

**Materials docents de l'assignatura
Dret sindical del Grau en
Relacions Laborals i Recursos Humans**

Curs 2022-2023

Sergio Yagüe Blanco

Professor Ajudant Doctor

Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social. Universitat de València

Sergio.Yague@uv.es

Índex

Tema 1.- Llibertat Sindical	p. 1
Tema 2.- Representació de les persones treballadores	p. 16
Tema 3.- Negociació col·lectiva	p. 41
Tema 4.- Conflicte laboral	p. 75
Tema 5.- Vaga	p. 84
Tema 6.- Tancament patronal	p. 109

TEMA 1. LLIBERTAT SINDICAL

1. SINDICAL COM A CONCEPTE MÉS AMPLI QUE SINDICAT.

El sindicat no és l'única forma possible d'organització dels treballadors per a la defensa dels seus interessos:

- A) Coalició:** organització no formalitzada o regulada, de caràcter circumstancial que sorgeix per a afrontar un problema determinat i desapareix una vegada conclòs (ex. períodes inicials de revolucions industrials, moments d'inicialització de sindicats, una vaga, una negociació, etc.).
- B) Sindicat:** organització formalitzada (regulada pels seus propis estatuts, lleis estatals i/o per normes convencionals), estable o permanent, que representa als seus afiliats i defensa els seus interessos. Les seues funcions principals són la representació i defensa dels interessos dels treballadors, la negociació de convenis col·lectius i l'exercici del dret de vaga.

Poden ser associacions **simples** (associacions de treballadors) o **complexes** (associacions de sindicats: federacions, unions i confederacions -ex. UGT, CCOO, USO, etc.-). S'organitzen verticalment i territorialment de la següent manera:

- 1r nivell o grau: sindicat** d'àmbit comarcal per a un sector determinat (ex. UGT Serveis Públics València). Organització bàsica que pot comptar amb àmbits descentralitzats en l'empresa (ex. les **seccions sindicals** d'UGT als hospitals públics C. Valenciana).
- 2n nivell o grau: federacions regionals** (autonòmiques) d'un sector d'activitat (ex. FeSP-PV -Federació de serveis públics P. Valencià UGT).
- 3r nivell o grau: federacions estatals** d'un sector (ex. FeSP-UGT a nivell estatal que agrupa totes les FeSP de les diferents CA).

A més, també es poden agrupar horitzontalment les diferents professions, oficis i sectors d'activitat, cosa que donarà lloc a una organització de caràcter interprofessional o intersectorial.

- 1r nivell o grau: unions** que agrupen a nivell local o comarcal els diferents sindicats de tots els sectors d'activitat (serveis, indústria, etc.).
- 2n nivell o grau: unió** que agrupa dins del territori de les CA les diferents federacions regionals de tots els sectors d'activitat (UGT-PV que inclou FeSP-PV + FeSMC-PV + FICA-PV).
- 3r nivell o grau: confederacions** que agrupen a nivell estatal les diferents federacions, cosa que dona com a resultat la formació d'una gran organització d'àmbit intersectorial (UGT que inclou FeSP-UGT + FeSMC-UGT + FICA-UGT).

- C) Comitès d'empresa (Ce) i/o delegats de personal (Dp):** organitzacions fortament formalitzades (per lleis, convenis i reglaments interns), que representen en l'àmbit de l'empresa a tots els treballadors (tema 2). Les seues funcions són de caràcter participatiu (informació, consulta) i de col·laboració amb l'empresa, tot i que és corrent que exercisquen funcions típicament sindicals (negociació i vaga) si la seua normativa reguladora els reconeix aquest dret excepcionalment.

D) Delegat o comitès de base, de taller o de fàbrica: són formes organitzatives espontànies i informals que sorgeixen com a alternativa –ja que tracten d'exercir funcions típiques del sindicat: negociació i vaga- i com una forma d'oposició a les associacions sindicals en l'àmbit de l'empresa.

E) Assemblea de treballadors (tema 2).

2. NORMATIVA APLICABLE

2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL I EUROPEA

Existeixen diversos i importants textos a nivell internacional que es refereixen a la llibertat sindical en termes molt semblants als quals es refereix també la nostra normativa interna (Declaració Universal de Drets de Humans -DUDH, Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals -PIDESC, Carta Social Europea -CSE)

L'OIT disposa diversos convenis que estableixen garanties del sindicat davant de l'Estat (Conv. núm. 187 OIT), davant de l'empresa (Conv. núm. 98 OIT) o, idèntiques garanties, però en el concret àmbit de les AP (Conv. núm. 151 OIT), tots ells ratificats per Espanya.

La UE també reconeix la llibertat sindical en les seues normes (art. 6 Tractat de Funcionament de la UE -TFUE, arts. 12 i 28 Carta Drets Fonamentals de la UE-CDFUE).

La nostra normativa constitucional i infraconstitucional està adaptada als termes recollits en les normes d'àmbit internacional i supranacional.

2.2. NORMATIVA CONSTITUCIONAL

Sindicats i associacions empresarials:

Article 7 CE.

Els sindicats de treballadors i les associacions empresarials contribueixen a la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis. Podran ser creats i exerciran la seva activitat lliurement dins el respecte a la Constitució i a la llei. L'estructura interna i el funcionament hauran de ser democràtics.

- Forma part del títol preliminar, que defineix el model d'Estat. És una resposta a quaranta anys de sindicat vertical i obligatori. Força l'Estat a una promoció del sindicat i dels mitjans de pressió dels treballadors mitjançant un desenvolupament legal del mandat constitucional (STC 33/2011, 28 març).
- La funció social del sindicat no es refereix únicament a la defensa dels interessos econòmics dels treballadors en les seues relacions de treball i d'ocupació. Va més enllà, pot actuar en la defensa dels interessos dels treballadors com a classe social (seguretat social, educació, cultura, etc.). Té una vessant política (igual que les associacions empresarials), que se circumscriu a la realització dels principis rectors de la política social i econòmica prevists al capítol 3r del títol 1r de la Constitució.

Llibertat sindical:**Article 28 CE**

1. Tothom té dret a sindicat-se lliurement. La llei podrà limitar o exceptuar l'exercici d'aquest dret a les Forces o als Instituts Armats o als altres cossos sotmesos a disciplina militar, i regularà les peculiaritats de l'exercici per als funcionaris públics. La llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats i a afiliar-s'hi a elecció, i el dret dels sindicats a formar confederacions i a fundar organitzacions sindicals internacionals o a afiliar-s'hi. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

- És un dret fonamental (DF) → art. 53 CE:
 - ✓ Es regula per llei orgànica i el legislador ha de respectar en tot cas el seu **contingut essencial** (contingut o nucli mínim de facultats que es desprenen del DF i que és interpretat pel TC. Sense aquestes, el dret es desnaturalitzaria)
 - ✓ És immediatament aplicable, sense caldre desenvolupament legal.
 - ✓ Té una tutela especial pròpia dels DF.

- **Contingut essencial:** dret a la negociació col·lectiva, promoció i gestió de conflictes col·lectius i vagues que ha d'ostentar tot sindicat (STC 51/1988, 22 març). L'existència del sindicat no tindria sentit sense aquestes facultats d'actuació y tot sindicat ha de poder exercir-les. Però després el legislador pot ampliar aquestes facultats (**contingut addicional del DF** – ex. promoció eleccions, participació institucional, existència delegats sindicals...-). Ara bé, en aquestes sí que pot establir diferències entre els diferents sindicats, com de fet fa respecte dels SMR, SSR o de la resta de sindicats.

2.3. NORMATIVA INFRACONSTITUCIONAL

Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS) i Reial decret 416/2015, de 29 de maig, sobre depòsit dels estatuts de les organitzacions sindicals i empresarials.

3. TITULARITAT DEL DRET**3.1. TITULARITAT PLENA**

Segons l'art. 28.1 CE "Tothom té dret a sindicat-se lliurement...". I la LOLS concreta:

Article 1 LOLS

1. Tots els treballadors tenen dret a sindicat-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

Però el concepte de **treballador** l'adopta en sentit ampli i no només inclou aquells "subjectes a una relació laboral" (als quals s'aplica l'ET) → art. 1.2 LOLS

2. Als efectes d'aquesta Llei, es consideren treballadors tant aquells que estiguen subjectes a una relació laboral com aquells que ho estiguen a una de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques.

Tanmateix, els **funcionaris públics** presenten certes peculiaritats: en primer lloc, n' existeixen unes certes incompatibilitats, com anuncia l'article 3.2 LOLS:

Article 3 LOLS

2. Aquells que ocupen càrrecs directius o de representació en el sindicat en què estiguen afiliats, no podran exercir simultàniament en les administracions públiques càrrecs de lliure designació de categoria de director general o assimilats, així com qualsevol altre de rang superior.

I n' existeix una remissió a la seua normativa específica que contempla les diferències pel que fa a la seua activitat sindical, però sense buidar-la de contingut (STC 98/1985, 29 juliol): L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

Article 2 LOLS

Exercir l'activitat sindical en l'empresa o fora d'aquesta, que comprèn, en tot cas, el dret a la negociació col·lectiva, a l'exercici del dret de vaga, a plantejar conflictes individuals i col·lectius i a presentar candidatures per a l'elecció de comitès d'empresa i delegats de personal, i dels corresponents òrgans de les administracions públiques, en els termes previstos en les normes corresponents.

La jurisprudència ha ampliat també el dret a la llibertat sindical als **socis treballadors de cooperatives de treball associat** (STS 08-05-19, rec. 42/18).

3.2. TITULARITAT LIMITADA

Tanmateix, determinats col·lectius, tenen una llibertat sindical menys plena, ja que poden afiliar-se a sindicats, però no constituir-ne uns per a la defensa dels seus interessos genuïns. Tot i que sí que poden constituir associacions específiques per a aquest fi.

Article 3 LOLS

1. Malgrat el que disposa l'article 1.2, els treballadors per compte propi que no tinguen treballadors al seu servei, els treballadors en atur i els que hagen cessat en la seua activitat laboral com a conseqüència de la seua incapacitat o jubilació, es poden afiliar a les organitzacions sindicals constituïdes d'acord amb el que preveu aquesta Llei, però no poden fundar sindicats que precisament tinguen per objecte la tutela dels seus interessos singulars, sense perjudici de la seua capacitat per a constituir associacions a l'empara de la legislació específica.

- Perquè l'exercici de l'acció sindical requereix que siguin treballadors per compte d'altri i que hi haja un ocupador davant qui defensar els seus interessos professionals (STC 98/1985, 29 juliol).
- Art. 19.1 LETA reconeix als autònoms el dret a afiliar-se a sindicats o associacions professionals, però només poden fundar-ne aquestes últimes.

D'altra banda, també altres tipus de funcionaris, més concretament, els cossos de la Policia Nacional, tenen un dret a la llibertat sindical amb limitacions, contemplades per la seua normativa específica. La més important d'aquestes limitacions és que no poden exercir el dret a vaga o altres mesures de pressions amb el fi d'alterar el funcionament normal dels serveis. A més, només podran constituir sindicats de Policia Nacional. No passa el mateix amb la resta de cossos de policia, local i autonòmica.

Article 1 LOLS

5. L'exercici del dret de sindicació dels membres de Cossos i Forces de Seguretat que no tinguin caràcter militar, es regirà per la seua normativa específica¹, donat el caràcter armat i l'organització jerarquizada d'aquests Instituts.

3.3. EXCLUSIONS

Militars professionals i Guàrdia Civil, d'acord amb l'art. 28.1 CE, que permet al legislador reconèixer, limitar o negar l'exercici a sindicat-se; art. 1.3 LOLS²:

Article 1 LOLS

3. Queden exceptuats de l'exercici d'aquest dret els membres de les Forces Armades i dels Instituts Armats de caràcter militar.

Als jutges, magistrats i fiscals en actiu: art. 1.4 LOLS i 127.1 CE

4. D'acord amb el que es disposa a l'article 127.1 de la Constitució, els jutges, magistrats i fiscals no podran pertànyer a cap sindicat mentre es troben en actiu.

Article 127 CE

1. Els Jutges i els Magistrats i també els Fiscals, mentre restin en actiu, no podran exercir altres càrrecs públics ni pertànyer a partits *polítics o sindicats*. [...]

4. LLIBERTAT SINDICAL INDIVIDUAL

Facultats que ostenten els seus titulars (treballadors).

4.1. LLIBERTAT DE CONSTITUCIÓ**Article 2 LOLS**

1. La llibertat sindical comprèn:

a) El dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre'ls o a extingir-los, per procediments democràtics.

La LOLS no conté cap norma sobre la constitució dels sindicats, per tant, només es necessita la conclusió d'un acord entre treballadors, que en la pràctica es traduirà en la redacció d'uns estatuts i en la subscripció d'una acta fundacional. El depòsit i les conseqüències d'aquestes regula per l'art. 4 LOLS (veure a la llei el contingut mínim). I, amb més detall, l'art. 5 del RD 416/2015.

¹ LO 2/1986, de 13 de març.

² L'art. 7.2 LO 9/2011, de 27 de juliol, estableix que "el militar no podrà exercir el dret de sindicació i, en conseqüència, no podrà fundar ni afiliar-se a sindicats ni realitzar activitats sindicals". Pel que fa a la Guàrdia Civil només s'accepten organitzacions professionals per a actuar com a interlocutors amb el Ministeri de Defensa, però no sindicals (LO 11/2007, de 22 d'octubre).

Això comporta un àmbit de llibertat davant l'Estat (pluralisme sindical). Però també un àmbit de llibertat davant de l'empresa (protecció del sindicalisme genuí):

Article 13 LOLS

[...]

S'han de considerar lesions a la llibertat sindical, de manera expressa, els actes d'ingerència que consisteixen a fomentar la constitució de sindicats dominats o controlats per un ocupador o una associació empresarial o, en sostenir econòmicament o d'una altra forma sindicats amb el mateix propòsit de control.

La creació de “sindicats grocs”, controlats per l'empresa, és una conducta antisindical, perquè dificulta o impedeix l'existència d'organitzacions que realment representen o defensen els interessos dels treballadors.

4.2. LLIBERTAT D'AFILIACIÓ

b) El dret del treballador a afiliar-se al sindicat de la seua elecció amb l'única condició d'observar-ne els estatuts o separar-se d'aquell al qual estiga afiliat, sense que es pugui obligar ningú a afiliar-se a un sindicat.

El treballador no només té dret a constituir sindicats, sinó també a afiliar-se a un de la seua elecció. Aquest *àmbit de llibertat* es planteja davant el propi **sindicat** (impedir l'afiliació o l'expulsió –en el nostre ordenament són associacions obertes per la seua rellevància constitucional, encara que sí poden exigir exclusivitat d'afiliació-), davant l'empresari (prohibició de tracte discriminatori en les relacions laborals -art. 17 ET- mitjançant adopció de decisions discriminatòries adverses –acomiadament, no-ocupació per afiliació- o favorables – ocupar o afavorir afiliats a determinats sindicats), davant una **lleï, reglament, conveni** o decisió d'una **autoritat pública** (que discrimine uns sindicats respecte d'uns altres), etc.

Es regula per l'art. 17 ET, així com els arts. 12 i 13 LOLS la normativa antidiscriminatòria per a l'exercici de l'activitat sindical.

Article 12 LOLS.

Són nuls i no tenen efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguen o que impliquen qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, tant si són favorables com si són adverses, per raó de l'adhesió o no-adhesió a un sindicat, als seus acords o, en general, a l'exercici d'activitats sindicals.

4.3. LLIBERTAT SINDICAL NEGATIVA

És la llibertat del treballador per a no afiliar-se a un sindicat o per a abandonar-lo (resposta a la dictadura i al sindicat vertical). Són il·legals al nostre ordenament jurídic les “*clàusules de seguretat sindical*”, mitjançant les quals l'ocupador es compromet a contractar treballadors afiliats a un sindicat o a donar avantatges o beneficis a aquests.

Són inconstitucionals i il·legals, ja que l'art. 28.1 CE reconeix el dret a no afiliar-se a cap sindicat, separar-se o desafiliar-se, dret negatiu reconegut al seu torn per l'art. 2.1.b LOLS. Excepte aquelles clàusules per les quals l'ocupador s'obliga a descomptar als seus treballadors les seues *quotes sindicals* (art. 11.2 LOLS) amb la conformitat del treballador o, les clàusules per les quals es compromet a descomptar un *cànon de*

negociació (art. 11.1 LOLS) per cobrir les despeses de negociació col·lectiva, imposat pel CC estatutari, amb el requisit que s'expressi per escrit la voluntat del treballador.

4.4. DRETS DELS TREBALLADORS AFILIATS

Tots els treballadors i també les organitzacions a les quals estan afiliats tenen...

Article 2 LOLS

1. La llibertat sindical comprèn:
d) Dret a l'activitat sindical.

En què consisteix l'activitat sindical dels treballadors?

Article 8 LOLS

1. Els treballadors afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:
- a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb allò que estableixen els estatuts del sindicat.
 - b) Fer reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
 - c) Rebre la informació que li remeta el seu sindicat".

Veurem al tema 2 què són les "seccions sindicals" (forma de representació dels treballadors afiliats al sindicat dins de l'empresa) .

5. LLIBERTAT SINDICAL COL·LECTIVA

Facultats que s'atorguen als sindicats ja constituïts.

5.1. LLIBERTAT D'ORGANITZACIÓ O LLIBERTAT SINDICAL INTERNA

Dret de reglamentació i a la seua gestió interna:

Article 2 LOLS

2. Les organitzacions sindicals en l'exercici de la llibertat sindical tenen dret a:
- a) Redactar els seus estatuts i el seu reglament, organitzar la seua administració interna i les seues activitats i formular el seu programa d'acció.

Federació i confederació:

- b) Constituir federacions, confederacions i organitzacions internacionals, així com afiliar-s'hi i retirar-se'n.

Suspensió i dissolució:

- c) No ser suspeses ni dissoltes sinó és mitjançant resolució ferma de l'autoritat judicial, fundada en l'incompliment greu de les Lleis.

Per tant, no pot ser suspès per l'autoritat administrativa. No es contemplen en la normativa laboral les causes i els procediments de suspensió o dissolució judicial dels sindicats, excepte per allò imposat en els mateixos estatuts –en el cas de dissolució voluntària- o la impugnació d'aquests, amb la consegüent anul·lació del seu depòsit i pèrdua de personalitat jurídica (veure també art. 10 RD 416/2015).

5.2. LLIBERTAT D'ACCIÓ O LLIBERTAT SINDICAL EXTERNA

Capacitat mínima d'actuació de tot sindicat.

d) Exercir l'activitat sindical en l'empresa o fora d'aquesta, que inclou, en tot cas, el dret a la negociació col·lectiva, a exercir el dret de vaga, a plantejar conflictes individuals i col·lectius i a presentar candidatures per a l'elecció de Ce i Dp, i dels corresponents òrgans de les AP, en els termes previstos en les normes corresponents.

És a dir, tota organització sindical té dret a l'exercici de l'activitat sindical, que inclou, amb algunes matisacions:

- **Negociació col·lectiva:** extra-estatutària, la negociació de CC estatutaris queda reservada als sindicats més representatius i prou representatius (art. 87.2 ET).
- **Vaga:** pot ser declarada pels “*treballadors mitjançant els seus representants*”. El TC entén que representants ho són també les organitzacions sindicals, amb almenys, implantació en l'àmbit del conflicte.
- **Plantejament conflictes individuals i col·lectius:** individuals quan afecten drets subjectius o interessos legítims del sindicat, però no drets del treballador, ja que en aquest cas només podrà actuar en nom dels seus afiliats quan compte amb la seua autorització (tàcita o expressa). Tot sindicat pot plantejar conflictes col·lectius amb el requisit que el seu àmbit siga igual o superior al del conflicte.
- **Presentació de candidatures en eleccions a òrgans de representació unitària en l'empresa** (art. 69.3 ET).

La llibertat sindical ha de combinar-se amb el principi d'igualtat (art. 14 CE), per la qual cosa **tots els sindicats** legalment constituïts poden exercir unes competències mínimes. En cas que l'Estat no ho fera així, es consideraria una ingerència en l'acció sindical. Com pot veure's, les primeres constitueixen el **contingut essencial** del DF de l'art. 28.1 CE (STC 51/1988, 22 març). La quarta, per tant, seria una ampliació del nucli mínim de facultats que el legislador orgànic va decidir reconèixer (contingut addicional).

Però això és compatible amb que, més enllà del contingut essencial o mínim, es regulen un conjunt de facultats o competències que diferencie entre sindicats, sempre que la diferència de tracte es base en un **criteri objectiu i en una justificació raonable** (i no en motius arbitraris o capritxosos). Aquest criteri objectiu és la **representativitat** basada en l'**audiència lectoral**, de manera que aquells sindicats que obtenen millors resultats en les mal denominades “eleccions sindicals” (perquè són eleccions a representants unitaris) gaudeixen de majors competències o facultats.

6. TUTELA DE LA LLIBERTAT SINDICAL:

- Declaració de **nul·litat de les conductes antisindicals** (12 LOLS “*nuls i sense efecte*”). La protecció davant d'aquestes actuacions es troba contemplada a

Article 13 LOLS

Qualsevol treballador o sindicat que considere lesionats els drets de llibertat sindical, per actuació de l'ocupador, associació patronal, administracions públiques o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, pot demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent mitjançant el procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

[...]

És competència de la jurisdicció social el coneixement dels processos judicials que versen sobre els conflictes entre empresaris i treballadors, empresaris i sindicats, entre sindicats o entre sindicats i els seus afiliats, mitjançant el *procediment sumari i preferent* de tutela de la llibertat sindical (arts. 177-184 de la *Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social – LRJS*). Els seus efectes seran la nul·litat de la conducta antisindical, el cessament d'aquesta, la reposició de la situació anterior i la reparació del mal.

