

U.T.- 3

CONVENIOS COLECTIVOS Y CONFLICTOS LABORALES

Gestión Administrativa de Personal

1.- CONVENIOS COLECTIVOS (I)

- **Concepto:**
 - Acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y del empresario o sus representantes, mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo.
 - Características: Carácter formal y eficacia normativa.

- **Contenido y vigencia:**
 - Contenido mínimo (Art. 85.3 .E.T.):
 - Partes que lo conciertan.
 - Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
 - Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial (cláusula de descuelgue salarial)
 - Forma y condiciones de denuncia.
 - Plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio.
 - Plazo máximo para la negociación del nuevo convenio.
 - Procedimientos para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo.
 - Designación de la comisión paritaria para vigilancia e interpretación del c.c.
 - Medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa. (Ej. jornada de trabajo irregular, ...)

 - Vigencia (Art. 86 E.T.):
 - Las partes negociadoras establecerán la duración de los convenios.
 - Salvo pacto en contra, los c.c. se prorrogarán de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

1.- CONVENIOS COLECTIVOS (II)

- **Clases de convenios:**
 - Según el ámbito geográfico:
 - Locales, provinciales o interprovinciales, autonómicos y nacionales.
 - Según la actividad:
 - De sector o rama, de empresa o centro de trabajo y de categoría profesional.
- **Negociación del convenio:**
 - Propuesta de negociación e iniciación.
 - Partes legitimadas para negociar :
 - En convenios de empresa o ámbito inferior serán el empresario y los delegados de personal, comité de empresa, o las secciones sindicales, que sumen la mayoría de los miembros del comité.
 - En los convenios de ámbito superior al de empresa serán los sindicatos y la asociaciones empresariales.
 - La comisión negociadora:
 - En convenios de empresa o ámbito inferior: máximo 13 representantes por cada parte.
 - En convenios de ámbito superior al de empresa: máximo 15 representantes por cada parte.
 - Para que los acuerdos de la comisión sean válidos, es necesario el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes.
 - Conclusiones de la negociación:
 - Si hay acuerdo las partes firmarán el convenio.
 - En un plazo de 15 días desde la firma se deberá registrar en la oficina territorial de trabajo y depositar en el SMAC.
 - Si todo es correcto en un plazo de 10 días será publicado en el Boletín Oficial que corresponda.
- **Adhesión y extensión de los convenios.**

2.- CONFLICTOS DE TRABAJO (I)

- **Conflicto laboral:**
 - Divergencia, lucha o disputa entre un empresario o grupo de empresarios y un trabajador o grupo de trabajadores consecuencia de las relaciones laborales.
- **Clases de conflictos laborales:**
 - Conflicto individual y conflicto colectivo.
 - Conflicto laboral y conflicto político.
 - Conflicto jurídico y conflicto económico.
- **Procedimientos de resolución de conflictos:**
 - Conciliación:
 - El conciliador, trata de aproximar a las partes. No propone soluciones ni resuelve el conflicto.
 - Mediación:
 - El mediador, propone soluciones.
 - Arbitraje:
 - El árbitro, resuelve el conflicto imponiendo una solución.

2.- CONFLICTOS DE TRABAJO (II)

MEDIOS DE PRESIÓN:

■ La Huelga:

- Medio de defensa de los trabajadores, manifestado mediante el cese colectivo de la actividad laboral.
- Características:
 - Es un derecho constitucional.
 - Es un derecho irrenunciable.
 - Es un derecho colectivo.
 - Es un derecho limitado.
 - Durante la huelga se suspende el contrato de trabajo (no se cobra ni se cotiza a la SS)
 - Es un medio de presión en supuestos de conflicto colectivo.
- Clases de huelga:
 - Legales: las que cumplen con la normativa vigente
 - Ilegales: las políticas, las que modifiquen lo pactado en convenio, las contrarias a la Ley.
 - Abusivas: rotatorias, de sectores estratégicos, de celo.
- Fases del desarrollo de la huelga:
 - Iniciación: la declaración de huelga deberá ser comunicada por escrito al empresario y a la autoridad laboral con un plazo de preaviso de 5 días (10 días en servicios públicos).
 - Desarrollo: los trabajadores no trabajarán, el empresario deberá respetar el derecho y comunicar a la SS la lista de los trabajadores implicados, el comité de huelga se encargará de negociar y la Administración laboral mediará y dispondrá los servicios mínimos en su caso.
 - Terminación: por acuerdo entre las partes, por desistimiento de los huelguistas o por imposición del Gobierno.

2.- CONFLICTOS DE TRABAJO (III)

■ El Cierre Patronal:

- Consiste en el cierre temporal del centro de trabajo por parte del empresario.
- Se deberán de dar alguna de las siguientes circunstancias:
 - Notorio peligro de violencia sobre las personas o cosas.
 - Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
 - Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan el normal desarrollo de la actividad.
- El empresario deberá comunicar el cierre a la autoridad laboral en las 12 horas siguientes, debiendo limitarse al tiempo indispensable para que desaparezca el motivo que lo provocó.
- Si el cierre es legal producirá la suspensión del contrato de trabajo. (no se cobra ni se cotiza)