- **Sancions administratives:** exclusivament davant de l'ocupador, imposades per l'autoritat laboral (contemplades per la LISOS).
- El Codi Penal castiga amb penes de presó i multes a aquells qui cometen el **delicte** “*mitjançant l'engany o abús de situació de necessitat, impediren o limitaren l'exercici de la llibertat sindical o el dret de la vaga*”, ja siguin empresaris, autoritats públiques o sindicats.
- Els anteriors mitjans de tutela són inoperants si no es **prova** el caràcter antisindical de determinades conductes. Algunes en són objectivament observables (ex. denegar el dret a reunió, afavorir un sindicat davant d'uns altres, que l'empresa exercisca controls intimidatoris de l'acció sindical, etc.), però altres, com ara les discriminatòries, no ho són tant (ex. decisions empresarials d'acomiadament o de trasllat d'aquells qui s'afilien o manifesten la seua intenció de fer-ho, ascensos només per a treballadors no afiliats, etc.). Per a facilitar la prova, existeix una **inversió de la càrrega de la prova**, gràcies a la qual el subjecte que estime lesionat el seu dret a la llibertat sindical només ha de provar que existeixen indicis de conducta antisindical i, llavors, la càrrega de la prova recau sobre el demandat, que haurà de provar la racionalitat i proporcionalitat de la mesura adoptada i el seu caràcter absolutament aliè a tot propòsit atemptatori de DF.

7. RÈGIM JURÍDIC SINDICAL (Constitució de sindicats, art. 4 LOLS):

7.1. DEPÒSIT D'ESTATUTS EN L'OFICINA PÚBLICA

Requisit de publicitat:

Article 4 LOLS

1. Els sindicats constituïts a l'empara d'aquesta Llei, per tal d'adquirir personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar, han de depositar, per mitjà dels seus promotors o dirigents els seus estatuts en l'oficina pública establida per a aquest fi.

Contingut mínim dels estatuts: art. 4.2 LOLS

2. Les normes estatutàries han de contenir almenys:

- a) La denominació de l'organització que no pot coincidir ni induir a confusió amb una altra legalment registrada.*
- b) El domicili i àmbit territorial i funcional d'actuació del sindicat.*
- c) Els òrgans de representació, govern i administració i el seu funcionament, així com el règim de provisió electiva dels seus càrrecs, que han d'ajustar-se a principis democràtics.*
- d) Els requisits i procediments per a l'adquisició i pèrdua de la condició d'afiliats, així com el règim de modificació d'Estatuts, de fusió i dissolució del sindicat.*
- e) El règim econòmic de l'organització que establisca el caràcter, la procedència i el destí dels seus recursos, així com els mitjans que permeten als afiliats conèixer la situació econòmica.*

Control merament formal: art. 4.3 LOLS

3. L'oficina pública ha de disposar, en el termini de deu dies, la publicitat del depòsit o, el requeriment als seus promotors, per una sola vegada, perquè en el termini màxim de deu dies més esmenen els defectes observats. Una vegada transcorregut aquest termini, l'oficina pública ha de disposar-ne la publicitat o rebutjar el depòsit mitjançant resolució fundada exclusivament en la manca d'algun dels requisits mínims a què es refereix el número anterior.

- No pot rebutjar-ne els estatuts per raons de fons, només per raons de forma.
- Ha de donar-los publicitat al butlletí corresponent (art. 4.4 LOLS)

7.2. ADQUISICIÓ DE LA PERSONALITAT JURÍDICA Y PLENA CAPACITAT D'OBRAR

Article 4 LOLS

*7. El sindicat adquirirà **personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar** quan hagen transcorregut 20 dies hàbils des del depòsit dels estatuts.*

Si l'autoritat pública (Ministeri Fiscal) o qualsevol persona que tinga un interès directe, personal i legítim estimen que els estatuts no són conformes a dret, poden iniciar un procés especial d'impugnació d'aquests davant els òrgans judicials socials, cosa que pot comportar l'anul·lació total o parcial dels estatuts.

7.3. CONSEQÜÈNCIES DE L'ADQUISICIÓ DE PERSONALITAT JURÍDICA

A) Capacitat d'obrar (contractual, processal, patrimonial...), es converteix en subjecte jurídic titular de drets i obligacions i amb la facultat d'exercir els drets reconeguts als sindicats.

B) Responsabilitat: poden incórrer en responsabilitats de tota mena: civil, penal i administrativa. Sobretot en responsabilitats conseqüència de la seua actuació com a sindicat davant d'empreses, afiliats, etc. Supòsits de responsabilitat:

1) Pels seus propis actes (decisiones dels seus òrgans estatutaris). 5.1 LOLS:

Article 5 LOLS

1. Els Sindicats constituïts a l'empara de la present Llei han de respondre pels actes o acords adoptats pels seus òrgans estatutaris en l'esfera de les seues respectives competències.

- En el cas d'organitzacions complexes (confederacions), respondran dels actes de les organitzacions inferiors afiliades. En el cas de les seccions sindicals, pot haver-hi responsabilitat del sindicat al qual pertanyen si es demostra que van actuar per compte d'aquest.

2) Per actes dels seus afiliats, només quan actuen en l'exercici regular de les seues funcions atorgades pel sindicat o, seguint les seues instruccions.

2. El Sindicat no ha de respondre per actes individuals dels seus afiliats, llevat que es produeixen en l'exercici regular de les funcions representatives o es prove que els afiliats actuaven per compte del sindicat.

3) Patrimonial: l'abast de la responsabilitat queda limitat per l'art. 5.3 LOLS:

4. Les quotes sindicals no podran ser objecte d'embargament.

8. LA UNITAT-PLURALITAT SINDICAL

8.1. CONCEPTE I CRITERI

Per superar problemes derivats del pluralisme sindical, és a dir, de l'àmplia quantitat de sindicats existents, i poder garantir així l'eficàcia en l'acció sindical i la governabilitat, és admissible com ja hem dit atorgar unes certes prerrogatives o facultats d'actuació especials només a uns certs sindicats. El criteri objectiu emprat serà...

Article 6 LOLS

*1. La **major representativitat sindical** reconeguda a determinats sindicats els confereix una singular posició jurídica a efectes tant de participació institucional com d'acció sindical.*

l el criteri emprat per a determinar quin sindicat és més representatiu és l'**audiència electoral** (percentatge de vots obtingut en les eleccions a delegats de personal i comitè d'empresa de les candidatures que es presenten sota les sigles d'un sindicat concret).

Per tant, tots els sindicats gaudiran de les facultats mínimes que formen part del contingut essencial del dret a la Llibertat Sindical. Tanmateix, aquells que tinguen una major representativitat gaudiran de facultats addicionals reconegudes pel legislador, és a dir, gaudiran del contingut addicional de la Llibertat Sindical.

8.2. TIPUS DE SINDICATS:

8.2.1. Sindicats Més Representatius (SMR) a nivell estatal

Article 6 LOLS

2. Tenen la consideració de *sindicats més representatius a nivell estatal*:

a) Els que acrediten una especial audiència, expressada en l'obtenció, en aquest àmbit del 10 per 100 o més del total de delegats de personal dels membres dels comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de les AP.

- Mínim 10 % o més de representants unitaris elegits electoralment
- “En aquest àmbit” territorial (estatal), per la qual cosa es refereix en el conjunt de totes les categories o sectors d'activitat i només poden ser-ho grans confederacions sindicals (UGT i CCOO).

8.2.2. SMR a nivell de comunitat autònoma

Article. 7 LOLS

1. Tenen la consideració de *sindicats més representatius a nivell de comunitat autònoma*:

a) Els sindicats d'aquest àmbit que hi acrediten una especial audiència expressada en l'obtenció de, almenys, el 15 per 100 dels delegats de personal i dels representants dels treballadors en els comitès d'empresa, i en els òrgans corresponents de les AP, sempre que tinguin un mínim de 1.500 representants i que no estiguen federats o confederats amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal; [...]

Aquestes organitzacions gaudiran de capacitat representativa per a exercir en l'àmbit específic de la Comunitat Autònoma les funcions i facultats enumerades en el número 3 de l'article anterior, així com la capacitat per a ostentar representació institucional davant les Administracions públiques o altres entitats o organismes de caràcter estatal.

- Sindicats de CA **no federats o confederats** en organitzacions d'àmbit estatal, és a dir, el seu límit d'actuació ha de ser la comunitat autònoma.
- Doble requisit d'audiència electoral
 - ✓ En l'àmbit autonòmic, 15 % o més de representants unitaris elegits en el conjunt de tots els sectors d'activitat, motiu pel qual només ho poden ser organitzacions complexes de tipus confederal. A Espanya n'hi ha només 3: ELA-STV i LAB a País Basc i CIG a Galícia.
 - ✓ Mínim 1500 representants (en termes absoluts).
- Les **facultats reconegudes s'exerciran al seu àmbit territorial.**

8.2.3. SMR per «irradiació»

Són els sindicats afiliats, federats o confederats als SMR estatals o de CA. D'aquesta manera, totes les federacions de sector i tots els sindicats locals o provincials integrades en UGT i CCOO, ELA-STV, LAB i CIG gaudeixen igualment, al seu àmbit específic, de les mateixes competències i facultats que la Llei atribueix al les organitzacions en què estan integrats, tot i que és possible que maquen de l'audiència electoral exigida.

Article 6 LOLS.

2. Tindran la consideració de **sindicats més representatius a nivell estatal**:

b) Els sindicats o els ens sindicals, afiliats, federats o confederats a una organització sindical d'àmbit estatal que tinga la consideració de més representativa d'acord amb el que preveu la lletra a).

Article 7 LOLS.

1. Tindran la consideració de **sindicats més representatius a nivell de Comunitat Autònoma**:

b) els sindicats o els ens sindicals afiliats, federats o confederats a una organització sindical d'àmbit de comunitat autònoma que tinga la consideració de més representativa d'acord amb el que preveu la lletra a).

8.3.4. Sindicats Suficientment Representatius (SSR)

Són aquells que obtenen un 10 % o més de representants en un àmbit territorial i funcional específic però no estan integrats en SMR. En conseqüència, pot haver-hi tants SSR com combinacions possibles d'àmbits funcionals i territorials. Ara bé, aquests SSR no transfereixen o irradien la seua representativitat a les organitzacions a elles afiliades (ex. una federació representativa en l'àmbit del sector de comerç en tot l'Estat, no implica que un sindicat provincial federat a ella ho siga al seu propi àmbit provincial si no obté per ell mateix el mínim del 10 % de representants triats en aquest àmbit).

Article 7.2 LOLS

2. Les organitzacions sindicals que, tot i tot no tenir la consideració de més representatives hagen obtingut, en un àmbit territorial i funcional específic, el 10 per 100 o més de delegats de personal i membres de comitè d'empresa i dels corresponents òrgans de les administracions públiques, estan legitimades per a exercitar, en aquest àmbit funcional i territorial, les funcions i facultats a què es refereixen els apartats b), c), d), e) i g) del número 3 de l'article 6, d'acord amb la normativa aplicable a cada cas.

8.3.5. Sindicats implantats

Són aquells sindicats que tenen un percentatge o nombre rellevant d'afiliats en un àmbit en concret i també tenen membres als òrgans de representació unitària del personal, encara que no arriben als percentatges electorals abans descrits.

8.3.6. Sindicats minoritaris

Els sindicats minoritaris o, simplement, sindicats, són els que no tenen cap atribut especial. No formen part de cap de les categories anteriors, simplement són sindicats legalment constituïts.

8.4. FACULTATS RECONEGUDES ALS SMR I SSR

Article 6 LOLS.

3. Les organitzacions que tenen la consideració de **sindicat més representatiu segons el número anterior**, gaudeixen de capacitat representativa a tots els nivells territorials i funcionals per:

- a) Ostentar representació institucional davant les AP o altres entitats i organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguen prevista³.
- b) La negociació col·lectiva, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors⁴.
- c) Participar com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les AP mitjançant els oportuns procediments de consulta o negociació.
- d) Participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball⁵.
- e) Promoure eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques.
- f) Obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics en els termes que s'establisquen legalment.
- g) Qualsevol altra funció representativa que s'establisca.

- SMR Estatals (UGT i CCOO) i els seus irradiats → art. 6.3 LOLS
- SMR CCAA (ELA-STV, LAB i CIG) i els seus irradiats → art. 7.1.2n LOLS (en idèntiques condicions, totes les facultats)
- SSR → art. 7.2 LOLS: totes les competències menys la lletra a) participació institucional i f) l'ús d'immobles. Però no obstant això, en la pràctica, aquestes diferències s'han anat reduint per l'actuació de disposicions legals específiques que també concedeixen als SSR l'ús d'aquests immobles i, en prou casos, la participació institucional en algunes AP i organismes públics. **L'única diferència real, encara que és important, és que els SSR no tenen la facultat d'irradiar la seua condició als ens que els integren.**

8.5. FACULTATS RECONEGUDES A LA RESTA DE SINDICATS NO MR NI SR

Veure la **capacitat mínima d'actuació de tot sindicat** (apartat 5.2.).

³ Participació institucional és: 1) comptar amb llocs en els consells de govern d'Administracions i organismes públics que gestionen aspectes d'interès per als treballadors (ex. organismes de la seguretat social com ara el SEPE, l'INSS, etc; Universitats Públiques, etc; 2) Concertació social bipartida o tripartida.

⁴ Encara que l'ET també reconeix aquest dret als delegats de personal i membres del comitè d'empresa per a negociar convenis d'empresa o àmbit inferior.

⁵ Tenir presència en organismes amb funcions de mediació, arbitratge i conciliació.

BIBLIOGRAFIA

Alfonso Mellado, C.L. (2022): “Libertad sindical y derecho de asociación empresarial”, en AA.VV. (Dir. Goerlich Peset, J.M.) *Derecho del Trabajo*, 10ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 583-621.

Fernández Artiach, P. (2010): *Clases de Derecho Sindical en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, curso 2009-2010, Universitat de València.

Molero Manglano, C. (1996): *Derecho Sindical*, Madrid: Dykinson.

Mercader Uguina, J.R. (Dir.); De la Puebla Pinilla, A. (Coord.) y otros (2020): Tomo XX. Esquemas de Derecho del trabajo II. Derecho Sindical, 4ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Ramírez Martínez, JM. (Dir.); García Ortega, J.; Pérez de los Cobos Orihuel, F. (2021): Curso básico de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 17ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2020): *Derecho Sindical*, 3ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

TEMA 2. REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

0. INTRODUCCIÓ

La representació i defensa dels interessos dels treballadors al nostre ordenament jurídic s'articula mitjançant un «doble canal de representació»:

A) REPRESENTACIÓ UNITÀRIA [RU] (delegats de personal [Dp], comitè d'empresa [Ce], comitè conjunt i comitè intercentres per als treballadors per compte d'altri, d'empreses o administracions públiques [AP]; delegats i juntes de personal per als funcionaris públics) → Es tracta d'òrgans elegits directament pels treballadors, aliens al sindicat i encarregats de representar els interessos de **tots els treballadors de l'empresa.**

Normativa aplicable:

- **A nivell constitucional:**

129.2 CE *“Els poders públics promouran eficaçment les diverses formes de participació en l'empresa i fomentaran, mitjançant una legislació adequada, les societats cooperatives. També establiran els mitjans que faciliten l'accés dels treballadors a la propietat dels mitjans de producció”.*

- El TC considera que aquestes figures són de creació legal i que no troben suport directe en la CE, motiu pel qual no són titulars del dret a la llibertat sindical (art. 28 CE). No obstant això, **indirectament**, sí que es basen en el mandat que el constituent realitza als poders públics de promoure i fomentar les diverses formes de participació en l'empresa (STC 95/1996, 29 maig).

- **A nivell legal:** a) Títol II ET; b) art. 39 i seg. EBOP (funcionaris públics)

Article 61 ET. Participació

De conformitat amb el que es disposa en l'article 4 i sense perjudici d'altres formes de participació, els treballadors tenen dret a participar a l'empresa a través dels òrgans de representació que regula aquest títol.

- **A nivell reglamentari:** RD 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Eleccions a Òrgans de Representació dels Treballadors en l'Empresa (REORTE)

B) REPRESENTACIÓ SINDICAL [RS] (seccions sindicals i delegats sindicals) → La seua funció és representar els interessos dels **treballadors de l'empresa afiliats a un sindicat**, que són els qui constitueixen i componen aquests òrgans.

Normativa aplicable:

- **A nivell constitucional:** com afecta el dret que tot sindicat té a organitzar-se i actuar lliurement, troba suport directe en l'art. 28 CE.
- **A nivell legal:** art. 8 i 10 LOLS, aplicable tant a treballadors d'empreses privades com a funcionaris públics al servei de les AP.

Aquests dos models són **autònoms i independents**, però **compatibles, coexistents i connectats** en molts aspectes. Així doncs, les eleccions a la RU (mal anomenades «eleccions sindicals») estan altament sindicalitzades: d'una banda, els sindicats presenten candidatures per a tenir presència als òrgans de representació de treballadors

en les empreses; i de l'altra, els resultats d'aquestes eleccions (audiència electoral) defineixen la «força» del sindicat mitjançant el criteri de la «representativitat».

1. LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

1.1. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ UNITÀRIA:

Són els Dp i el Ce. La determinació de quin d'ells és l'aplicable depèn del **nombre de treballadors** de cada **centre de treball** (no de l'empresa si aquesta té més d'un centre!). Per tant, aquest serà la "*unitat electoral bàsica*" per a elegir la RU i l'àmbit d'actuació dels representants (STS 31-01-01, rec. 1959/00). Les normes que fixen el **nombre de representants** en cada centre són de **dret necessari absolut**, sense que càpia modificació, ja que serveixen per a atribuir la **representativitat sindical** (si es poguera canviar, permetria alterar o manipular les facultats addicionals o la major capacitat dels sindicats).

A) Delegats de personal [Dp]:

Art. 62 ET. Delegats de personal.

1. La representació dels treballadors a l'empresa o centre de treball que tinguen menys de 50 i més de 10 treballadors correspon als delegats de personal. Igualment hi pot haver un Dp en les empreses o centres que tinguen entre sis i deu treballadors, si així ho decidiren aquests treballadors per majoria.

Els treballadors han d'escollir, mitjançant sufraqi lliure, personal, secret i directe, els delegats de personal en el nombre següent: fins a 30 treballadors, un; de 31 a 49 treballadors, tres.

2. Els delegats de personal han d'exercir mancomunadament davant l'empresari la representació per a la qual han estat elegits, i han de tenir les mateixes competències que les establertes per als Ce.

Els delegats de personal han d'observar les normes que sobre secret professional s'han establert per als membres de comitès d'empresa a l'article 65 d'aquesta Llei.

- En empreses (d'1 centre) o centres de treball d'entre 11 i 49 treballadors.
- També entre 6 i 10 treballadors: **només per acord majoritari d'aquests treballadors.**
 - ✓ Amb menys de 6 treballadors no hi haurà RU, ni tan sols amb acord
 - ✓ No es poden agrupar centres de menys de 10 treballadors per a elegir «Dp conjunts» (STS 11-02-13, rec. 2872/13).
- **Nombre:** 11-30 treballadors. → 1 Dp; 31-49 treballadors → 3 Dp.
- Mateixes **competències, deures i garanties** que el Ce
- **Exercici mancomunat:** actuació conjunta i de comú acord (adopció d'acords per majoria dels Dp: STS 25-02-15, rec. 36/14), amb obligacions i responsabilitats compartides. No cap actuació aïllada i individual d'un d'ells, llevat que prèviament li hagen estat delegades certes funcions.

B) Comitè d'empresa [Ce] (recorda!: comitès de centre de treball):

63 ET. Comitès d'empresa.

1. El Ce és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i s'ha de constituir **en cada centre de treball que tinga un cens de 50 treballadors o més.**

- Poden ser triats en centres de treball amb 50 o més treballadors.
- **Actuació col·legiada:** decisions adoptades per majoria dels seus membres
- **Nombre de membres:**

Art. 66 ET. Composició.

1. El nombre de membres del Ce s'ha de determinar d'acord amb l'escala següent:

- a) De cinquanta a cent treballadors, **cinc.**
- b) De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, **nou.**
- c) De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, **tretze.**
- d) De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, **disset.**
- e) De set-cents cinquanta-un a mil treballadors, **vint-i-un.**
- f) De mil en avant, dues per cada mil o fracció, **amb el màxim de setanta-cinc.**

2. Els comitès d'empresa o centre de treball han d'escollir entre els seus membres un president i un secretari del comitè, i han d'elaborar-ne el reqlament de procediment, que no pot contravenir el que disposa la llei, i n'han de remetre una còpia a l'autoritat laboral, a l'efecte de registre, i a l'empresa. Els comitès s'han de reunir cada dos mesos o sempre que ho sol·liciten un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats".

- S'ha d'elegir un president i un secretari.
- S'ha de redactar un reglament, amb enviament de còpia a l'autoritat laboral i a l'empresa.
- Reunions bimestrals o quan ho sol·liciten 1/3 membres del Ce o dels treballadors.

Aplicació de criteris correctors → Comitè conjunt [Cc]:**63 ET. Comitès d'empresa [...]**

2. Si l'empresa té en la mateixa província o, en municipis limítrofs, dos centres de treball o més els censos dels quals no arriben als 50 treballadors, però que en el conjunt els sumen, s'hi ha de constituir un comitè d'empresa conjunt. Si uns centres tenen 50 treballadors i uns altres de la mateixa província no, en els primers s'han de constituir comitès d'empresa propis i amb tots els segons se n'ha de constituir un altre.

- **Regla alternativa i imperativa:** si diversos centres no arriben a 50 treballadors però agrupant-se sí, elegiran Cc encara que puguin tenir individualment Dp.
 - ✓ No poden agrupar-se centres de 10 treballadors o menys, només entre 11 i 49 (STS 20 febrer 2008, rec. 77/07)
- Si alguns centres poden constituir el seu propi Ce, no s'agregaran al Cc.

C) Comitè Intercentres [Ci] (és una espècie de «comitè de comitès»)

63 ET. Comitès d'empresa [...]

3. Només es pot pactar mitjançant conveni col·lectiu la constitució i el funcionament d'un Ci, que pot tenir un màxim de 13 membres, designats d'entre els components dels diferents comitès de centre.

En la constitució del comitè intercentres s'ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment.

A aquests comitès intercentres no els poden ser atorgades altres funcions que les que els concedeix expressament el conveni col·lectiu en què se n'acorde la creació.

- **No substitueix** els RU de cada centre, **se superposa** (òrgan de 2n grau).
- **Missió:** coordinar els diferents òrgans de la RU a l'empresa.
- Ha de guardar la **proporcionalitat** en funció dels resultats electorals de tots i cadascun dels Ce i Dp de l'empresa (STS 03-10-01, rec. 3566/00). Ha d'incloure les **candidatures independents** (STS 03-11-15, rec. 334/14).
- **Només és possible si el CC estatutari ho crea**; i només pot realitzar aquelles **funcions que el CC li atribuisca** i no cap altra (ex. la negociació de CC d'àmbit empresarial ex art. 87.1 ET quan l'empresa tinga més d'1 centre amb RU).
- Màxim 13 membres.

1.2. PROCEDIMENT ELECTORAL (FASES)

1.2.1. Promoció d'eleccions a Representants Unitaris (Dp i Ce): art. 67 ET

A) Subjectes legítims: qui poden convocar eleccions? → art. 67.1 1r paràgraf ET.

Article 67. Promoció d'eleccions i mandat electoral.

1. Poden promoure eleccions a Dp i membres de Ce les organitzacions sindicals més representatives, les que tinguen un mínim d'un 10 per 100 de representants a l'empresa o els treballadors del centre de treball per acord majoritari. Els sindicats amb capacitat de promoció d'eleccions tenen dret a accedir als registres de les AP que continguin dades relatives a la inscripció d'empreses i altes de treballadors, en la mesura necessària per portar a terme aquesta promoció en els seus respectius àmbits.

- SMR estatals i de CA, SSR en empresa i treballadors per acord majoritari
- Procediment d'accés a les dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, per a verificar els treballadors que l'empresa té donats d'alta: art. 3 REORTE.

I si diversos subjectes legítims promouen les eleccions alhora en l'empresa?

Article 67.2 3r paràgraf ET

2. [...] En cas de **concurrència de promotors** per a la realització d'eleccions **en una empresa o centre de treball** es considera vàlida, a l'efecte d'iniciació del procés electoral, la primera convocatòria registrada, excepte en els supòsits en què la majoria sindical de l'empresa o centre de treball amb comitè d'empresa haja presentat una altra data diferent, cas en el qual preval aquesta última, sempre que aquestes convocatòries complisquen els requisits establerts. En aquest últim supòsit, a la promoció s'ha d'adjuntar comunicació fefaent d'aquesta promoció d'eleccions als qui n'hagen fet una altra o unes altres amb anterioritat.

- 1a registrada; excepte una posterior presentada per un o diversos sindicats conjuntament que sumen la majoria de membres del Ce.

Eleccions generalitzades → per a totes les empreses d'un o de tots els sectors d'activitat en un o tots els territoris: acord majoritari SMR i/o SSR (+50 % RU a l'àmbit concret: art. 2.4 REORTE)

Article 67.1 3r paràgraf ET

1. [...] Només amb acord majoritari previ entre els sindicats més representatius o representatius de conformitat amb [LOLS], es pot promoure la **celebració d'eleccions de manera generalitzada** en un o en diversos àmbits funcionals o territorials. Aquests acords s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral per al seu depòsit i publicitat.

B) Moment: quan poden convocar-se les eleccions? → art. 67.1. 4t i 5é ET

Article 67.1 4º i 5é paràgraf ET

1. [...] Si es promouen eleccions per a renovar la representació per conclusió de la durada del mandat, aquesta promoció només es pot fer a partir de la data en què falten tres mesos per al venciment del mandat.

Es poden promoure eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajusts de la representació per increment de plantilla. Els convenis col·lectius poden preveure el que siga necessari per adaptar la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla que puguin tenir lloc a l'empresa. Si no n'hi ha, aquesta adaptació s'ha de fer per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

- **Dos tipus d'eleccions:** totals o parcials
- **Eleccions totals** → quan acabe el mandat dels Dp/ membres Ce.
 - ✓ Convocatòria: entre els 3 mesos abans d'acabar el mandat i 1 mes abans de l'inici del procediment (vegeu requisits formals)
 - ✓ Altres causes per les quals procedeix fer eleccions totals → 1 REORTE:

Article 1 REORTE. Promoció d'eleccions a Dp i membres del Ce.

1. La promoció d'eleccions **per a cobrir la totalitat de Dp i membres del Ce** podrà efectuar-se en els següents casos:

a) En ocasió de la conclusió del mandat dels representants [...]

b) Quan es declare la nul·litat del procés electoral [...]

c) Quan es revoque el mandat electoral de **tots** els representants [...]

d) A partir dels sis mesos de la iniciació d'activitats en un centre de treball, sense perjudici que, per haver-se així pactat, conforme a l'article 69.2 ET, existisca un límit inferior d'antiguitat per als treballadors elegibles, i en aquest cas aquest serà el període mínim a partir del qual procedirà la promoció d'eleccions.

- ✓ Com veurem, perquè un treballador siga triat RU és necessària una antiguitat mínima de 6 mesos a l'empresa. Per això, quan es crea una nova empresa o centre de treball, ha de transcórrer aquest període per a poder elegir Dp/Ce. Llevat que, com diu la lletra d) del precepte, es pacte una antiguitat mínima inferior.

- **Eleccions parcials** → dimissió o revocació de RU o augment de plantilla que done lloc a tenir més Dp/membres Ce → art. 1.2 REORTE:

*2. Podran celebrar-se **eleccions parcials** quan existisquen vacants produïdes per dimissions, revocacions **parcials**, llocs sense cobrir, defunció o qualsevol altra causa, sempre que no s'hagen pogut cobrir pels tràmits de substitució automàtica previstos a l'article 67.4 ET. El mandat dels representants triats **s'extingirà en la mateixa data que el dels altres representants ja existents**.*

En els casos d'increment de plantilla es poden celebrar eleccions parcials per a elegir més RU. En cas que amb l'increment de plantilla s'arribi a 50 treballadors, s'haurà de procedir a triar un Ce. Ara bé, en els casos de "disminucions significatives de plantilla" només podrà reduir-se el número de RU si així ho estableix el CC estatutari o per acord RU-empresa, "havent-se de guardar la deguda proporcionalitat per col·legis electorals i per candidatures i candidats electes" (art. 13.2 REORTE).

- C) **Requisits formals:** com s'han de convocar? → art. 67.1 2n paràgraf ET:

Article 67.1 2n paràgraf ET

*1. [...] Els promotors han de comunicar a l'empresa i a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral el **propòsit de celebrar eleccions** amb un **termini mínim d'almenys un mes d'antelació a l'inici del procés electoral**. En aquesta comunicació els promotors hauran d'identificar **amb precisió l'empresa i el centre de treball d'aquesta en què es desitja celebrar el procés electoral** i la **data d'inici** d'aquest, que ha de ser la de constitució de la mesa electoral i que, en tot cas, no podrà començar abans d'1 mes ni més enllà de 3 mesos a comptar del registre de la comunicació en l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Aquesta oficina pública, el dia següent hàbil, ha d'exposar al tauler d'anuncis els preavisos presentats, i n'ha de facilitar una còpia als sindicats que així ho sol·liciten.*

- **Preavis** d'1 mes d'antelació a l'inici (constitució mesa: indicar data)
- Identificar centre/empresa o àmbit funcional i territorial (eleccions generalitzades)

Article 67.2 ET

*2. L'incompliment de qualsevol dels requisits establerts en aquest article per a la promoció d'eleccions determina la **falta de validesa del corresponent procés electoral**. No obstant això, l'omissió de la comunicació a l'empresa es pot suplir mitjançant la tramesa a l'empresa d'una còpia de la comunicació presentada a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, sempre que es faça amb una **anterioritat mínima de 20 dies** respecte de la data d'iniciació del procés electoral fixat en l'escrit de promoció.*

1.2.2. Constitució de la mesa electoral (inici del procediment): art. 74.1 ET

Article 74 ET. Funcions de la mesa.

1. Un cop comunicat a l'empresa el propòsit de celebrar eleccions, l'empresa, en el termini de 7 dies, l'ha de traslladar als treballadors que hagen de constituir la mesa i també als representants dels treballadors, i ho ha de fer saber simultàniament als promotors.

La mesa electoral s'ha de constituir, formalment, mitjançant una acta atorgada a aquest efecte, en la data que fixen els promotors en la seua comunicació del propòsit de celebrar eleccions, que ha de ser la data d'inici del procés electoral.

- Recepció per l'empresa de la convocatòria d'eleccions → en 7 dies, notificarà als treballadors que formaran la mesa, als RU i als promotors.
- Constitució mesa: mitjançant acta en la data fixada pels promotors

A) Composició de la mesa o meses electorals: arts. 71, 73 ET i art. 5 REORTE

Article 73 ET. Mesa electoral. 1. A l'empresa o centre de treball es constituirà una mesa per cada col·legi de dos-cents cinquanta treballadors electors o fracció.

Article 5 REORTE. 1. [...] Existirà una sola mesa electoral en els centres de treball de menys de 50 treballadors i en les eleccions de col·legi únic.

Article 71 ET. Elecció per al comitè d'empresa.

1. A les empreses de més de 50 treballadors, el cens d'electors i elegibles s'ha de distribuir en dos col·legis, un integrat pels tècnics i administratius, i un altre pels treballadors especialistes i no qualificats.

- De la interpretació conjunta dels anteriors preceptes es desprèn el següent:
 - ✓ **En les eleccions a Dp** (centres < 50 treb.) → 1 mesa i només 1 col·legi
 - ✓ **En les eleccions a Ce** (centres > 50 treballadors):
 - El cens de treballadors es divideix en 2 col·legis: TA i TEiNC
 - Excepció: en empreses de més de 50 treballadors amb dos col·legis electorals, la mesa haurà de **distribuir proporcionalment** el nombre de membres del Ce a cobrir en cada col·legi. Quan a un dels col·legis li corresponga un quocient inferior a 0,5 es constituirà un col·legi únic (art. 9.3 REORTE). Càlcul (regla de 3):

Nombre treballadors centre treball	→ Nombre total membres Ce
Nombre treballadors per col·legi	→ X = RU que correspon a cada col·legi

- Es constituirà 1 mesa per cada col·legi de 250 treballadors o fracció
- **En les eleccions de Cc** es pot constituir una «**mesa itinerant**» que es desplaçarà a tots els centres de treball (art. 7 REORTE).
- El CC estatutari pot preveure un altre col·legi: art. 71.1 2n paràgraf ET.

Article 73 ET. Mesa electoral.

3. La mesa està formada pel **president**, que ha de ser el treballador de més antiguitat en l'empresa, i dos **vocals**, que han de ser els electors de major i menor edat. Aquest últim ha d'actuar de **secretari**. S'han de designar **suplents** a aquells treballadors que segueixen els titulars de la mesa en l'ordre indicat d'antiguitat o edat.

4. Cap dels components de la mesa pot ser candidat, i si ho és, el suplent l'ha de substituir.

5. Cada candidat o candidatura, si s'escau, pot nomenar un interventor per mesa. Així mateix, l'empresari pot designar un representant seu que assistisca a la votació i a l'escrutini.

Article 5 REORTE 3. Els càrrecs de **President, Vocal i Secretari** de la mesa electoral o meses electorals de col·legi són **irrenunciables**. Si qualsevol dels designats estiguera impossibilitat per a concórrer a l'acompliment del seu càrrec, ha de comunicar-ho a la mesa electoral amb l'antelació suficient que permeti la seua substitució pel suplent.

7. [...] Els **Presidents i Vocals** de les altres meses electorals de cada col·legi han de ser els que segueixen en més antiguitat, major i menor edat, al seu respectiu col·legi. Assumiran les **Secretaries** de les meses els **Vocals** de menor edat.

12. Les meses electorals han d'adoptar els seus acords per majoria de vots.

14. Quan existisquen diverses meses electorals pot constituir-se, per acord majoritari dels seus membres, una mesa electoral central, integrada per 5 membres triats entre els components d'aquelles [...].

B) Funcions de la mesa o meses electorals: arts. 73.2 i 74.2 i 3 ET**Article 73 ET. Mesa electoral.**

2. La mesa és l'encarregada de vigilar tot el procés electoral, presidir la votació, fer l'escrutini, estendre l'acta corresponent i resoldre qualsevol reclamació que es presente.

L'art. 74 ET i el REORTE desenvolupen amb més detall aquestes funcions. En termes generals, correspon a la mesa **tota la gestió del procés electoral**: fixar dates, publicar els censos, les llistes d'admesos i exclosos, resoldre reclamacions, admetre correccions, etc. **Dues funcions són especialment transcendents**: determinar el nombre de RU a elegir (d'acord amb el nombre de treballadors de l'empresa: arts. 62.1 i 66.1 ET) i indicar els treballadors que poden ser electors i elegibles al cens electoral.

a. Determinació del nombre de RU a triar → Com es computen aquells treballadors del centre de treball o empresa que no presten serveis tot l'any?

Article 72 ET. Representants dels qui presten serveis en treballs fixos-discontinus i de treballadors no fixos.

1. Els qui presten serveis en treballs fixos discontinus i els treballadors vinculats per contracte de durada determinada han d'estar representats pels òrgans que s'estableixen en aquest Títol conjuntament amb els treballadors fixos de plantilla.

2. Per tant, a l'efecte de determinar el nombre de representants, cal atènyer-se al següent:

a) Els qui presten serveis en treballs fixos discontinus i els treballadors vinculats per contracte de durada determinada superior a un any es computaran com a treballadors fixos de plantilla.

b) Els contractats per un termini de fins a un any s'han de computar segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la convocatòria de l'elecció. Cada dos-cents dies treballats o fracció s'ha de computar com un treballador més.

Article 9 REORTE. 4. *A l'efecte del còmput dels dos-cents dies treballats previstos en l'article 72.2 b) de l'ET, s'ha de comptabilitzar tant els dies efectivament treballats com els dies de descans, incloent descans setmanal, festius i vacances anuals.*

El còmput dels treballadors fixos i no fixos previstos a l'article 72 del ET s'ha de prendre igualment en consideració a l'efecte de determinar la superació del mínim de 50 treballadors per a l'elecció d'un Ce i de 6 treballadors per a l'elecció d'un Dp en els termes de l'article 62.1 ET.

- Fixos, fixos discontinus i temporals de durada > 1 any → 1 treballador
- Temporals amb contracte de durada < 1 any → mitjana ponderada de dies treballats l'any anterior a la convocatòria: cada 200 dies o fracció = 1 treballador.
- Cal tenir en compte el nombre de treballadors en el **moment del preavis electoral** (convocatòria promotors ex art. 67.1 ET) i no en el moment de la constitució de la mesa electoral (STS 21-12-17, rec. 4149/15).
- Però no només s'han de computar els treballadors d'alta en la data del preavis electoral, sinó en **l'any sencer anterior a aquesta data tot i que els contractes de treball ja no estiguen vigents** (STS 15-11-22, rec. 188/19). **Finalitat:** evitar que es “*trien estratègicament moments distints en consideració a la gran variabilitat de la plantilla*” per tenir menys o més representants unitaris.

b. Indicar els qui poden ser electors i elegibles: art. 69 ET i 6 REORTE

Article 69 ET. Elecció.

1. Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa son escollits per tots els treballadors mitjançant sufraqi personal, directe, lliure i secret, que es pot emetre per correu en la forma que establisquen les disposicions de desenvolupament d'aquesta Llei.

*2. Són **electors** tots els treballadors de l'empresa o centre de treball més grans de setze anys i amb una antiguitat a l'empresa de, almenys, un mes, i són **elegibles** els treballadors que tinguen divuit anys complerts i una antiguitat a l'empresa de, almenys, sis mesos, llevat d'aquelles activitats en què, per motius de mobilitat del personal, es pacte en conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat.*

*Els treballadors **estrangers** podran ser electors i elegibles quan reunisquen les condicions a què es refereix el paràgraf anterior.*

- **Electors (votants):** treballadors > 16 anys i antiguitat d'1 mes a l'empresa
- **Elegibles (candidats):** treballadors > 18 anys i antiguitat de 6 mesos, llevat que en CC es pacte una antiguitat mínima inferior (mínim 3 mesos)

1.2.3. Presentació de candidatures:

A) Modalitats de candidatura:

Article 69 ET. Elecció

3. Es poden presentar candidats per a les eleccions de Dp i membres del Ce pels sindicats de treballadors legalment constituïts o per les coalicions formades per dos o més d'ells, que han de tenir una denominació concreta si s'han d'atribuir els seus resultats a la coalició. Igualment, es poden presentar els treballadors que avalen la seua candidatura amb un nombre de signatures d'electors del seu mateix centre i col·legi, si s'escau, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs a cobrir.

- **Candidatures sindicals** (treballadors que es presenten sota les sigles de qualsevol sindicat legalment constituït, no necessàriament SMR o SSR)
- **Coalició de sindicats** amb denominació concreta. El resultat és de la coalició.
- **Candidatures independents** (amb els corresponents avals)

B) Moment: las candidatures es presentaran durant els 9 dies següents a la publicació de la llista definitiva d'electors. La proclamació s'ha de fer en els 2 dies laborables següents al dia en què haja conclòs aquest termini, mitjançant la seua publicació en els taulers referits (art. 74.3.3° ET)

1.2.4. Votació i atribució de resultats

A) Desenvolupament de la votació i de l'escrutini:

Article 75 ET. Votació per a delegats i comitès d'empresa.

1. L'acte de la votació s'ha de fer al centre o lloc de treball i durant la jornada laboral, i s'han de tenir en compte les normes que regulen el vot per correu.

L'empresari ha de facilitar els mitjans necessaris per al desenvolupament normal de la votació i de tot el procés electoral.

2. El vot és lliure, secret, personal i directe, i les paperetes, que han de tenir les mateixes característiques en mida, color, impressió i qualitat del paper, s'han de dipositar en urnes tancades.

3. Immediatament després la votació, la mesa electoral ha de recomptar públicament els vots mitjançant la lectura que ha de fer el president, en veu alta, de les paperetes.

4. Del resultat de l'escrutini se n'ha d'estendre acta segons model normalitzat, en la qual s'han d'incloure les incidències i protestes que haja hagut, si s'escau. Una vegada redactada l'acta, l'han de signar els components de la mesa, els interventors i el representant de l'empresari, si n'hi ha. Tot seguit, les meses electorals d'una mateixa empresa o centre, en reunió conjunta, han d'estendre l'acta del resultat global de la votació.

5. El president de la mesa ha de remetre còpies de l'acta d'escrutini a l'empresari i als interventors de les candidatures, i també als representants electes.

El resultat de la votació s'ha de fer públic als taulers d'anuncis.

6. L'original de l'acta, juntament amb les paperetes de vots nuls o impugnats pels interventors i l'acta de constitució de la mesa, han de ser presentades en el termini de tres dies a l'oficina pública que depenga de l'autoritat laboral pel president de la mesa, que pot delegar per escrit en algun membre de la mesa [...].

7. Correspon a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral el registre de les actes, així com l'expedició de còpies autèntiques d'aquestes actes i, a requeriment del sindicat interessat, dels certificats acreditatius de la seua capacitat representativa als efectes dels articles 6 i 7 de la [LOLS] [...].

B) Sistema electoral i atribució de resultats

Delegats de Personal → sistema electoral majoritari pur

Article 70 ET. Votació per a delegats.

En l'elecció per a Dp, cada elector pot donar el seu vot a un nombre màxim d'aspirants equivalent al de llocs que s'han de cobrir entre els candidats proclamats. Han de ser elegits els que obtenen més vots. En cas d'empat, ha de ser elegit el treballador de més antiguitat en l'empresa.

- En una sola llista figuren tots els candidats per ordre alfabètic.
- Cada elector pot votar tants candidats com llocs a cobrir.
- Seran elegits els que tinguen major nombre de vots.

Comitè d'Empresa → sistema electoral proporcional

Article 71 ET. Elecció per al comitè d'empresa.

2. A les eleccions a membres del Ce l'elecció s'ha de ajustar a les següents regles:

a) Cada elector pot donar el seu vot a una sola de les llistes presentades per als del comitè que corresponga al seu col·legi. Aquestes llistes han de contenir, com a mínim, tants noms com llocs a cobrir. [...]

b) No tenen dret a l'atribució de representants en el Ce aquelles llistes que no obtenen com a mínim el cinc per cent dels vots de cada col·legi.

Mitjançant el sistema de representació proporcional s'ha d'atribuir a cada llista el nombre de llocs que li corresponga, d'acord amb el quocient que resulte de dividir el nombre de vots vàlids pel de llocs que s'han de cobrir. Si hi ha un lloc o llocs sobrants s'han d'atribuir a la llista o llistes que tinguen una resta més gran de vots.

c) Dinse de cada llista resultaran elegits els candidats d'acord amb l'ordre en què figuren en la candidatura.

- Es presenten llistes tancades amb tants noms com llocs a cobrir
- Cada elector vota una sola llista en el seu col·legi
- Si a cada llista li corresponen X RU, seran elegits els X primers

Article 12 REORTE. Atribució de resultats

1. [...] A l'efecte d'establir l'atribució de representants a cada llista al Ce no s'han de tenir en compte ni els vots en blanc ni les candidatures que no hagen obtingut, almenys, el 5 per 100 dels vots vàlids del seu col·legi respectiu.

En cas d'empat de vots o d'empat d'enters o de restes per a l'atribució de l'últim lloc a cobrir, resultarà elegit el candidat de major antiguitat en l'empresa.

➤ **Operacions aritmètiques a seguir**

- 1) Es calcula el 5 % vots mínims per a obtenir RU i s'exclouen les candidatures que no hagen aconseguit aquesta xifra (5 % del total de vots emesos vàlids = 5 % vots rebuts per totes les candidatures + vots en blanc)

2) Atribució de representants a cada llista per col·legi:

$$\frac{\text{nombre total vots vàlids del col·legi}^*}{\text{nombre de llocs a cobrir a cada col·legi}} = X$$

(*) no s'inclouen ni els vots en blanc ni els de les candidatures < 5%

$$\frac{\text{nombre de vots que cada candidatura ha obtingut a seu col·legi}}{X} = \text{Llocs Ce per col·legi}$$

1.2.5. Possibles reclamacions en matèria electoral

Amb la finalitat d'evitar sobrecarregar de treball als òrgans judicials, els arts. 76 ET i 28-42 REORTE preveuen un mecanisme extrajudicial per a resoldre els conflictes electorals que es puguin presentar: l'arbitratge **obligatori en matèria electoral**.

Article 76 ET. Reclamacions en matèria electoral.

1. *Les impugnacions en matèria electoral s'han de tramitar conforme al procediment arbitral regulat en aquest article, excepte les denegacions d'inscripció, les reclamacions de les quals es poden plantejar directament davant la jurisdicció social.*

2. **[1]:** *Tots els qui tinguin interès legítim, inclosa l'empresa si hi té interès, [2]: poden impugnar l'elecció i les decisions que adopte la mesa, i també qualsevol altra actuació de la mesa al llarg del procés electoral, [3]: si això es fonamenta en l'existència de vicis greus que poden afectar les garanties del procés electoral i que n'alteren el resultat, en la falta de capacitat o legitimitat dels candidats elegits, en la discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral i en la falta de correlació entre el nombre de treballadors que figuren en l'acta d'eleccions i el nombre de representants elegits. [4]: La impugnació d'actes de la mesa electoral requereix haver fet una reclamació l'endemà laborable de l'acte i ha de ser resolta per la mesa en el dia hàbil posterior, llevat del que preveu l'últim paràgraf de l'article 74.2 ET.*

- **Subjectes legítims** (qui pot impugnar?) → [1]
- **Objecte** de la impugnació (què es pot impugnar?) → [2]
- **Causes** de la impugnació (per què es pot impugnar?) → [3]
- **Requisit** previ a la impugnació → [4] (reclamar prèviament davant la mesa)

3. *Són àrbitres els designats d'acord amb el procediment que regula aquest apartat, llevat del cas que les parts d'un procediment arbitral es posen d'acord en la designació d'un àrbitre diferent.*

*L'àrbitre o els àrbitres s'han de designar, d'acord amb els principis de neutralitat i professionalitat, entre llicenciats en Dret, **graduats socials**, i també titulats equivalents, per acord unànim dels sindicats més representatius, en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma segons siga procedent i dels que tinguin el 10 % o més dels delegats i dels membres dels comitès d'empresa en l'àmbit provincial, funcional o d'empresa corresponent. Si no hi ha acord unànim entre els sindicats assenyalats anteriorment, l'autoritat laboral competent ha d'establir la forma de designació, atenent els principis d'imparcialitat dels àrbitres, possibilitat de ser recusats i participació dels sindicats en el seu nomenament. La durada del mandat dels àrbitres serà de 5 anys, i és susceptible de renovació. [...]*

- Procediment designació àrbitres: 1) acord de les parts; 2) acord unànim SMR i SSR; 3) designació per l'autoritat laboral.

- Duració del mandat: 5 anys
- L'art. 75.4 ET preveu una sèrie de causes d'abstenció i recusació (impedirien considerar que l'àrbitre és neutral i imparcial)

5. El procediment arbitral s'inicia mitjançant un escrit adreçat a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, a qui va promoure les eleccions i, si s'escau, als qui han presentat candidats a les eleccions objecte d'impugnació. [...]

6. [...] L'àrbitre, dins dels tres dies hàbils següents a la compareixença i amb pràctica prèvia de les proves procedents o conformes a dret, [...] ha de dictar laude. [...] El laude arbitral es pot impugnar davant l'ordre jurisdiccional social a través de la modalitat processal corresponent.

- Inici del procediment → escrit adreçat a l'oficina pública
- Fi del procediment → laude arbitral: susceptible impugnació (procediment art. 127 i seg. LRJS).

1.3. RÈGIM JURÍDIC DEL MANDAT REPRESENTATIU

1.3.1. Duració del mandat dels RU

Article 67 ET. Promoció d'eleccions i mandat electoral.

3. La durada del mandat dels Dp i dels membres del Ce és de quatre anys, i s'entén que s'han de mantenir en funcions en l'exercici de les seues competències i de les seues garanties fins que no es promoquen ni se celebren noves eleccions.

A) Període temporal de l'exercici de les funcions representatives → 4 anys

- El mandat no finalitza en supòsits de **transfuguisme o canvis d'afiliació** sindical (STS 03-10-01, rec. 8980/01). Encara que el RU continua computant-se a l'efecte de representativitat per al sindicat amb el qual va ser elegit (art. 12.3 REORTE).
- Tampoc finalitza en els casos de **transmissió d'empreses** (art. 44.5 ET).
- Tampoc finalitza en els supòsits de **suspensió del contracte** (excedències, incapacitat temporal, maternitat, etc.) o **interrupció** (vacances, etc.). El RU no perd la seua condició i pot continuar exercint les seues funcions, llevat que siga revocat o dimitisca (STS 08-04-06, rec. 1365/05).
- Tanmateix, el mandat tindrà una durada inferior en els casos d'eleccions **parcials** i quan se substituïsquen les **vacants** existents (art. 1.2 REORTE)

B) Supòsits de finalització:

- **Finalització ordinària o prevista:** per conclusió del mandat. Malgrat això, el cessament no és automàtic, sinó que requereix que se celebren noves eleccions (convocades dins de l'últim trimestre del mandat).
- **Finalització tardana → manteniment i pròrroga de la condició:** en tant que no s'hagen promogut eleccions en el termini legalment previst, el mandat queda prorrogat per 4 anys més, fins que puguen ser convocades en l'últim trimestre d'aquest últim mandat (encara que no hi haja unanimitat). També pot ser que sí s'hagen convocat, però les eleccions se celebren passats els 4 anys. En ambdós casos, es prorroguen les seues funcions, competències i garanties.

Ara bé, no computen per a determinar la representativitat del sindicat (per això és difícil que en la pràctica es prorrogue un mandat sencer sense que n'hi haja una convocatòria generalitzada).

Disposició addicional 4a LOLS

Els Dp i els membres del Ce amb el mandat prorrogat no es computaran a l'efecte de determinar la capacitat representativa dels articles 6 i 7 d'aquesta Llei.

➤ **Finalització anticipada:**

- ✓ **Per revocació** → art. 67.3 2n paràgraf: límits (proposta, majories i moments en què no es pot revocar el mandat dels RU). Com a conseqüència es produeix la pèrdua del règim de garanties durant l'any següent a la finalització (art. 68.c ET):

*[...] Només poden ser revocats els delegats de personal i membres del comitè durant el seu mandat, per **decisió dels treballadors que els han elegit**, mitjançant una assemblea convocada a aquest efecte a instància d'un **terç**, com a mínim, dels electors i per **majoria absoluta** d'aquests, mitjançant sufragi personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació **no es pot fer** durant la tramitació d'un **conveni col·lectiu**, ni es pot **replantejar** fins que hagen transcorregut, si més no, **6 mesos**.*

- ✓ **Per mort del treballador/representant**
- ✓ **Per pèrdua de la condició de treballador:** extinció del contracte (dimissió i acomiadament), trasllat, canvi de grup professional que implique canvi de col·legi electoral, etc. (Atenció al règim especial de l'acomiadament improcedent!)
- ✓ **Dimissió de la condició de RU:** no gaudirà de la garantia de l'art. 68.c ET

C) Substitució de les vacants:

Article 67. Promoció d'eleccions i mandat electoral.

4. *Si es produeix una vacant per qualsevol causa en els comitès d'empresa o de centres de treball, l'ha de cobrir automàticament el següent treballador en la llista a la qual pertany el treballador substituït. Si la vacant es refereix als delegats de personal, l'ha de cobrir automàticament el treballador que haja obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels elegits. El substituït ho és pel temps que resta del mandat.*

5. *Les substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral i a l'empresari, i també s'han de fer públiques al tauler d'anuncis.*

1.3.2. Deures: el deure de secret professional i el deure d'informar a treballadors

Article 65. Capacitat i secret professional.

1. Es reconeix al Ce capacitat, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot el que es refereix a l'àmbit de les seues competències, per decisió majoritària dels seus membres.

2. Els membres del Ce, i el Ce en conjunt, així com, si s'escau, els experts que els assistisquen, han d'observar **el deure de secret** respecte a aquella informació que, en inters legítim i objectiu de l'empresa o del centre de treball, els haja estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

3. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè pot ser utilitzada fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a finalitats diferents de les que van motivar-ne el lliurament.

El deure de secret subsisteix fins i tot després que expire el seu mandat i independentment del lloc en què es troben.

4. Excepcionalment, l'empresa no està obligada a comunicar aquelles informacions específiques relacionades amb secrets industrials, financers o comercials la divulgació de les quals puja obstaculitzar, segons criteris objectius, el funcionament de l'empresa o del centre de treball o ocasionar greus perjudicis en la seua estabilitat econòmica. Aquesta excepció no engloba aquelles dades que tinguen relació amb el volum d'ocupació a l'empresa.

- **No és equiparable a un deure de secret**, sinó a **l'ús prudent i raonable de la informació proporcionada per l'empresa**, que s'estén tant als RU (Dp i Ce) com als experts que els assessoren (STC 90/1999, 26 maig). **L'ús restringit** al qual es refereix l'apartat 3r **no pot, però, impedir l'exercici d'accions judicials o administratives** pels RU com és lògic → art. 65.1 ET.
- L'ET no estableix matèries prèviament delimitades sobre les quals opere el deure de secret, sinó que queda condicionat a un advertiment empresarial del seu **caràcter reservat**. Ara bé, aquest **criteri empresarial** no pot ser capritxós o arbitrari, sinó que ha de quedar **justificat** per l'existència d'un interès objectiu i legítim (STC 213/2002, 11 novembre). Així doncs, l'art. 65.5 ET preveu que aquesta decisió empresarial d'atribuir caràcter reservat puja ser discutida judicialment.
- Entre les matèries que l'empresa no està obligada a comunicar (art. 65.4 ET), no estan les que afecten a l'ocupació (ex. acomiadaments, transmissió empresa, etc.)

Article 64 ET. Drets d'informació i consulta i competències.

7. El comitè d'empresa tindrà també les següents competències:

[...] e) Informar els seus representats en tots els temes i qüestions assenyalats en aquest article que, directament o indirecta, tinguen o puguén tenir repercussió en les relacions laborals.

- Això sí, amb el degut respecte al deure de secret professional.

1.3.4. Competències de la RU

Tant els Dp com els membres del Ce tenen les competències que, en general, es reconeixen en les normes als representants legals del treballadors.

A) Competències de negociació i conflicte:

- a. **Negociació col·lectiva:** d'un costat, la RU està legitimada per a negociar CC estatutaris d'àmbit empresarial o inferior (art. 87.1 ET: vegeu tema 3). De l'altre, l'ET els atribueix, sobre determinades matèries, facultats per a negociar acords d'empresa (ex. art. 22.1 ET: sistema de classificació professional; art. 24.1 ET: sistema d'ascensos; art. 34.2 ET: distribució irregular de la jornada anual, etc.).
- b. **Plantejament de conflictes:** poden declarar vagues (art. 3.2 RDLRT: vegeu tema 5) i promoure processos judicials sobre conflictes col·lectius (art. 153 LRJS)

B) Competències participatives (informació i consulta):**Article 64 ET. Drets d'informació i consulta i competències.**

1. El comitè d'empresa té **dret a ser informat i consultat** per l'empresari sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en l'empresa, en els termes que preveu aquest article.

S'entén per informació la transmissió de dades per part de l'empresari al comitè d'empresa, a fi que aquest tinga coneixement d'una qüestió determinada i pugui examinar-la. **Per consulta s'entén** l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i el comitè d'empresa sobre una qüestió determinada, inclosa, si s'escau, l'emissió d'informe previ per part d'aquest. En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresari i el comitè d'empresa han d'actuar amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els dels treballadors.

- a. **Informació:** l'art. 64 recull una sèrie de matèries sobre les quals la RU ha de ser informada amb la periodicitat que el precepte estableix, de manera esquemàtica:
- Trimestralment (art. 64.2 ET):
 - ✓ L'evolució general del sector econòmic.
 - ✓ La situació econòmica de l'empresa i l'evolució de les seues activitats.
 - ✓ La celebració de nous contractes i els supòsits de subcontractació.
 - ✓ L'absentisme i sinistralitat (accidents de treball i malalties professionals)
 - Anualment (art. 64.3 ET): sobre l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
 - Amb la periodicitat que procedisca en cada cas (art. 64.4 ET):
 - ✓ La documentació comptable de l'empresa.
 - ✓ Models de contractació i documentació referida a la finalització de contractes.
 - ✓ Informació sobre totes les sancions imposades per faltes molt greus.
 - ✓ L'ús d'algorismes i sistemes d'intel·ligència artificial per l'empresa
 - ✓ I moltes altres matèries assenyalades al llarg de l'ET (ex. registre salarial: art. 28.2 ET; registre de jornada: 34.9 ET; transmissió d'empresa: art. 44 ET, etc.).
- b. **Consulta:** art. 64.1 ET.

- Ser informat i consultat: implica un diàleg entre ambdues parts, tot i que la decisió correspondrà a l'empresari en tot cas (art. 64.5 ET)
 - ✓ Sobre la situació i estructura de l'ocupació a l'empresa o al centre de treball i sobre la seua evolució.
 - ✓ Sobre totes les decisions de l'empresa que puguen provocar canvis rellevants a l'organització del treball i als contractes de treball.
- ✓ Dret a emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les seues decisions, sobre una sèrie de qüestions (art. 64.5. 3r paràgraf ET).
- ✓ A més, els art. 40, 41, 44, 47 i 51 ET estableixen més obligacions de consulta.

Article 64 ET. Drets d'informació i consulta i competències.

6. L'empresari ha de facilitar la informació al Ce, sense perjudici del que s'establisca específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiat, que permeta als representants dels treballadors examinar-la adequadament i preparar, si s'escau, la consulta i l'informe.

La consulta s'ha de dur a terme, llevat que expressament s'estableix una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de manera que permeta als representants dels treballadors, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions per, si s'escau, poder arribar a un acord sobre les qüestions que indica l'apartat 5, i això sense perjudici de les facultats que es reconeixen a l'empresari sobre aquest sentit en relació amb cadascuna de les qüestions esmentades. En tot cas, la consulta ha de permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions.

Els informes que haja d'emetre el comitè d'empresa s'han d'elaborar-se en el termini màxim de quinze dies des que hagen sigut sol·licitats i s'hagen remés les informacions corresponents.

C) Competències de vigilància i control de l'empresari: art. 64.7.a) ET, sobre les quals poden exercir accions legals i administratives: denúncies davant els tribunals i la inspecció de treball, especialment (art. 65.1 ET):

- Compliment de la normativa laboral.
- Compliment de la legislació en matèria de seguretat i salut en el treball.
- Aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

D) Competències de col·laboració i participació: art. 64.7.b), c), i d) ET:

- Participar en la gestió d'obres socials quan ho determine el CC.
- Col·laborar per al manteniment i increment de la productivitat i la sostenibilitat mediambiental, quan així s'haja pactat als CC.
- Col·laborar en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació.

1.3.5. Garanties dels representants

L'ET instrueix una sèrie de mecanismes o instruments que permeten als Dp i Ce mantenir la seua independència i desenvolupar les seues funcions sense que puguen veure's alterats o influïts per decisions o actes de l'empresari que els perjudiquen. Són normes de caràcter mínim susceptibles de millora (“a més del que disposen en els convenis col·lectius...”).

Article 68 ET. Garanties

Els membres del Ce i els Dp, com a representants legals dels treballadors, tenen, a més del que disposen en els convenis col·lectius, les següents garanties:

- a) **Obertura d'expedient contradictori** en cas de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual s'ha d'escoltar, a part de la persona interessada, el Ce o la resta de Dp.*
- b) **Tenir prioritat de permanència** a l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.*
- c) **No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, llevat del cas en què l'expiració es produïska per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basen en l'acció del treballador en l'exercici de la seua representació i sense perjudici, per tant, del que estableix l'art. 54. Així mateix no pot ser discriminat en la seua promoció econòmica o professional per motiu, precisament, de l'exercici de la seua representació.***

A) Protecció contra sancions de l'empresari:

- **Obertura d'expedient contradictori** (art. 68.a ET): exigeix que siguen escoltades tant la persona sancionada com la resta de RU (si n'hi ha). Els CC poden preveure més aspectes sobre el procediment d'aquest expedient.
- **Immunitat davant sancions i acomiadaments per l'exercici de les seues funcions** (art. 68.c ET): de cap manera implica que no puga ser sancionat o acomiadat disciplinàriament. Ho pot ser quan es produïska un incompliment greu i culpable com a treballador (art. 54 ET). Ara bé, si el motiu de l'acomiadament és la seua condició de representant davant una actuació legal i correcta, l'acomiadament serà nul (art. 55.5 ET).
- **Règim especial d'opció per la readmissió o indemnització** legalment prevista en casos d'acomiadaments qualificats com a improcedents: art. 56.4 ET

Article 56 ET. Acomiadament improcedent

4. Si l'acomiadat és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, l'opció correspon sempre a aquest. Si no s'efectua l'opció, s'entén que ho fa per la readmissió. Quan l'opció, expressa o presumpta, siga en favor de la readmissió, aquesta és obligada. Tant si opta per la indemnització com si ho fa per la readmissió, té dret als salaris de tramitació a què es refereix l'apartat 2.

Aquestes garanties protegeixen el RU durant el mandat i durant l'any següent a la seua finalització, i també durant el procés electoral i des que ja han sigut elegits fins que prenen possessió del càrrec (STS 15-03-93, rec.2788/91).

B) Prioritat de permanència a l'empresa (art. 68.b ET): en **acomiadaments** o **suspensions** per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de la producció (**causes ETOP**: arts. 51.5 i 52.c ET) o **per força major** (arts. 47 i 51.7 ET). Igual prioritat en cas de **trasllats o desplaçaments** per idèntiques causes (art. 40.5 ET). La prioritat de permanència s'aplica només entre treballadors de la mateixa categoria professional.

C) Igualtat de tracte en la promoció econòmica i professional: qualsevol mesura o decisió empresarial injustificada motivada per la seua condició de RU serà nul·la (inversió de la càrrega de la prova: l'empresa ha de provar que n'hi ha una causa aliena a la seua condició).

1.3.6. Facilitats concedides als representants

A) Llibertat d'expressió i de publicació i distribució: art. 68.d ET:

d) Expressar, col·legiadament si es tracta del comitè, amb llibertat les seues opinions en les matèries relatives a l'àmbit de la seua representació, i publicar i distribuir, sense pertorbar el normal exercici del treball, les publicacions d'interès laboral o social, havent-ho de comunicar a l'empresa.

- Manifestació del dret fonamental a la llibertat d'expressió (art. 20 CE)
- No és absolut, sinó que té els següents límits:
 - ✓ El DF a l'honor, a la intimitat i a la pròpia imatge (art. 18.1 CE) de les persones afectades: per tant, si s'extralimiten, poden ser sancionats o acomiadats igualment (ex. ofenses verbals). Tot i que els tribunals solen ser una mica més tolerants amb els RU davant supòsits d'abús de la llibertat d'expressió (STS 28-02-17, rec. 103/16).
 - ✓ El deure de secret professional.
- L'empresa està obligada a cedir mitjans com és el correu electrònic per difondre opinions i informació, si no es pertorba l'activitat productiva (STC 281/2005, 7 novembre).

B) Dret a crèdit horari mensual retribuint. Art. 68.e ET:

e) Disposar, cadascun dels membres [...], d'un crèdit d'hores mensuals retribuintes per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

1r Fins a cent treballadors, quinze hores.

2n De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.

3r De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.

4t De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.

5é De set-cents cinquanta-un en avant, quaranta hores.

Es pot pactar en conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del Ce i, si s'escau, dels Dp, en un o diversos components, sense ultrapassar el màxim total, que poden quedar rellevat o rellevats del treball, sense perjudici de la seua remuneració.

- El volum d'hores del RU dependrà del nombre de treballadors del centre.
- El crèdit concedit ho és per l'exercici de les seues funcions representatives, no per a tasques sindicals (naturalment no sindical de la representació unitària), tanmateix, la jurisprudència admet una certa relació, encara que no es permeta per a activitats sindicals totalment desvinculades de la representació.
- Gaudi mensual durant la jornada de treball (les tasques fora de la jornada no justifiquen una retribució addicional o reducció de jornades laborals posteriors), llevat de casos excepcionals (treballadors del torn de nit), als quals s'admet la reducció de la jornada de manera compensatòria.
- És independent de la durada de la jornada del RU (no queda reduït el crèdit quan el treballador té la seua jornada reduïda o un contracte a temps parcial).
- S'admet la possibilitat de pactar l'acumulació dels crèdits entre un o diversos representants, sorgint així la figura dels «rellevats» o «alliberats sindicals» (dediquen el seu temps a funcions de representació únicament): requereix l'acceptació per CC i per part de la resta de RU de la cessió de les seues hores.
- El crèdit d'hores és mensual, motiu pel qual no poden acumular-se intermensualment (llevat que l'empresari haja impedit el seu gaudi un mes).
- La utilització del crèdit requereix “previ avís i justificació” (mode y sistemas a determinar per l'empresa). Els Tribunals eximeixen el requisit en cas d'impossibilitat de donar-lo. L'avís no vol dir que es requereisca l'autorització empresarial. Per la seua part, la justificació sol ser *a posteriori*, sense necessitat d'una complida prova del seu ús, ja que se presumeix ús correcte d'aquest. No obstant això, la indeguda utilització pot fonamentar una sanció i, fins i tot, l'acomiadament.
- Les hores de crèdit són retribuïdes com si foren treballades (“principi d'indemnitat retributiva”): salari base i complements percebuts habitualment.

C) Dret a la utilització de local i tauler d'anuncis.

Article 81 ET. Locals i tauler d'anuncis.

A les empreses o centres de treball, sempre que les seues característiques ho permeten, s'ha de posar a disposició dels Dp o del Ce un local adequat en què puguem desenvolupar les seues activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o diversos taulers d'anuncis. La representació legal dels treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes que compartisquen de forma continuada centre de treball poden fer ús d'aquests locals en els termes que acorden amb l'empresa. Les possibles discrepàncies les ha de resoldre l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

2. LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

La representació sindical a l'empresa s'articula mitjançant les seccions sindicals i els delegats sindicals. Totes dues figures queden regulades en la LOLS.

2.1. SECCIONS SINDICALS [Ss]:

La forma bàsica d'organitzar-se del sindicat a les empreses és mitjançant les seues Ss. Són una agrupació dels treballadors afiliats al sindicat dins de cada empresa i n'hi pot haver tantes com treballadors afiliats a sindicats diferents hi hagen.

De fet, tot treballador afiliat a un sindicat té dret a constituir-ne Ss a l'àmbit de l'empresa (art. 8.1.a LOLS). Per tant, la **decisió de constituir-les** correspon als treballadors afiliats. Ara bé, a més de la seua existència, que és un dret reconegut a tot sindicat i als seus afiliats (tenen els mateixos drets que l'art. 8.1 reconeix als últims: celebrar reunions, recaptar quotes, etc.), altres Ss tenen alguns privilegis addicionals (art. 8.2 LOLS).

Article 8 LOLS

2. Sense perjudici del que s'establisca mitjançant conveni col·lectiu, les **Seccions Sindicals dels SMR i d'aquells que tinguen representació en els Ce i en els òrgans de representació que s'establisquen en les AP o que compten amb Dp, tenen els seqüents drets:**

a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar els afiliats, el sindicat i els treballadors en general, l'empresa ha de posar al seu abast un tauler d'anuncis que s'ha de situar al centre de treball i en un lloc on es garantisca un adequat accés dels treballadors.

b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació específica.

c) A utilitzar un local adequat en què puguen desenvolupar les seues activitats en les empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors.

- L'art. 8.1 LOLS fa referència a l'àmbit de l'empresa o del centre de treball. L'elecció entre l'un o l'altre com a àmbit de representació de la Ss depèn de cada sindicat, segons l'opció formulada als seus estatuts.

2.2. DELEGATS SINDICALS [Ds]:

Els Ds són els representants de la Ss (col·loquialment anomenats «enllaços sindicals») i són escollits pels membres de la Ss d'entre ells mateixos. Actuen com a portaveus de la secció i també tenen la consideració de «representants legals», perquè exercixen les competències que preveu la LOLS (tot i que són diferents dels RU que tenen les competències que preveu l'ET).

Article 10 LOLS

1. Les empreses o, si s'escau, els centres de treball que ocupen a més de 250 treballadors, qualsevol que siga la classe del seu contracte, les Seccions Sindicals que puguen constituir-se pels treballadors afiliats als sindicats amb presència en els comitès d'empresa o en els òrgans de representació que s'establisquen a les AP han d'estar representats, amb caràcter general, per delegats sindicals escollits pels seus afiliats en l'empresa o en el centre de treball i entre aquests afiliats.

A) Supòsits: quan pot haver-hi Ds?

2. Siga per acord o, mitjançant negociació col·lectiva, es pot ampliar el nombre de delegats establerts a l'escala a la qual fa referència aquest apartat que, atesa la plantilla de l'empresa o, si s'escau, dels centres de treball, corresponen a cadascun d'ells.

A falta d'acords específics sobre aquest tema, el nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagen obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció al Comitè d'Empresa o a l'òrgan de representació en les AP es determinarà segons la següent escala:

De 250 a 750 treballadors: U

De 751 a 2.000 treballadors: Dos

De 2.001 a 5.000 treballadors: Tres

De 5.001 en avant: Quatre

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagen obtingut el 10 per 100 dels vots han d'estar representades per un sol delegat sindical.

- Únicament hi haurà Ds a les empreses o centres de treball de 250 treballadors o més i als quals el sindicat tinga presència en el Ce. Si no s'acompleixen aquests **requisits**, la Ss pot designar igualment un portaveu, però no tindrà la consideració de Ds amb els drets i garanties previstos en la LOLS.
- Actuaran a l'àmbit de l'empresa o del centre de treball, en funció de l'àmbit al qual s'haja constituït la Ss (STS 18-07-14, rec.91/13).
- El nombre de Ds depèn del volum de la plantilla i del resultat electoral. No obstant això, pot ampliar-se el nombre per acord individual o col·lectiu o rebaixar-se els llindars perquè puguin ser designats més Ds.

B) Drets i garanties: art. 10.3 LOLS.

3. Els Ds, en el cas que no formen part del Ce, tenen les mateixes **garanties** que les establides legalment per als membres dels comitès d'empresa o dels òrgans de representació que s'establisquen en les AP, així com els següents **drets** a més del que es puja establir per conveni col·lectiu:

1r Tenir **accés a la mateixa informació i documentació** que l'empresa pose a l'abast del Ce, estant obligats els Ds a guardar secret professional en aquelles matèries en les quals legalment escau.

2n **Assistir a les reunions dels Ce i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene** o dels òrgans de representació que s'establisquen a les AP, amb veu però sense vot.

3r **Ser sentits per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular**, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

- Mateixes garanties que RU.
- Drets: si tenen la doble condició de Ds i membre Ce, tenen iguals competències i facultats que aquests últims. Si no, el llistat de drets que l'art. 10.3 preveu.
- Inclou el deure de secret professional

3. DRET DE REUNIÓ O ASSEMBLEA

Article 77 ET. Les assemblees de treballadors.

1. De conformitat amb el que disposa l'article 4, els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea.

[1]: L'assemblea pot ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa o centre de treball o, per un nombre de treballadors no inferior al trenta-tres per cent de la plantilla.

[3]: L'assemblea ha de ser presidida, en tot cas, pel Ce o els Dp mancomunadament, que són els responsables del normal desenvolupament i també de la presència en l'assemblea de persones que no pertanyen a l'empresa. Només s'hi poden tractar assumptes que s'hi hagen inclòs prèviament en l'ordre del dia. [2]: La presidència ha de comunicar a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa que han d'assistir a l'assemblea i ha d'acordar amb l'empresari les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

A) Convocatòria:

- **Subjectes legitimats [1]:** Dp, Ce o 33 % plantilla
- **Requisits formals [2]:** comunicació empresari amb antelació + ordre dia:

Art. 79 ET. Convocatòria.

La convocatòria, en què ha de constar l'ordre del dia proposat pels convocants, s'ha de comunicar a l'empresari amb 48 hores d'antelació, com a mínim, el qual ha d'acusar-ne recepció.

B) Presidència de l'assemblea [3]: Ce o Dp mancomunadament.

C) Lloc i moment de celebració:

Article 78 ET. Lloc de reunió.

1. El lloc de reunió ha de ser el centre de treball, si les condicions del centre ho permeten, la reunió ha de tenir lloc fora de les hores de feina, llevat que hi haja acord amb l'empresari.

2. L'empresari ha de facilitar el centre de treball per a fer l'assemblea, llevat els casos seqüents:

- a) Si no es compleixen les disposicions d'aquesta Llei.
- b) Si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió que s'haja fet.
- c) Si encara no s'ha rescabalat o garantit el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.
- d) Tancament legal de l'empresa.

Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que els siguen aplicables no estaran afectades pel paràgraf b).

- Possibilitat de celebrar reunions parcials:

Article 77 ET. Les assemblees de treballadors.

2. Si pel fet de treballar per torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància, no es pot reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteració en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que s'hagen de fer es consideren una de sola i han de portar la data de la primera.

D) Adopció d'acords**Article 80 ET. Votacions**

Quan els convocants sotmeten a l'assemblea l'adopció d'acords que afecten el conjunt dels treballadors, perquè siguin vàlids és necessari_ el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un dels treballadors de l'empresa o centre de treball.

BIBLIOGRAFIA

Fernández Artiach, P. (2010): *Clases de Derecho Sindical en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, curso 2009-2010, Universitat de València.

Mercader Uguina, J.R. (Dir.); De la Puebla Pinilla, A. (Coord.) y otros (2020): Tomo XX. Esquemas de Derecho del trabajo II. Derecho Sindical, 4ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Ramírez Martínez, JM. (Dir.); García Ortega, J.; Perez de los Cobos Orihuel, F. (2021): Curso básico de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 17ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2020): *Derecho Sindical*, 3ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2022): "Representación y participación de los trabajadores en la empresa", en AA.VV. (Dir. Goerlich Peset, J.M.) *Derecho del Trabajo*, 10ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 623-659.

TEMA 3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

1. CONCEPTES BÀSICS

La Constitució dedica a la negociació col·lectiva (NC) el seu art. 37.1. CE. Es tracta d'un precepte amb eficàcia directa i immediata, malgrat no ser un DF per la seua ubicació en la Constitució. Tot i això, forma part del contingut essencial de la llibertat sindical, per la qual cosa la vulneració de la **NC d'un sindicat** (no d'un altre subjecte amb capacitat per a negociar) pot activar la tutela processal de l'art. 28 CE: recurs d'empara i recurs sumari i preferent (STC 103/2004, 2 juny).

Article 37 CE. 1. *La llei garantirà [1] el dret [2] a la negociació col·lectiva [3] del treball [4] entre els representants dels treballadors i empresaris [5], així com la força vinculant dels convenis [6].*

- 1) És obligació de l'Estat l'aprovació d'un **marc normatiu** que establisca les garanties adequades per a assegurar un **procediment democràtic** d'aprovació d'instruments que **regulen les relacions laborals** fruit de l'autonomia **col·lectiva**. D'això es dedueix un espai de llibertat per als negociadors a l'hora de determinar el contingut i l'àmbit d'aplicació, sense intromissions o ingerències dels poders públics, més enllà de l'establiment d'uns certs requisits per a garantir la seua eficàcia (registre, depòsit, publicació, etc.) i sempre que aquests actuen dins del respecte a les lleis i a l'ordenament jurídic.

Com que no és un DF, la **lleï ordinària** és la que exerceix aquesta funció (arts. 53.1 i 81.1 CE). I en aquest exercici, el legislador compta amb llibertat per a configurar el sistema de NC, ja que la **CE no defineix un model concret** (STC 8/2015, 22 gener). És a dir, no mostra preferència ni per la NC estatutària enfront de la extraestatutària, ni pel predomini de determinats àmbits funcionals o territorials. No obstant això, el desenvolupament que ha efectuat el legislador és parcial, ja que ha definit el marc normatiu referent a la **NC estatutària** (al Títol III de l'ET) que és només un model dels quals cal entendre inclosos al precepte constitucional.

- 2) Es tracta d'un **dret i no d'un deure de negociar o d'aconseguir acords**. No pot desprendre's així ni del marc internacional (Convenis núm. 98 i 154 OIT) ni del marc constitucional. I és que, en aquest cas, implicaria una reducció de la llibertat a la qual ens hem referit abans, en tant que requeriria una major intervenció estatal per a determinar qui ha de negociar i què ha de negociar-se per a entendre's aconseguit el deure. I és que l'art. 37.1 estableix **un dret o garantia davant de l'Estat**. Encara que això és compatible, com veurem, amb el fet que el legislador impose per estimular i fomentar la NC (art. 4 Conveni 98 OIT) un deure d'acudir a la negociació i de cooperar en el seu desenvolupament en cap cas d'aconseguir acords concrets (art. 89.1 ET).
- 3) La NC pot entendre's com un **procediment** –conjunt de regles o garanties per al diàleg i la negociació– i com un **producte** –l'acord aconseguit que serà font del dret laboral. La raó de la seua existència és l'històric conflicte entre capital i treball i els seus interessos contraposats. Mitjançant la NC s'instrueix un canal institucionalitzat de diàleg al qual les parts exerceixen pressió per a defensar les seues postures (procediment) amb vista a aconseguir un acord o pacte que autoregule les seues relacions (producte). És una expressió de l'«**autonomia de la voluntat col·lectiva**» (font autònoma), perquè són els mateixos subjectes als qui se'ls ha d'aplicar aquells

que decideixen i determinen el seu contingut (a diferència de les fonts del dret heterònomes llei, reglament en les quals un tercer l'Estat decideix i regula els seus drets i obligacions).

Article 2 Conveni 154 OIT de 1981

[...] l'expressió **negociació col·lectiva** comprèn, d'una banda, totes les negociacions que tenen lloc entre un ocupador, un grup d'ocupadors o una organització o diverses organitzacions d'ocupadors i, de l'altra, una organització o diverses organitzacions de treballadors amb la finalitat de: (a) fixar les condicions de treball i d'ocupació o, (b) regular les relacions entre ocupadors i treballadors o, (c) regular les relacions entre ocupadors o les seues organitzacions i una organització o diverses organitzacions de treballadors o, aconseguir tots aquests fins alhora.

Article II Recomanació núm. 151 OIT de 1981. Definició dels contractes col·lectius

1. [...] comprèn, d'una banda, tot acord escrit relatiu a les condicions de treball i d'ocupació, celebrat entre un ocupador, un grup d'ocupadors o una o diverses organitzacions d'ocupadors i, de l'altra, una o diverses organitzacions representatives de treballadors o, en absència d'aquestes organitzacions, representants dels treballadors interessats, degudament elegits i autoritzats per aquests últims, d'acord amb la legislació nacional.

Per tant, per **conveni col·lectiu** entendrem l'acord entre representants dels treballadors i empresaris mitjançant el qual es regulen les condicions de treball i les obligacions que les parts negociadores s'autoimposen. Així, el CC té dos tipus de continguts entre les seues clàusules: 1) **contingut normatiu**: tot allò referent a les "condicions de treball i d'ocupació" aplicables a treballadors i empreses incloses al seu camp d'aplicació; i 2) **contingut obligacional**: que regulen les relacions (drets i obligacions) entre les parts signants (ex. compromisos de revisió de matèries durant la seua vigència o d'acudir a concrets mecanismes de solució extrajudicial de conflictes davant divergències interpretatives, *deure de pau social*, etc.).

- 4) Cal entendre caràcter **laboral** en dos sentits: 1) objectiu: que engloba tots els aspectes o matèries relacionats amb la relació de treball, en sentit ampli; 2) subjectiu: afecta els subjectes de la relació laboral i no aquells altres que no tenen aquesta consideració (la CE no empara el dret a la NC entre els funcionaris públics i les AP, encara que l'EBOP el reconeix i el regula per a aquest col·lectiu).
- 5) És un dret de **titularitat col·lectiva**, perquè es reconeix als representants d'ambdues parts. El dret a la **NC en sentit ampli (extraestatutària)** no exigeix cap condició més a aquests representants. Ben diferent és que, dins del model de NC estatutària, el legislador impose acomplir uns certs requisits perquè el CC tinga un règim jurídic i una eficàcia concreta. Pel que fa a la part patronal, com que també deriva del dret internacional, l'empresa (part ocupadora individual) és considerada a aquest efecte com a un subjecte col·lectiu. Per la part social, la CE no es refereix únicament al sindicat, motiu pel qual també cap la negociació pels representants legals dels treballadors (especialment, la RU). tenirS'ha de tenir en compte, però, que si no existira cap altra alternativa a la NC estatutària, els sindicats minoritaris no tindrien possibilitats d'exercir plenament el seu dret a la llibertat sindical (NC = contingut essencial), atès que no acomplirien els requisits exigits per l'ET per a negociar CC estatutaris.

6) Es garanteix la **força vinculant**, en principi, sense distinció, per la qual cosa encara que el CC estatutari tinga una eficàcia reforçada, l'extraestatutari ha de tenir també capacitat d'obligar. Quan es parla d'eficàcia del CC, solen distingir-se dues vessants. A més, dins de cadascuna d'aquestes vessants, n'hi ha dues variants.

- **Eficàcia jurídica** → es refereix a com s'insereix dins el CC del sistema de fonts, si ho fa com una norma o més aviat com un contracte.
 - **Eficàcia jurídica normativa:** actua, amb caràcter general, com una norma jurídica (ex. una llei), perquè no fa falta que el treballador estiga d'acord o pacte expressament que se li apliquen les condicions que regula. Això deriva de la vigència dels següents principis:
 - **Automaticitat:** el seu contingut s'aplica de manera directa i immediata a les RL incloses al seu camp d'aplicació, sense necessitat de pacte individual que l'incorpore al contracte.
 - **Imperativitat:** preval sobre el contracte individual, sense que puguin pactar-se condicions pitjors. És **indisponible** per al contracte, llevat que el propi CC li ho permeti.
 - **Jerarquia normativa:** queda sotmès a la llei i al reglament, però ha de ser respectat per l'autonomia individual (3.1.b ET).
 - **Eficàcia jurídica contractual:** la seua capacitat d'obligar és equiparable a la dels contractes (arts. 1901 i 1254 Codi Civil).
 - **No és automàtic:** requereix consentiment, tàcit o exprés.
 - **Ni imperatiu:** permet que les parts disposen, individualment, d'allò que regula el CC.
 - **Ni s'insereix al sistema de fonts com una norma**, sinó que és una font d'obligacions (com el contracte) sotmesa també als CC estatutaris (art. 3.1.c ET).
- **Eficàcia personal** → determina a qui obligarà el CC
 - **Eficàcia general o erga omnes:** afecta a tots subjectes d'un àmbit territorial i funcional, amb independència que hagen participat directament en la NC o mitjançant els seus representants.
 - **Eficàcia limitada:** només afecta als subjectes que l'han negociat i signat així com a les empreses i treballadors afiliats a aquests.

Els Convenis de l'OIT no imposen ni l'un ni l'altre tipus d'eficàcia jurídica i personal. Només en la Recomanació núm. 91 OIT, que tenen el valor jurídic que el seu propi nom indica, l'OIT es posiciona a favor d'una eficàcia normativa i general.

Al nostre ordenament jurídic els CC negociats complint els requisits establerts a l'ET, això és, **estatutaris, tenen eficàcia normativa i general**.

Article 82 ET. Concepte i eficàcia

1. Els convenis col·lectius, com a resultat de la negociació desenvolupada pels representants dels treballadors i dels empresaris, constitueixen l'expressió de l'acord lliurement adoptat per ells en virtut de la seua autonomia col·lectiva.

2. Mitjançant els convenis col·lectius, i en el seu àmbit corresponent, els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat [1]. També poden regular la pau laboral per mitjà de les obligacions que es pacten.

3. Els convenis col·lectius regulats per aquesta llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència [2].

- ✓ La seua **eficàcia jurídica és normativa** perquè les seues condicions s'apliquen de mode automàtic (art. 3.1.b i 82.2 ET → [1]) i imperatiu (3.1.c i 9.1 ET). A més, regeixen els següents principis propis d'aquest tipus d'eficàcia: 1) publicitat (han de publicar-se en el corresponent butlletí oficial); 2) modernitat en la successió normativa (art. 86.4 ET: posterior deroga a l'anterior); i 3) *iura novit curia* (els jutges deuen de conèixer-los i aplicar-los)
 - ✓ La seua **eficàcia personal és general** → [2]: tant als contractes ja vigents quan se signa el CC com per a aquells que s'hi subscriuen més endavant. Més difícil és determinar l'eficàcia del **CC extraestatutari**. Aquests no tenen un marc normatiu específic i es regeixen per les regles generals de contractació del Codi Civil.
 - ✓ D'un costat, els tribunals els neguen l'eficàcia normativa atribuint-los un **valor o caràcter obligacional** (per a totes, SSTs 17-10-94, rec. 2197/93; 30-03-99, rec. 2947/98). Però de l'altre, en la pràctica, accepten que els pactes en un CC extraestatutari s'incorporen **automàticament** al contracte, tot i que les parts no es remeten expressament a aquest, la qual cosa és equivalent a reconèixer-los un aspecte de l'eficàcia normativa. Així doncs, el propi TC entén que "*resulta del tot aliè a la configuració constitucional de la negociació col·lectiva l'exigència d'una acceptació individual del que s'ha pactat*" (STC 58/1987, 30 abril). I tampoc se'ls nega el caràcter **imperatiu**, motiu pel qual impedeix així que pugua empitjorar el contingut de la relació laboral per mitjà del contracte de treball (STC 121/2001, 4 juny). Per tant, **no hi ha molta diferència amb l'eficàcia jurídica** del CC estatutari i del extraestatutari.
 - ✓ En canvi, no n'hi ha cap dubte de que només s'aplicaran a les parts signants: empresa i representants dels treballadors o organitzacions patronals i sindicals i als subjectes afiliats a elles (**eficàcia limitada**). Perquè pugua ser aplicable a tercers no signants, és necessari un acte d'adhesió (declaració d'aplicació efectiva). Els contractes de treball celebrats després de la signatura del conveni requeriran d'un acte d'adhesió individual. Per tant, l'eficàcia personal es la **vertadera diferència respecte de l'estatutari**.
- La naturalesa estatutària o extraestatutària no depèn de la voluntat de les parts, sinó de que s'acomplisquen els **requisits subjectius** (legitimació de les parts), **objectius** (contingut mínim) i **procedimentals** establerts a l'ET. Si s'acompleixen el CC serà estatutari i si no extraestatutari.

2. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA ESTATUTÀRIA

2.1. TIPUS PRODUCTES DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA ESTATUTÀRIA

A) **Conveni Col·lectius**: responen a la definició abans formulada (art. 82 ET).

B) **Acords o Convenis Marc (art. 83.2 ET)**:

Article 83 ET. Unitats de negociació

2. Les *organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives*, de **caràcter estatal o de comunitat autònoma**, poden establir, mitjançant **acords interprofessionals**, clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva i poden fixar, si s'escau, les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis de diferent àmbit.

Aquestes clàusules també es poden pactar en **convenis o acords col·lectius sectorials**, d'àmbit **estatal o autonòmic**, per a aquells sindicats i associacions empresarials que compten amb la legitimació necessària, de conformitat amb el que s'estableix en aquesta llei.

- El qualificatiu «**Marc**» es deu a la seua **funció essencial**, que no és establir condicions de treball, sinó **ordenar l'estructura de la NC**. És a dir, definir regles aplicables a la negociació de convenis i com s'han de relacionar els diferents convenis existents entre si als nivells inferiors (ex. procediments de negociació, establir quines matèries poden regular-se en cada àmbit i quines no, solucions per a l'existència diversos convenis concurrents aplicables, etc.). Són «convenis per a convenir» (M. Alonso Olea). També poden definir **pautes generals sobre el contingut** de la NC (regles sobre ocupació, modalitats contractació, etc.). És freqüent, però, que continguin també condicions de treball. En aquest cas, es consideren **Acords Marc «mixtos» o «impropis»**.
- El precepte contempla 2 modalitats de NC que realitzen aquesta funció:
 - **Acords Marc interprofessionals o intersectorials** → s'apliquen en diversos sectors d'activitat o en tots, a nivell estatal o de comunitat autònoma. Són negociats per Associacions empresarials i SMR.
 - **Convenis col·lectius Marc sectorials** → s'apliquen en un concret sector d'activitat, a nivell estatal o de comunitat autònoma. Sovint, es tracta d'un CC sectorial que conté clàusules amb aquesta funció referida (és a dir, natura mixta). Són signats pels mateixos subjectes que tenen legitimació per a negociar CC sectorials (art. 87 ET).

C) **Acords sobre “matèries concretes” (art. 83.3 ET)**:

Article 83 ET. Unitats de negociació

3. *Aquestes organitzacions de treballadors i empresaris també poden elaborar acords sobre matèries concretes. Aquests acords, així com els acords interprofessionals a què es refereix l'apartat 2, han de tenir el tractament que atorga aquesta llei per als convenis col·lectius.*

- S'aproven en els mateixos àmbits territorials i funcionals que els anteriors (sectorial o intersectorial i comunitat autònoma o estatal), però versen sobre “matèries concretes”.

D) I els acords d'empresa? Al llarg del Títol I de l'ET s'esmenten, en multitud d'ocasions, els pactes a nivell d'empresa sobre diversos aspectes. Cal dir que, si bé no pot negar-se la seua força vinculant ex art. 37.1 CE, la seua eficàcia jurídica no és tan clara, perquè expressament no se'ls reconeix el caràcter de CC com si ho fa l'ET per als altres dos tipus de NC abans esmentades (art. 83.3 ET).

2.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS

2.2.1. Les Unitats de Negociació (UN)

L'àmbit d'aplicació del CC ve configurat per una combinació de tres variables o dimensions que ofereixen diferents possibilitats. La combinació de les decisions adoptades per les parts negociadores en cadascuna d'aquestes tres dimensions que defineixen l'àmbit d'aplicació del conveni rep el nom d'**unitat de negociació**.

- **Àmbit funcional** → es refereix a les unitats productives que es veuen afectades pel CC: empresa o àmbit inferior (ex. un o diversos centres de treball), diverses empreses vinculades organitzativament o productiva, totes les empreses d'un sector o subsector d'activitat o, tots els sectors (intersectorial o interprofessional).
- **Àmbit geogràfic** → es refereix al territori en el qual s'aplica el CC: estatal, una comunitat autònoma o vàries, una província o vàries, una comarca, una localitat, etc.
- **Àmbit personal** → designa les persones treballadores que, dins dels àmbits anteriors, són afectades: poden ser-ho totes o només algunes. Y també el CC pot excloure'n algunes categories professionals sempre que no s'atempte contra el **principi d'igualtat de tracte i no discriminació** (art. 14 CE i 17 ET).
 - ✓ L'exclusió de **treballadors/res temporals i a temps parcial** es considera discriminatòria perquè tenen «escàs poder» per a negociar per si soles un CC (arts. 15.6 i 12.4.d ET; SSTC 136/1987, 22 juliol; 61/2013, 14 març).
 - ✓ S'admet l'exclusió del personal d'Alta Direcció (art. 2.1.a) ET), sovint exclòs de la majoria de CC (STC 177/1993, 31 maig).

Perquè no siga discriminatori, en general, el personal exclòs del conveni ha de tenir capacitat suficient per a poder pactar les seues pròpies condicions. De fet, existeixen determinats CC que inclouen només un grup de professionals: els **«Convenis Franja»** (pilots d'avió, maquinistes tren, controlador/a aeri/aèria, metges/esses...).

Les **unitats de negociació més típiques** a Espanya tradicionalment han sigut els CC de sector (funcional) provincials (territorial) i els CC d'empresa (funcional) estatals (territorial). Tots dos tipus de conveni solen incloure tot el personal de l'empresa.

Encara que els períodes de crisi econòmica i les successives reformes laborals han incidit sobre aquesta matèria. En particular, mitjançant la reforma operada per la *Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral*, es va potenciar la descentralització de la NC, privilegiant al CC d'empresa i limitant temporalment la ultraactivitat dels CC, la qual cosa va conduir a la desaparició d'algunes UN sectorials i la proliferació d'altres empresarials més menudes que les habituals a l'àmbit de l'empresa. Això és, es va apreciar una tendència a la reducció de l'àmbit d'aplicació de la UN (J. Mercader Uguina, 2022). En canvi, el RD *-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball*

introdueix uns certs ajustos normatius que reforcen la continuïtat d'UN sectorials—suprimeix els límits de la ultraactivitat—i desapareixen alguns dels incentius principals per a constituir UN empresarials – la prioritat aplicativa en matèria salarial ex art. 84.2 ET i aplicació del CC sectorial en l'externalització productiva ex art. 42.6 ET-.

2.2.2. La llibertat d'elecció de la UN i els seus límits

Article 83 ET. Unitats de negociació

1. Els convenis col·lectius tenen l'àmbit d'aplicació que les parts acorden.

Les parts tenen llibertat per a definir la UN del CC, configurada per les diferents decisions al voltant dels àmbits funcional, geogràfic i personal. Ara bé, aquesta llibertat té límits:

- 1) Les parts negociadores només poden configurar un **àmbit adequat i raonable**, d'acord amb la pròpia realitat o *“la naturalesa de les coses”* (SSTS 21-12-10, rec. 208/09; 30-12-15, rec. 25/14). Perquè les UN siguin *“raonables i apropiades”* no poden incloure's empreses o sectors les característiques particulars dels quals exigisquen una regulació diferenciada o que s'agrupen arbitràriament sense que el seu personal tinga un règim professional homogeni (ex. un CC per a empreses hoteleres i residències geriàtriques -STS 02-12-96, rec. 1149/96; un CC del sector d'Arts Gràfiques que inclou fabricants de fotocopiadores -STS 21-06-06, rec. 27/05-).
- 2) Només podran **triar UN a les quals tinguen la legitimació per a negociar** (arts. 87 i 88 ET). Legitimació aquesta que, com veurem, s'ha d'acreditar en l'àmbit territorial i funcional al qual es negocie el CC.
- 3) Les prescripcions establertes en els **Convenis Marc sectorials o Acords marc interprofessionals** (art. 83.2 ET). De vegades, en aquests productes de la NC, les parts signants poden establir **prohibicions de negociar nous CC** d'àmbit inferior o compromisos de no constituir noves UN diverses durant la vigència dels mateixos.

2.3. LA DETERMINACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU APLICABLE

Com que la legislació concedeix un ampli marge per definir les UN, poden existir tants CC com combinacions possibles dels seus àmbits d'aplicació. I això pot fer que existisquen casos als quals siga difícil determinar el CC que s'ha d'aplicar, bé per raons derivades de la pròpia activitat de l'empresa o bé per altres derivades de l'existència de diversos CC d'àmbits diferents susceptibles de ser aplicats.

Com a punt de partida, cal dir que les empreses i treballadors/es **no tenen llibertat per a decidir quin CC ha d'aplicar-se'ls**. Es tracta d'una qüestió indisponible i d'ordre públic que es regeix per unes regles definides per la llei o la jurisprudència. En conseqüència, una empresa no pot deixar d'aplicar un CC unilateralment, sinó que ha d'acudir un mecanisme o procediment establert a aquests efectes.

La competència per a solucionar un conflicte al qual es discuteix quin ha de ser el CC aplicable correspon a la jurisdicció social, tot i que es pot consultar la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius ([CCNCC](#)), les resolucions de la qual no són vinculants.

2.3.1. Problemes per a identificar el CC aplicable a l'empresa per la seua activitat

Quan es tracta d'identificar el CC sectorial aplicable a una empresa, podem trobar-nos amb les següents dificultats degudes a l'activitat que realitza. Per aquestes dificultats, la jurisprudència estableix les següents solucions:

- Si el seu **objecte social no coincideix amb la seua activitat real** → és aquesta última la que determina quin és el CC aplicable (STS 20-01-09, rec. 3737/07).
- Si l'empresa té **múltiples activitats** (ex. una estació de serveis, que a més del proveïment de benzines té botiga, cafeteria, safareig) → s'aplica el CC sectorial aplicable a l'activitat **principal o preponderant** (STS de 17-03-15, rec. 1464/14).
Paràmetres objectius per a identificar a activitat principal: nombre de treballadors adscrits, volum de negoci, inversions, etc.
- Si l'empresa **té múltiples activitats sense predomini de cap** («empreses multiserveis» que realitzen alhora activitats com ara neteja, seguretat i vigilància, manteniment, jardineria, etc.) → s'aplica **a cada activitat el conveni sectorial corresponent** (STS 11-11-21, rec. 3330/19).
- **Aplicació del CC sectorial a empreses contractistes i subcontractistes:**

Article 42 ET. Subcontractació d'obres i serveis

6. *El conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes és el del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta, amb independència del seu objecte social o forma jurídica, llevat que existisca un altre conveni sectorial aplicable conforme al que es disposa en el títol III.*

No obstant això, quan l'empresa contractista o subcontractista compte amb un conveni propi, s'aplicarà aquest, en els termes que resulten de l'article 84.

- ✓ Quan participen com a contractistes se'ls aplica el **CC sectorial corresponent a l'activitat contractada** (i NO el CC sectorial de l'empresa principal: SSTs 12-02-21, rec. 2839/19; 11-11-21, rec. 3330/19).
- ✓ Llevat que tinga CC propi, cas en que s'aplicarà aquest conveni en els termes que diu l'art. 84 ET. És a dir, com es veurà de seguida: 1) si el CC d'empresa és més antic que el de sector (art. 84.1 ET) → s'aplica íntegrament; o 2) si el CC sector és més antic → només s'aplica el CC d'empresa en els termes de l'art. 84.2 ET.

2.3.2. Problemes per l'existència de diferents CC aplicables: regles de concurrència

Com poden existir tants CC com combinacions possibles dels àmbits funcionals, territorials i personals hi haja, podem trobar-nos que, a un mateix supòsit, poden resultar aplicables diversos CC vigents de manera concurrent (ex. convenis del mateix sector d'activitat i diferent àmbit territorial—CC neteja estatal vs. CC neteja província València—; CC sectorial vs. CC propi de l'empresa, etc.).

Es considera que dos CC són concurrents quan preveuen regulacions contràries o incompatibles. I això passa quan es regula una mateixa matèria de manera diferent (identitat objectiva), aplicable als mateixos subjectes (identitat subjectiva) i tots dos CC es troben

vigents (identitat temporal). Per això, és necessari establir unes **regles per a identificar quin dels dos CC serà l'aplicable** en cas de concurrència.

A) La regla general: l'aplicació del CC més antic («*prior in tempore*»)

Article 84 ET. Concurrència

1. Un conveni col·lectiu, durant la seua vigència, no pot ser afectat pel que disposen convenis diferents, llevat que hi haja un pacte en contra, negociat d'acord amb el que disposa l'art. 83.2 i llevat del que preveu l'apartat següent.

- En cas de conflicte entre tots dos CC, s'aplicarà el més antic. No importa si és més o menys favorable que el més nou. **Matisacions:**
 - ✓ La **concurrència** es produeix si tots dos convenis contenen **regulacions contràries o divergents**, si la regulació és complementària o suplementària no hi ha conflicte o concurrència (STS 24-11-15, rec. 136/14).
 - ✓ L'existència i vigència d'un CC no implica un condicionant o limitació a la llibertat de negociació de les parts per a constituir noves UN, ja que **durant la vigència d'un CC aplicable poden negociar-se altres CC** sense que aquests siguen nuls. Tanmateix, seran **inaplicables temporalment** fins que expire la vigència del primer i en aquest moment podrà aplicar-se'n un nou (SSTS 23-10-12, rec. 228/11; 01-12-15, rec. 349/14).
 - ✓ Tampoc n'hi haurà concurrència si **el primer CC ha expirat o ha perdut vigència** o si es troba en situació d'ultraactivitat (SSTS 02-02-04, rec. 3069/02; 05-10-21, rec. 4815/18).

B) Les excepcions a la regla general:

Primera excepció. Està continguda al mateix art. 84.1 ET → “*llevat que hi haja un pacte en contra, negociat d'acord amb el que disposa l'art. 83.2*”: **acords interprofessionals o CC sectorials**:

- Aquests poden fixar-ne solucions diferents als problemes de concurrència: aplicació del CC posterior, del més específic, del més favorable, el d'àmbit superior, etc.
- I poden ordenar-ne l'estructura de la NC: determinar quines matèries o condicions de treball poden negociar-se als diferents àmbits funcionals i territorials inferiors. Respectant sempre, això sí, la prioritat del CC d'empresa sobre les matèries previstes en l'art. 84.2 ET (regla següent). Exemples:
 - ✓ [Art. 9.1](#) CC estatal pasta, paper i cartó 2021-2022
 - ✓ [Art. 6 i 6.bis](#) CC nacional de la indústria de fabricació d'aliments compostos per a animals 2019-2025
 - ✓ [Arts. 9-14](#) CC estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall 2021-2023

Segona excepció. també continguda a l'art. 84.1 ET → “*llevat del que preveu l'apartat següent*”: **prioritat aplicativa del CC d'Empresa**

Article 84 ET. Concurrència

2. *La regulació de les condicions establides en un conveni d'empresa, que es pot negociar en qualsevol moment de la vigència de CC d'àmbit superior, té prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les següents matèries:*

a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i els resultats de l'empresa.

b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball per torns.

c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns i la planificació anual de les vacances.

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribueix aquesta Llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

g) *Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 Tenen la mateixa prioritat aplicables en aquestes matèries els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades a què es refereix l'article 87.1.*

Els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 no poden disposar de la prioritat aplicable prevista en aquest apartat.

- Afavoreix la descentralització de la NC, és a dir, que les UN siguin el més pròximes possible a l'activitat productiva a la qual s'haja d'aplicar, afavorint d'aquesta manera una major flexibilitat i capacitat d'adaptació del CC: una **empresa, un grup d'empreses (exemple) o diverses empreses que negocien juntes el CC** (identificades en el text del CC: [exemple](#))
- Però la **preferència aplicativa del CC d'empresa no és il·limitada, sinó només sobre el llistat de matèries enunciat**. Per tant, si existeix un CC sectorial anterior, l'empresa pot negociar un CC propi i aplicar només eixes matèries però la resta del CC de sector («tècnica de l'espigolament»). Si no n'hi ha CC sectorial aplicable o el CC d'empresa és el més antic (*prior in tempore*), té, aleshores plena llibertat aquest últim per a regular totes les matèries.
- Els **Acords i CC Marc poden ampliar el llistat de matèries, però no reduir-lo**: llegiu amb atenció la lletra f) i el paràgraf 3r (dret indisponible per al conveni marc, que no pot eliminar matèries del llistat tot i que sí que pot ampliar-les; SSTs 26-03-14, rec. 129/13; 21-04-16, rec. 147/15).

Tercera excepció. prevista als arts. 84.3 i 4 ET → **prioritat dels CC de comunitat autònoma sobre els d'àmbit estatal.**

Article 84 ET. Concurrència

3. Llevat de pacte en contra negociat segons l'article 83.2, els sindicats i les associacions empresarials que reunisquen els requisits de legitimitació dels articles 87 i 88 poden negociar, en l'àmbit d'una comunitat autònoma, acords o convenis que afecten el que disposen els d'àmbit estatal sempre que aquesta decisió obtinga el suport de les majories exigides per a constituir la comissió negociadora en la unitat de negociació corresponent.

4. En el supòsit previst en l'apartat anterior, i llevat que siga aplicable un règim diferent establert mitjançant acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal negociat segons l'article 83.2, es consideren **matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma** el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica.

- Requisits (art. 84.3 ET):
 - ✓ Que les parts compten amb la **legitimació** legalment establerta.
 - ✓ Que el conveni o acord s'aprove per una **majoria reforçada**: en lloc de la majoria simple que exigeix l'art. 89.3 ET, es necessita majoria absoluta de cadascun dels bàndols negociadors perquè siga aprovat.
- La prioritat del conveni autonòmic no recau sobre qualsevol matèria: hi ha un **l·listat de matèries que NO es poden negociar** (art. 84.4 ET).
- Ara bé, a diferència del que ocorre amb la prioritat dels CC d'empresa, es tracta d'un **dret totalment dispositiu per als Acords Marc**: poden vetar que es negocien CC de CA ("*llevat de pacte en contra... poden negociar...*"); o poden ampliar i també reduir el l·listat de matèries ("*llevat que siga aplicable un règim diferent establert...*"). Això sí, si no diuen res els CC Marc, les matèries NO negociables són les de l'art. 84.4 ET.

(* **Tant en l'excepció 2 com en la 3**, si n'hi ha clàusules «invasores» que regulen matèries no permeses, la clàusula no serà nul·la, únicament serà inaplicable (STS 31-10-03, rec. 17/02).

Quarta excepció. que el **CC més antic aplicable permeta la concurrència**. Si el propi conveni afectat ho admet, no hi ha cap problema per a aplicar el posterior o el de diferent àmbit, perquè llavors no n'hi hauria realment una contradicció o un conflicte entre tots dos, simplement l'aplicació de la voluntat dels subjectes negociadors del CC més antic.

2.3.3. La possible inaplicació del CC: el «despenge» del CC

Com ja s'ha dit, el CC és d'aplicació obligatòria durant la seua vigència. Per tant, com a **regla general**, una empresa no pot decidir unilateralment deixar d'aplicar-lo.

Article 82 ET. Concepte i eficàcia

3. Els convenis col·lectius regulats per aquesta llei **obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència.**

No obstant això, l'art. 82.3 ET preveu un **procediment excepcional** mitjançant el qual poden inaplicar-se certes condicions de treball regulades al CC. Aquesta norma parteix de la idea

que poden produir-se **circumstàncies extraordinàries i sobrevingudes** que posen en perill la **supervivència de l'empresa**, llavors s'introdueix un mecanisme de flexibilitat interna que permet inaplicar part del CC de manera excepcional i sotmès a importants **límits causals, materials i temporals**. Així, es permet una **modificació substancial de condicions de treball** contingudes en la norma pactada (de manera equivalent al que permet l'art. 41 ET). Aquesta inaplicació del conveni no es produeix de forma generalitzada, sinó només per a l'empresa que puga acreditar que travessa circumstàncies extraordinàries i negatives (el CC continuarà vigent i aplicable a la resta d'empreses).

A) Requisits: art. 82.3 ET segon paràgraf:

*[...] Sense perjudici d'això, **quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb al que es preveu en l'article 87.1, es pot no aplicar en l'empresa, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, les condicions de treball que preveu el conveni col·lectiu aplicable, tant si és de sector com d'empresa, que afecten les matèries següents:***

- a) Jornada de treball.*
- b) Horari i distribució del temps de treball.*
- c) Règim de treball per torns.*
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.*
- e) Sistema de treball i rendiment.*
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39.*
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.*

1) **Justificació:** existència de causes ETOP (límit causal) → definició: art. 82.3 3r i 4t paràgraf ET:

*[...] S'entén que es donen les **causes econòmiques** si dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes o, la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.*

*S'entén que es donen **causes tècniques** si es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; **causes organitzatives** si es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i **causes productives** si es produeixen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.*

- 2) **Requereix ACORD** entre empresa i els representants dels treballadors.
- 3) Els representants han de tenir la **legitimació necessària per negociar un CC empresa** (RU o SS que reunisquen la majoria de membres del CE)
- 4) **Procediment:** requereix **període de consultes** en els termes del 41.4 ET:
 - Duració: no superior a 15 dies
 - Interlocutors (art. 82.3 5é paràgraf ET):
 - ✓ La Direcció de l'empresa

- ✓ La **representació sindical o unitària** “en l'ordre i condicions assenyalades” en l'art. 41.4 ET. Si no n'hi ha RS ni RU, es constituirà una **comissió ad hoc** amb un màxim de tres membres designats pels treballadors o pels SMR/SSR.

5) **Matèries objecte del despenjament:** no és una aplicació del CC generalitzada, sinó només d'unes certes matèries. Tot i que aquestes en són prou i prou importants (J.M. Ramírez Martínez i J. García Ortega).

B) Desenvolupament del període de consultes i vies per a aconseguir l'acord

1) Si s'aconsegueix l'ACORD **INAPLICACIÓ CC** durant el període de consultes: **inaplicació CC** (art. 82.3 6é paràgraf ET)

- **Contingut de l'acord:**

- ✓ **Noves condicions** aplicables determinades amb exactitud
- ✓ Obligacions no inaplicables: les previstes per a eliminar discriminacions per raó de gènere en CC o en el pla d'igualtat
- ✓ **Duració** (límit temporal): fins que resulte aplicable un nou CC

- **Notificació** comissió paritària del CC i autoritat laboral (art. 82.3 9º paràgraf ET)

- Possible **impugnació** judicial? Sí, però només per **fraud, dol, coacció o abús de dret** i no per revistar les causes (l'acord amb els representants implica una presumpció concurrència d'aquelles)

2) **Durant el període de consultes: es preveu un desacord** (art. 82.3 7é paràgraf ET)
→ n'hi ha 2 mecanismes per a superar la posició de bloqueig durant les negociacions:

- Qualsevol de les parts POT (“podrà” = no obligatori) sotmetre la discrepància a la decisió de la **Comissió Paritària del CC:**

Si proporciona solució (termini 7 dies) = **ACORD INAPLICACIÓ CC** (fi) + notificació autoritat laboral (art. 82.3 9º paràgraf ET).

- ✓ Si no proporciona solució o no se sotmet la discrepància (següent).

- Les parts HAN DE recórrer (“han de” = obligatori) als **procediments de solució extrajudicial de conflictes** previstos en els Acords interprofessionals (art. 82.3 i 85.3 ET), inclòs el compromís previ de sotmetre a un arbitratge vinculant

- ✓ Laude arbitral = **ACORD INAPLICACIÓ CC** (fi) + notificació autoritat laboral (art. 82.3 9º paràgraf ET)

- ✓ No previstos o aplicables / no previst arbitratge / no solució (següent)

3) **Finalitza període consultes sense acord:** art. 82.3 8é paràgraf ET → «últim recurs»

- Qualsevol de les parts POT (“pot” = no obligatori) sotmetre la solució a la CCNCC/òrgan equivalent CA: pot adoptar decisió o sotmetre arbitratge (termini 25 dies)

- ✓ Si n'hi ha solució CCNCC/òrgans CCAA/ laude arbitral = **ACORD INAPLICACIÓ CC** (fi) + notificació autoritat laboral (art. 82.3 9º paràgraf ET)

- ✓ Si no es sotmès = **NO INAPLICACIÓ del CC**

En definitiva, la negociació pot acabar sense acord perquè els mecanismes establerts poden fallar, no aplicar-se o no necessàriament conduir a un acord, però **sense acord no es podrà procedir al despenjament o inaplicació del CC.**

2.4. REQUISITS PERQUÈ EL CC TINGA NATURALESA ESTATUTÀRIA

2.4.1. Requisits subjectius: la legitimació de les parts contractants

L'art. 37.1 CE reconeix el dret a la NC als representants de treballadors i empresaris. Per la part social, els treballadors tenen un doble canal de representació (**RU -Dp i Ce- i RS -Ss-**). Al costat d'aquests òrgans, els **sindicats** també tenen dret a la NC (art. 2.2.d LOLS), fins i tot, alguns d'ells, a la NC estatutària (art. 6.3.b LOLS). Per la part econòmica pot negociar, lògicament, l'empresari directament o **a través dels seus representants**. Les empreses també poden agrupar-se en **associacions empresarials** amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar. I aquestes últimes també poden federar-se o confederar-se i formar part d'organitzacions més complexes.

Tots aquests subjectes tenen **capacitat general** per a negociar CC. Ara bé, per als CC estatutaris, que tenen eficàcia general, el ET exigeix uns requisits de legitimació especials, i han de diferenciar-se entre els diferents àmbits funcionals del conveni col·lectiu: A) CC de sector; B) CC d'empresa o inferior; C) Altres.

El requisit de legitimació, que té caràcter imperatiu absolut i no és disponible per les parts (STS 04-06-99, rec. 3755/98), és doble:

- **Legitimació inicial, bàsica o intervinent** (art. 87 ET): es l'exigida per la llei per a que el subjectes puguin participar, és a dir, **per a “tenir dret a formar part de la comissió negociadora”** d'un CC estatutari (art. 87.5 ET). Es tracta d'un requisit que ha de reunir **cada subjecte participant de manera individual**.
- **Legitimació plena, complementària o negociadora** (art. 88 ET): a més de la legitimació inicial, s'exigeix un altre requisit consistent en què **han de sumar, entre tots els subjectes** que formen part de cadascuna de les parts negociadores, unes **majories necessàries perquè la comissió siga vàlidament constituïda**. Aquesta exigència és lògica, ja que el CC aprovat tindrà eficàcia general i s'aplicarà a més empresaris i treballadors a banda d'aquells que han estat estan representats pels subjectes que negocien el CC.

A) Legitimació de convenis col·lectius sectorials

- **Legitimació inicial o intervinent:**

- a. En representació de les empreses:

3. En representació dels empresaris estan legitimats per a negociar:

c) En els convenis col·lectius sectorials, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni compten amb el deu per cent dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2, i sempre que aquestes donen ocupació a igual percentatge dels treballadors afectats, així com aquelles associacions empresarials que en aquest àmbit donen ocupació al quinze per cent dels treballadors afectats. [...]

- Doble manera de reunir la representativitat alternativament en l'àmbit territorial i funcional:
 - ✓ Requisit doble: 10 % empreses + 10 % treballadors
 - ✓ Requisit únic: ocupar almenys al 15 % de treballadors

[...] En aquells sectors en els quals no hi haja associacions empresarials que compten amb la suficient representativitat, segons el que preveu el paràgraf anterior, estan legitimades per a negociar els corresponents convenis col·lectius de sector les associacions empresarials d'àmbit estatal que compten amb el deu per cent o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguen un mínim del quinze per cent de les empreses o treballadors.

- Quan no hi haja, AE d'àmbit estatal o de comunitat autònoma
 - Alternatiu: 10 %-15 % empreses O treballadors en el seu àmbit, respectivament
- b. En representació de les persones treballadores:

Article 87 ET. Legitimació

2. En els convenis sectorials estan legitimats per a negociar en representació dels treballadors:

- a) Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius en l'àmbit estatal, i també, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals que hi estiguen afiliades, federades o confederades.
- b) Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius a nivell de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendisquen d'aquest àmbit territorial, i també, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals que hi estiguen afiliades, federades o confederades.
- c) Els sindicats que tinguen un mínim del deu per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es referisca el conveni.

- **SMR estatal** i irradiats (en els seus respectius àmbits): UGT-CCOO i federats
- **SMR CCAA** en CC de CCAA o àmbit inferior i irradiats: ELA-STV i LAB a País Basc; CIG a Galícia i federats, en els seus respectius àmbits (encara que feu atenció a l'art. 87.4 ET). Òbviament, també poden negociar les federacions d'UGT i CCOO convenis de CCAA.
- **SSR** en l'àmbit territorial i funcional de què es tracte.
 - ✓ Els que obtinguen < 10 % només poden negociar CC sector si són irradiats.
 - ✓ No caben coalicions de sindicats per a arribar al 10 % (STC 57/1989, 16 març)
- **Matisació:** en els **CC estatals** també tindran legitimació:

4. Així mateix, estan legitimats en els convenis d'àmbit estatal els sindicats de Comunitat Autònoma que tinguen la consideració de més representatius d'acord amb al que es preveu en l'article 7.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, i les associacions empresarials de la Comunitat Autònoma que reunisquen els requisits assenyalats en la disposició adicional sisena d'aquesta Llei."

- ✓ **SMR de CCAA**, que no queden limitats a l'àmbit autonòmic (com semblava al principi), sinó que també poden negociar CC estatals. Vol dir que ELA-STV, LAB i CIG poden negociar CC estatals.
- ✓ **AE de CCAA** (DA 6a ET): mínim 15 % empresaris + 15 % treballadors (acumulatiu) i no federades en AE d'àmbit estatal.

▪ **Legitimació plena o negociadora:**

Article 88.2 ET. Comissió negociadora

2. La comissió negociadora queda vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials a què es refereix l'article anterior representen com a mínim, respectivament, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si s'escau, així com a empresaris que ocupen la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

- En aquest cas, si és possible l'acumulació de representativitat dels diferents sindicats o associacions empresarials intervinents:
 - ✓ **Associacions empresarials amb legitimació bàsica** que representen per si mateixes o en coalició, com a mínim, els empresaris que ocupen la **majoria** dels treballadors de l'àmbit funcional i territorial del CC.
 - ✓ **Sindicats amb legitimació bàsica** que representen per si mateixos o en coalició, com a mínim, la **majoria absoluta** dels membres de Ce i Dp triats en l'àmbit funcional i territorial del CC.
- Per a sumar les majories, en aquest cas, és necessari aportar una **legitimació real**. Això vol dir que, encara que un sindicat federat en un SMR compte amb legitimació inicial a causa de la seua condició d'irradiat, per a constituir la comissió negociadora es tindrà en compte el seu percentatge de representativitat real en l'àmbit del conveni, i no el del SMR al qual pertany (p. ex. si negociaren UGT i CCOO, encara que entre totes dues confederacions estatals sumen més del 70 % de RU, el que s'exigiria és que en l'àmbit del conveni sumen majoria absoluta, cosa que no podria ocórrer si les federacions que s'asseuen a negociar tenen en aquest àmbit concret un 22 % i 17 % dels RU, respectivament).
- I si no compleixen els requisits de legitimitat inicial? Art. 88.2 2n i 3r paràgraf ET:

[...] En els sectors en què no hi haja òrgans de representació dels treballadors, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estiga integrada per les organitzacions sindicals que ostenten la condició de més representatives en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma.

En els sectors en què no hi haja associacions empresarials que tinguen la suficient representativitat, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estiga integrada per les organitzacions empresarials estatals o autonòmiques referides en el paràgraf segon de l'article 87.3.c).

- ✓ Part social: SMR estatals o autonòmics. No és suficient que comparega en la constitució de la comissió negociadora només un SMR, sinó que són necessaris tots els SMR d'aquell àmbit (STS 04-05-21, rec. 164/19).
- ✓ Part patronal: AE estatal 10 % empreses **o** treballadors en el seu àmbit; AE CCAA 15 % empreses **o** treballadors en el seu àmbit.

B) Legitimació en els convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior

Pot afectar-hi a tots els centres de treball de l'empresa o solament a un o diversos.

a. En representació de l'empresa:

Article 87 ET. Legitimació

3. En representació dels **empresaris** estan legitimats per negociar:

a) En els convenis d'empresa o àmbit inferior, el mateix empresari.

- En l'àmbit d'empresa o inferior, lògicament serà l'empresa qui negocie ja que és qui quedarà obligada pel CC. No tenen legitimació les associacions empresarials, tot i que no n'hi ha obstacles si l'empresa delega en una per tal de que la represente atès a la complexitat dels tràmits de la negociació.

b. En representació de les persones treballadores:

1. En representació dels treballadors estan legitimats per negociar en els convenis d'empresa i d'àmbit inferior, el Ce, els Dp, si s'escau o, les seccions sindicals si n'hi ha, que, en conjunt, sumen la majoria dels membres del comitè.

- La **RU** o la **RS**, totes dues estan legitimades, però poden participar alternativament: **no és possible una negociació conjunta** (STS 14-07-00, rec. 2723/99). Encara que és freqüent que la RU estiga sindicada i que s'hi haja presentat a les eleccions sota les sigles d'un sindicat concret.
- Pel que fa a les **seccions sindicals**, per a començar, l'art. 8.2 LOLS només reconeix el dret a la NC a les **Ss dels SMR o que tinguen presència en òrgans de representació unitària**. Encara que la llei reconeix el dret a la Ss, s'admet que pugui negociar directament el sindicat al qual pertany (STS 16-09-04, rec. 129/03).
- Llavors, qui decideix si negocia l'una o l'altra?: art. 87.1 ET (2n paràgraf)

La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

- ✓ Si ambdues estan legitimades i volen negociar, la llei dona la **prioritat a la RS**, tant si la iniciativa per a negociar el CC és de la part social com de la patronal.
- ✓ Ara bé, a les Ss que vagen a negociar se'ls exigeix que compten amb la **majoria de membres en els òrgans de RU**. Per tant, no poden negociar les Ss d'empresa que no tinguen Dp o Ce o, tenint-los, no sumen entre totes les seccions dels diferents sindicats que es disposen a negociar la majoria de membres d'aquests òrgans.

La llei **no distingeix** ací entre **legitimació inicial** i **legitimació plena** perquè amb el primer requisit s'acompleixen tots dos. D'un costat, l'empresa representa tota l'organització. De l'altre costat, el Ce o Dp representen la totalitat de la plantilla afectada pel CC. I, en cas que negocien les Ss, s'exigeix que sumen majoria dels representants unitaris. És a dir, el **requisit de legitimació inicial porta implícita ja l'exigència de la legitimació plena**.

C) Legitimació en altres CC diferents a l'àmbit d'empresa i de sector

- **Convenis de Grup d'empreses o d'una pluralitat d'empreses no vinculades jurídicament però sí vinculades per raons productives i organitzatives**

Se segueix un sistema de representació "mixt" que pren regles parcialment de la legitimació empresarial i parcialment de la supraempresarial o sectorial.

a. En representació de l'empresa:

Article 87. Legitimació.

3. En representació dels **empresaris** estan legitimats per negociar:

b) En els convenis de **grup d'empreses** i en els que afecten una **pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives** i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la representació d'aquestes empreses.

- És a dir, estan legitimades totes i cadascuna de les empreses que són afectades pel CC, tot i que és freqüent que designen un/uns representants comuns perquè negocien. Aquesta representació pot ser exercida per una AE. Com podem veure, la lògica de la legitimació en aquest àmbit és molt similar a la de la negociació d'un CC d'empresa: la legitimació correspon a les diferents empreses que resultaran vinculades pel CC.

b. En representació de les persones treballadores

Article 87. Legitimació.

1. [Paràgraf 3r] Si es tracta de convenis per a un grup d'empreses, així com en els convenis que afecten una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la legitimació per negociar en representació dels treballadors és la que estableix l'apartat 2 per a la negociació dels convenis sectorials.

- En canvi, a la part social se li exigeix la mateixa legitimació dels CC sectorials: SMR estatals i autonòmics i els seus irradiats i SSR.

- **Convenis que afecten només un grup de treballadors amb un perfil professional específic (Convenis Col·lectius Franja):**

S'ha de tenir en compte que aquest tipus de CC podrà afectar tant els professionals d'una mateixa empresa com tots els d'un sector d'activitat.

CC Franja empresarial

a. En representació de l'empresa: encara que expressament no diga res l'ET, lògicament, si afecta una única empresa aquesta serà la part legitimada (art. 87.3.a ET).

b. En representació de les persones treballadores

Article 87. Legitimació.

1. [Paràgraf 4t] En els convenis dirigits a un grup de treballadors amb perfil professional específic, estan legitimades per a negociar les seccions sindicals que hagen sigut designades majoritàriament pels seus representats a través de votació personal, lliure, directa i secreta.

CC Franja sectorial: en aquest cas l'ET no diu res ni per la part social ni per la part empresarial, però com que el conveni és sectorial, s'exigeix la legitimació per a aquest àmbit: art. 87.2 ET (SMR i SSR) i art. 87.3.c ET (AE amb els percentatges exigits). Igualment, es seguiran els requisits de legitimació negociadora ex art. 88.2 ET.

D) Acreditació de la legitimació

Manera d'acreditar la representativitat: per part dels sindicats, és fàcil, s'acredita mitjançant certificat expedit per l'oficina pública en la qual es van depositar les actes de les eleccions dels RU (art. 75.7 ET). Per part de les associacions empresarials és més complicat, perquè no hi ha "eleccions" ni cap organisme que pugui certificar la seua representativitat. Per tant, la legitimació es **presumeix** quan la part sindical reconeix l'AE com a interlocutora. Es tracta d'una presumpció ***iuris tantum***, per la qual cosa qui li negue aquesta condició haurà de provar que no està legitimada (STS 24-06-14, rec. 225/13).

Moment d'acreditar la legitimació: inici de la negociació o constitució de la comissió negociadora (STS 11-06-20, rec. 138/19).

- No corregible: no es constitueix vàlidament si no se sumen les majories, i no es pot esmenar posteriorment mitjançant l'adhesió d'un altre subjecte (STS 15-03-99, rec. 1089/98).
- Tampoc és possible convertir en estatutari un CC extraestatutari ja negociat mitjançant l'adhesió de subjectes a aquest (STS 25-05-06, rec. 20/05).
- En canvi, els supòsits de transfuguisme posteriors a la negociació del conveni no suposen una deslegitimació dels subjectes.
- Tampoc influeixen els resultats electorals posteriors una vegada constituïda la comissió (STS 18-12-95, rec. 2871/94).

2.4.2. Requisit procedimental: el procediment de negociació

A més dels requisits de legitimació, ha de seguir-se un procediment de negociació, l'incompliment del qual impedeix que un CC quede emparat pel Títol III ET.

A) Iniciativa o promoció de la negociació: art. 89.1 ET.

Art. 89 ET. Tramitació.

1. La representació dels treballadors o, dels empresaris, que promoga la negociació, ho ha de comunicar a l'altra part, i ha d'expressar detalladament en la comunicació, que s'ha de fer per escrit, la legitimació que té conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. Si la promoció és el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'ha d'efectuar simultàniament amb l'acte de la denúncia. D'aquesta comunicació se n'ha d'enviar còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni [...]

- Qui pot instar la negociació? Qualsevol de les parts amb **legitimació** (inicial i plena: "de conformitat amb els articles anteriors").
- Com? Mitjançant **comunicació**
 - ✓ **Contingut:** legitimació ostentada, els àmbits d'aplicació del CC (funcional, territorial i personal) i les matèries objecte de negociació.

- ✓ **Forma: escrita.** En cas de **denúncia**, comunicació simultània. S'ha de parlar també als requisits de denúncia (terminis, forma, etc.) que pugui establir el propi CC denunciat.
- ✓ **Notificació** autoritat laboral.

B) Deure de negociar i de negociar de bona fe: art. 89.1 2n, 3r i 4t paràgraf ET

1. [...] La part receptora de la comunicació només es pot negar a la iniciació de les negociacions per causa legal o convencionalment establerta o, quan no es tracte de revisar un conveni ja vençut, sense perjudici del que s'estableix en els articles 83 i 84; en qualsevol cas s'ha de respondre per escrit i motivadament.

Totes dues parts estaran obligades a negociar sota el principi de la bona fe.

En cas que es produeixen actes violents, tant sobre les persones com sobre els béns, i totes dues parts en comproven l'existència, la negociació en curs queda suspesa immediatament fins que desapareguen.

- **Deure de negociar:** com ja es va dir, aquest deure no pot traduir-se en l'obligació d'arribar a un acord i aprovar el CC. Sinó en una obligació de respondre a la proposta de negociació, constituir la comissió negociadora i emprendre les negociacions actuant de manera cooperativa.
- Tanmateix, no és un deure absolut de negociar, sinó que la part receptora **pot negar-se** a iniciar la negociació, però **només per les següents causes**:
 - ✓ **Causa legal:** 1) falta de legitimació del promotor o receptor de la proposta; 2) incompliment formal escrit de promoció
 - ✓ **Causa convencional:** 1) que els acords o convenis Marc ho impedisquen; 2) que ja s'estiguera negociant un CC en un àmbit superior; 3) incompliment de termini i forma denúncia CC que es vol renegociar.
 - ✓ **Existència d'un CC estatutari vigent** i aplicable als àmbits que es refereixen en la proposta, sense perjudici que es tracte de negociar matèries en les quals es permet la concurrència al CC d'empresa o de sector a nivell autonòmic (arts. 84.2 i 2 i 3 ET)
- **Deure de negociar de bona fe:** no implica la necessitat d'arribar a un acord però sí de fer tot el possible per aconseguir-ho, cooperant amb la contrapart durant les negociacions, d'intercanviar ofertes i propostes i de donar una resposta raonada a les negatives. I no es negocia de bona fe quan la postura d'una de les parts és inflexible o quan l'altera substancialment d'un dia per a l'altre per tal de no arribar a acords (STS 03-02-98, rec. 121/97).

C) Constitució de la comissió negociadora: inici i composició

Art. 89 ET. Tramitació

*2. En el **termini màxim d'un mes** a partir de la recepció de la comunicació s'ha de constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació ha de respondre a la proposta de negociació i totes dues parts ja poden establir un calendari o pla de negociació.*

Una vegada sabem els qui poden negociar i com es pot constituir vàlidament la comissió negociadora és necessari establir-ne unes certes regles sobre la seua composició.

1) Designació de membres de la comissió:

Art. 88 ET. Comissió negociadora

1. El repartiment de membres amb veu i vot en el si de la comissió negociadora s'efectua respectant el dret de tots els legitimats segons l'article anterior i en proporció a la seua representativitat".

Art. 87 ET. Legitimació

*5. Tots els sindicats, federacions o confederacions sindicals, i totes les associacions empresarials que reunisquen el requisit de legitimació **tenen dret a formar part de la comissió negociadora.***

- **Tenen dret a formar-ne part tots els legitimats**
 - ✓ L'exclusió **d'un sindicat o AE** amb legitimació ex art. 87 ET, suposarà la il·legalitat de la comissió i la nul·litat del CC, encara que els que l'hagen constituïda compten amb la legitimitat suficient i sumen les majories de l'art. 88 ET (STC 213/1991, 30 setembre).
 - ✓ Una altra cosa és que s'autoexcloga un subjecte (STS 20-09-06, rec. 40/05).
 - ✓ Tanmateix, que no es pugui excloure no significa que hi haja obligació de convocar-lo o a la negociació (STS 03-02-15, rec. 64/14).
- **«Principi de proporcionalitat»** en la designació de membres (no és necessari que siguin els propis subjectes legitimats els qui negocien, però sí que han de poder triar qui ho fa d'acord amb el criteri de proporcionalitat).

2) Nombre de components

Art. 88 ET. Comissió negociadora

4. En els convenis sectorials el nombre de membres en representació de cada part no ha d'excedir de quinze. En la resta dels convenis no es superarà el nombre de tretze.

- Llibertat dels negociadors per a triar el nombre concret de membres i l'atribució a cada part (**no és necessari que siga paritària**, donat que l'aprovació requereix el vot majoritari de cada part: art. 89.3 ET).
- Les parts poden fixar un nombre de membres inferior, sempre que no es faça amb el propòsit d'excloure un sindicat (STS 13-11-97, rec. 3309/96)

A nivell d'empresa: màxim 13 membres.

- **Negociació per RU:** la comissió negociadora serà designada pels RU, i haurà d'estar formada de manera proporcional als seus resultats electorals.
 - ✓ No es poden excloure **candidatures independents** o no sindicals (STS 30-10-95, rec. 2215/94)
 - ✓ Operacions aritmètiques (STS 07-03-02, rec. 1220/01):
 - 1) Dividir el nombre de representants dels treballadors triats en l'empresa entre el nombre de llocs que corresponen al banc social

$$\frac{\text{Nombre Total membres Ce-Dp}}{\text{Nombre membres CN}} = X$$

- 2) El quocient resultant serveix per a atorgar llocs en la mesa: el nombre de RU obtingut en l'empresa per a cada sindicat es divideix entre aquest quocient i s'obtenen els membres designats directament (nombres enters)

$$\frac{\text{Nombre membres cada grup Ce-Dp}}{X} = \text{Nombre enter i decimals}$$

- 3) El número enter que done com a resultat serà el número de membres de la comissió designats directament per cada grup sindical.
- 4) Si queden vacants o «llocs» després d'aquesta designació, s'assignaran atenent la major resta obtinguda (decimals).
- ✓ En cas que es negocie un **CC per a diversos centres de treball**, ha d'aplicar-se el «**principi de correspondència**» entre l'àmbit de la representació social i l'àmbit del conveni (STS 19-12-17, rec. 195/16). I això vol dir:
- No pot negociar-se un CC per a diversos centres de treball només pels representants d'un d'ells (STS 07-03-12, rec. 37/11).
 - Ni pels representes d'un centre perquè el CC s'aplique als treballadors d'un altre centre diferent (STS 20-05-15, rec. 6/14).
 - Si el CC afecta diversos centres de treball, ha de negociar el conjunt d'òrgans de RU d'aquests centres o el comitè intercentres si n'hi ha (STS 20-06-01, rec. 2916/00).
- **Negociació per les seccions sindicals:** també es fa en proporció a la seua representativitat, i s'ha de sumar majoria dels RU. El requisit es pot complir per un sol sindicat o per dos o més que s'uneixen a aquest efecte. Per tant, es segueixen les mateixes regles i quan una secció sindical tinga una representativitat mínima s'ha de quedar fora.

A nivell sectorial (regles particulars):

- Per a constituir la comissió negociadora s'ha de tenir en compte el **percentatge de representativitat real**. Per tant, els SMR per irradiació computaran per a sumar majories amb la seua representativitat real, que pot ser inferior al 10 %. Així doncs, és molt probable que la majoria de la part social només puga aconseguir-se mitjançant la suma de dos o més subjectes amb legitimació inicial.
- Derivat de l'anterior, sorgeix un problema addicional: l'art. 87.5 i 88.1 ET garanteix als **subjectes amb legitimació inicial** el dret a formar part de la comissió, per la qual cosa **caldrà garantir-los una «cadira»** en la mesa de negociació. El problema pràctic es plantejarà, principalment, pels sindicats o federacions afiliats a SMR estatals o autonòmics sense representativitat real suficient però que tenen dret a formar part de la comissió per ser irradiats. Per tant, abans de fer els càlculs d'atribució proporcional de llocs, caldrà reservar un lloc per a tots aquests subjectes; les vacants restants es repartiran mitjançant les mateixes regles vistes a nivell d'empresa.

- En determinar el total de RU de l'àmbit funcional i territorial del CC (primera operació), s'ha de tenir en compte la suma de RU amb legitimació inicial, descomptant 1) els sindicats que no arriben al 10 % i no estiguen afiliats a SMR estatals o CCAA; 2) las **candidatures independents**, ja que a diferència del nivell d'empresa, no estan legitimades en aquest àmbit (art. 87.2 i 5 ET). En cas contrari, podria dificultar en extrem la consecució de les majories exigides tant per a constituir la comissió com per aprovar el CC.
- En el cas en què en el concret sector no existisquen òrgans de representació dels treballadors ni AE amb suficient representativitat i per això la comissió estiga constituïda per SMR i AE amb la legitimitat establida en l'art. 87.3.c ET (cal recordar l'art. 88.2. 2n i 3r paràgraf) → art. 88.2 4t paràgraf ET:

2. [4t paràgraf] *En els supòsits a què es refereixen els dos paràgrafs anteriors, el repartiment dels membres de la comissió negociadora s'ha de efectuar en proporció a la representativitat que ostenten les organitzacions sindicals o empresarials en l'àmbit territorial de la negociació.*

E) Comissió negociadora: funcionament i adopció d'acords

Càrrecs en la comissió: president, secretari i assessors: art. 88.3 i 5 ET

3. *La designació dels components de la comissió correspon a les parts negociadores, les quals de mutu acord poden designar un president i comptar amb l'assistència en les deliberacions d'assessors, que hi intervegne, igual que el president, **amb veu però sense vot.***

5. *Si la comissió negociadora opta per la no-elecció d'un president, les parts han de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments que s'han d'emprar per moderar les sessions i un representant de cadascuna de les parts ha de signar, juntament amb el **secretari**, les actes que corresponguin a aquestes sessions. **President:***

- ✓ Funció: moderar les sessions i signar les actes
- ✓ És opcional el seu nomenament, però serà necessari el mutu acord:
 - ✓ Si el nomenen: serà membre aliè a la CN, amb veu però sense vot.
 - ✓ No el nomenen: han d'especificar qui i com es moderaran les sessions mitjançant membres de la comissió, amb veu i amb vot.
- **Assessors:** poden participar-hi acompanyant les parts, però sense vot.
- **Secretari:** ha de designar-se en tot cas.
 - ✓ Funció: estendre acta de les sessions i signar-les juntament amb un membre de cada part.
 - ✓ Pot ser membre de la CN (amb vot) o aliè (sense vot).

Adopció d'acords:

Art. 89 ET. Tramitació

3. *Els acords de la comissió requereixen, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.*

- L'aprovació requereix un acord sobre la totalitat del text del CC

- El vot favorable de la majoria de cada representació, com l'hem d'interpretar? → STS 30-06-08, rec. 3490/06:
 - ✓ No es computa sobre el nombre de membres que conformen cada representació sinó sobre el seu percentatge de representativitat (**vot ponderat**). És a dir, no és un vot per membre, sinó el percentatge de RU que acumulen els que voten a favor.
 - ✓ El percentatge de representativitat no té en compte el conjunt de representants de l'àmbit del conveni, sinó d'aquells subjectes amb legitimació que han participat i designat membres en la comissió.

4. En qualsevol moment de les deliberacions, les parts poden acordar la intervenció d'un mediador designat per elles.

F) Tràmits administratius després de la signatura del conveni:

Article 90 ET. Validesa

1. Els CC a què es refereix aquesta llei s'han de formalitzar per escrit, sota sanció de nul·litat.
2. Els convenis s'han de presentar davant l'autoritat laboral competent, a l'efecte de **registre**, dins del termini de quinze dies a comptar del moment en què les parts negociadores signen el conveni. Una vegada registrat, el conveni s'ha de remetre a l'òrgan públic competent per al seu depòsit.
3. En el termini màxim de vint dies des de la presentació del conveni en el registre l'autoritat laboral n'ha de disposar la **publicació obligatòria i gratuïta** en el « Butlletí Oficial de l'Estat » o el corresponent butlletí oficial de la comunitat autònoma o de la província, en funció de l'àmbit territorial del conveni.

- **Forma escrita** sota pena de nul·litat: atenció al contingut mínim (art. 85.3 ET)
- **Registre** davant l'autoritat competent d'acord amb el que es disposa en l'RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball
 - ✓ Termini: 15 dies des de signatura.
 - ✓ Responsable: comissió negociadora (president, si n'hi ha)
- **Depòsit**: en Base Dades Central dependent de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball (art. 17 RD 713/2010).
- **Publicació en el Butlletí Oficial** corresponent a l'àmbit territorial del CC. La verdadera finalitat d'aquests tràmits és donar publicitat al CC estatutari. Ha de tenir-se en compte que el principi *iura novit cúria* no inclou els CC publicats en el Butlletí Oficial de la Província (STC 151/1994, 23 maig)

G) Control d'il·legalitat/ lesivitat del conveni col·lectiu: art. 90.5 ET:

5. Si l'autoritat laboral considera que algun conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, s'ha d'adreçar d'ofici a la jurisdicció social, la qual ha de resoldre sobre les possibles deficiències amb l'audiència prèvia de les parts, de conformitat amb al que estableix la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS).

6. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'autoritat laboral ha de vetllar pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que puguin contenir discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe. [...]

- L'autoritat laboral no pot decidir no publicar-lo perquè competeix a la jurisdicció social determinar si vulnera la legalitat o lesiona l'interès de tercers. Però pot

suspendre la publicació i instar d'ofici el procediment judicial perquè els tribunals es pronuncien.

- ✓ Vulneració de la legalitat vigent: incompliment requisits legitimació, incompliment contingut mínim CC, vulneració de normes legals de dret absolut o dret necessari mínim, etc.
- ✓ Lesió de l'interès de tercers: que provoque un dany a subjectes no inclosos en l'àmbit d'aplicació del CC (ex. col·legi professional).

2.4.3. Requisit material o objectiu: el contingut del CC

Matèries objecte de negociació: art. 85.1 i 2 ET.

Article 85 ET. Contingut.

*1. Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius **poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i a l'àmbit de relacions dels treballadors i les seues organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, [...]***

*Sense perjudici de la **llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius**, en la negociació dels CC hi ha, en tot cas, **el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i contingut previst en el capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.***

*2. A través de la negociació col·lectiva **es poden articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius**, en l'àmbit corresponent.*

*Així mateix, sense perjudici de la llibertat de contractació que es reconeix a les parts, a través de la negociació col·lectiva **s'articula el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors de la manera següent: [...]***

- Àmplia llibertat per a fixar el contingut, només limitada per:
 - ✓ Respecte a les lleis i CE
 - ✓ Obligació de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de gènere
 - ✓ Obligació de contenir pla d'igualtat en empreses > 250 treballadors
 - ✓ Contingut mínim (art. 85.3 ET).
- Àmplia varietat de matèries, no només condicions de treball pròpiament (jornada, horaris, torns, permisos, salaris i complements, compensació despeses, indemnitzacions, drets de conciliació i corresponsabilitat, etc.), sinó també qualsevol altra que afecte les relacions laborals (qüestions sindicals, prevenció de riscos laborals, millores voluntàries de seguretat social -plans de pensions o seguretat social complementària-, etc.).
- Tipus de clàusules o continguts possibles:
 - ✓ **Contingut normatiu (individual):** clàusules que regulen condicions de treball i, en general, relacions entre els treballadors i l'empresa individualment considerats (salari, jornada, categoria professional...).
 - ✓ **Contingut normatiu (col·lectiu):** regulen les relacions entre l'empresa i els RU o RS (comitè inter-centres, drets d'informació, crèdit horari, etc.).

- ✓ **Contingut obligacional:** regulen les relacions entre les parts signants (deure de pau social durant la vigència del CC, procediments de denúncia, establiment de procediments de mediació i arbitratge per a solucionar discrepàncies, compromisos de revisar periòdicament determinades matèries o condicions de treball, etc.)

Contingut mínim de tot CC: art. 85.3 ET

3. Sense perjudici de la llibertat de contractació a què es refereixen els apartats anteriors, els convenis col·lectius han d'expressar com a contingut mínim el següent:

a) Determinació de les parts que els concerten.

b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.

c) Procediments per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no-aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3, amb l'adaptació, si s'escau, dels procediments que s'estableixen sobre això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic de conformitat el que disposa aquest article.

d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini mínim per a aquesta denúncia abans de finalitzar la seua vigència.

e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per a entendre de les qüestions establertes en la llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes, així com establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83.

2.5. ÀMBIT TEMPORAL: DURACIÓ DEL CC

2.5.1. Entrada en vigor i durada: art. 90.4 i 86.1 ET:

Article 90 ET. Tramitació

4. El conveni entra en vigor en la data en què acorden les parts.

Article 86 ET. Vigència

1. Correspon a les parts negociadores establir la durada dels convenis; eventualment es poden pactar diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries dins del mateix conveni.

Durant la vigència del conveni col·lectiu, els subjectes que reuneixen els requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 poden negociar la seua revisió.

- Llibertat per a fixar la seua entrada en vigor i durada (normalment duren entre 1-3 anys, però res impedeix la seua durada indefinida)
- S'admet expressament que es puguin fixar diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni (ex. matèria salarial, increments anuals).
- És freqüent que es preveja una aplicació retroactiva, parcial o total (ex. es publica el CC al març però amb efectes retroactius de gener del mateix any).
- Es pot renegociar anticipadament el conveni o durada per mutu acord de les parts negociadores amb legitimació necessària.

2.5.2. Successió normativa: arts. 82.4 i 86.4 ET.

Article 86 ET. Vigència

4. El conveni que en succeeix un d'anterior el deroga íntegrament, llevat dels aspectes que es mantinguin de manera expressa.

Article 82 ET. Concepte i eficàcia.

4. El conveni col·lectiu que en succeeix un d'anterior pot disposar sobre els drets que s'hi reconeixen. En aquest supòsit s'ha d'aplicar, íntegrament, el que regula el nou conveni.

- Es permet que les condicions pactades puguen ser inferiors a les que precedeixen: *principi de reversibilitat de les normes* (STS 07-12-06, rec. 122/05).
- Llevat dels aspectes que es mantinguin de manera expressa mitjançant «clàusules de garantia personal» o «clàusules *ad personam* »

2.5.3. Finalització de l'aplicació del CC i possible pròrroga

Article 86 ET. Vigència

2. Llevat que hi haja pacte en contra, els convenis col·lectius es prorroguen d'any en any si no hi ha denúncia expressa de les parts.

Perquè el CC expire o deixi d'aplicar-se es requereixen dos requisits:

- Que **el període de vigència** pactat haja transcorregut.
- Que haja sigut **denunciat de manera expressa**:
 - ✓ Qui pot denunciar? Subjectes amb **legitimació plena** (STS 21-05-97, rec. 3312/96)
 - ✓ Com? **Termini, forma i condicions** establerts en el propi CC ex art. 85.3.d ET (sol exigir-se un període de preavis ex. 3 mesos abans de la finalització de la vigència pactada-tot i que es pot pactar també la denúncia o extinció automàtica en expirar la durada pactada).
- Si no hi ha denúncia es produeix una **prorroga tàcita anual** → regla totalment dispositiva (“*excepte pacte en contra*”), això és, pot pactar-se una durada diferent de la pròrroga (major o menor) o indefinida o, l'extinció automàtica.

2.5.4. «Ultraactivitat» del contingut normatiu: art. 86.3 ET

Article 86 ET. Vigència

3. La vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i concloua la durada pactada, es produeix en els termes que s'hagen establert en el mateix conveni.

Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, si no hi ha pacte, se'n manté la vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'haja renunciat a la vaqa durant la vigència d'un conveni prescriuen a partir de la seua denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per modificar algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en què, després que acabe la vigència pactada, es desenvolupe l'activitat en el sector o en l'empresa. Aquests acords tenen la vigència que les parts determinen.

- Una vegada denunciat, la vigència del CC es produirà en els termes que les parts negociadores hagen decidit.

- Ara bé, “a falta de pacte”, comença el període d’**ultraactivitat** del CC:
 - ✓ **Significat:** llevat que les parts hagen estipulat una altra cosa, el **contingut normatiu** del CC es manté en els mateixos termes malgrat la denúncia (es continuen aplicant les mateixes condicions de treball) i mentre es desenvolupen les negociacions per a aprovar el nou CC.
 - ✓ **Funció:** evitar un buit de regulació en les condicions que regulen les relacions laborals i sindicals dels subjectes inclosos a l’àmbit del CC.
 - ✓ **Abast:** afecta només el contingut normatiu individual i col·lectiu, però **no el contingut obligacional**, amb especial esment de les clàusules de *pau social* o de renúncia a la vaga durant la vigència del CC.
 - ✓ **Duració de la ultraactivitat:** il·limitada per disposar-ho així la Llei, però excepte pacte en contra (regla dispositiva). Encara que els CC no solen fer ús d’aquesta facultat, res obsta al fet que limiten temporalment el període d’ultraactivitat (STS 22-12-98, rec. 1545/98), l’eliminen totalment (STS 10-06-09, rec. 103/08) o, l’establisquen només respecte d’algunes matèries o condicions (STS 29-04-03, rec. 126/02).
- Cal recordar que una important implicació de la pèrdua de vigència del CC és permetre la concurrència d’uns altres CC de diferent àmbit. Encara que el criteri ha canviat al llarg del temps, la posició actual de la jurisprudència és que la **prohibició de la concurrència no juga** durant la ultraactivitat.
- Durant la negociació poden arribar-se a **acords parcials** sobre alguns dels aspectes prorrogats per a adaptar-los a les condicions en què es desenvolupe l’activitat de l’empresa o del sector.
- En fi, el precepte estableix una sèrie de mecanismes, aplicables quan haja transcorregut un any des de la vigència i no s’haja aconseguit l’acord de renovació, amb la finalitat de solucionar-ne les discrepàncies. Ara bé, si no s’aconsegueix un acord malgrat aquests mecanismes, continua el període d’ultraactivitat, llevat que, com s’ha dit abans, una altra cosa s’haguera pactat.

4. Transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s’haja acordat un nou conveni, les parts han de sotmetre’s als procediments de mediació regulats en els acords interprofessionals d’àmbit estatal o autonòmic previstos en l’article 83, per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents.

Així mateix, sempre que existisca pacte exprés, previ o coetani, les parts s’han de sotmetre als procediments d’arbitratge regulats per aquests acords interprofessionals, i en aquest cas el laude arbitral té la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només és recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l’article 91.

Sense perjudici del desenvolupament i solució final dels procediments de mediació i arbitratge esmentats, si no hi ha pacte, quan haja transcorregut el procés de negociació sense aconseguir-ne un acord, es mantén la vigència del conveni col·lectiu.

2.6. APLICACIÓ I INTERPRETACIÓ DEL CC

Els convenis són normes que regulen drets i obligacions de subjectes d'un determinat àmbit d'aplicació, encara que la seua 'aplicació i interpretació de vegades planteja conflictes. La resolució d'aquests conflictes d'aplicació s'han de resoldre acudint als mecanismes establerts en l'art. 91 ET, que ha de seguir-se per aquest ordre:

A) En cas de conflictes o controvèrsies de caràcter col·lectiu

Article 91 ET. Aplicació i interpretació del conveni col·lectiu

1. Sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció social, el coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius correspon a la seua **comissió paritària**.

3. En els supòsits de **conflicte col·lectiu** relatiu a la interpretació o aplicació del conveni **hi ha d'intervenir la seua comissió paritària amb caràcter previ** al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials a què es refereix l'apartat anterior o davant l'òrgan judicial competent.

4. Les **resolucions** de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa **eficàcia jurídica i tramitació** que els convenis col·lectius que regulat aquesta llei.

1) Comissió paritària del CC:

- **Missió:** administració, aplicació i interpretació del CC
- **Designació i funcions:** art. 85.3.d ET → les legalment establertes i aquelles altres que el CC pugua reconèixer-li. És paritària perquè està composta per igual nombre de membres de tots dos bancs negociadors.
- L'obligació d'acudir a aquest òrgan amb **caràcter previ** a la resta de mecanismes en cas de **conflicte col·lectiu** no pot impedir la posterior via judicial.
- Les seues resolucions interpretant el conveni tenen la mateixa **eficàcia i tramitació que els CC estatutaris**.

2) Mecanismes de solució extrajudicial de conflictes previstos en els convenis o acords interprofessionals Marc o sobre matèries concretes:

2. No obstant això el que s'estableix en l'apartat anterior, en els **convenis col·lectius i en els acords a què es refereix l'article 83.2 i 3**, es poden establir **procediments, com ara la mediació i l'arbitratge**, per a solucionar les **controvèrsies col·lectives** derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius. L'acord assolit a través de la mediació i el laude arbitral té la mateixa **eficàcia jurídica i tramitació** que els convenis col·lectius regulats en aquesta llei, sempre que els que hagen adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la **legitimació** que els permetia acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu d'acord amb el que es preveu en els articles 87, 88 i 89.

Aquests acords i laudes **són susceptibles d'impugnació pels motius i d'acord amb els procediments previstos per als convenis col·lectius**. Específicament, es pot presentar recurs contra el laude arbitral si no s'han observat, en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i les formalitats establerts a aquest efecte o, si el laude ha emés resolució sobre punts no sotmesos a la seua decisió.

- Mediació (i posterior adopció de l'acord) i arbitratge (prèvia acceptació del compromís): mateixa eficàcia jurídica i tramitació dels CC estatutaris,

sempre que les parts que acudeixen a aquests mecanismes tinguen legitimació inicial, negociadora i per a aprovar CC.

- Acords i laudes susceptibles d'impugnació judicial → pels mateixos procediments i causes que poden impugnar-se els CC

3) Jurisdicció social:

- **Causes:** art. 90.5 ET: conculque legalitat o lesione l'interés de tercers.
- **Possibles vies o modalitats processals:**
 - ✓ **Modalitat d'impugnació de CC (arts. 163-166 LRJS) → impugnació d'ofici per l'autoritat laboral**, bé a iniciativa pròpia o a petició dels representants dels treballadors o empresaris o dels tercers l'interés dels quals s'ha lesionat.
 - ✓ **Modalitat de conflicte col·lectiu** (art. 153-162 LRJS) → quan afecte un grup genèric de treballadors.

En tots dos casos, la sentència pot declarar la **nul·litat** total o parcial del CC. Tot i que també és possible la seua **invalidesa com a CC estatutari** però la seua validesa com a CC extraestatutari.

B) En cas de conflictes o controvèrsies de caràcter individual: afecten un treballador o diversos però de manera concreta i individual.

5. Els procediments de solució de conflictes a què es refereix aquest article són, així mateix, d'aplicació en les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts se sotmeten a ells de manera expressa.

- 1) **Jurisdicció social mitjançant procediment ordinari** → en aquest cas, la sentència no declararà la invalidesa o nul·litat del conveni, sinó la seua inaplicació al cas singular.
- 2) Els dos mecanismes anteriors (comissió paritària i procediments no judicials prevists en els Acords interprofessionals) són aplicables només quan les parts ho acorden així.

2.7. ADHESIÓ I EXTENSIÓ:

Cada CC té el seu àmbit d'aplicació determinat pels àmbits funcional, territorial, personal i temporal. No obstant això, l'ET preveu dos mecanismes que permeten ampliar l'àmbit del CC a altres àmbits funcionals o territorials.

A) Adhesió: art. 92.1 ET

Art. 92 ET. Adhesió i extensió

1. En les unitats de negociació respectives, les parts legitimades per negociar poden adherir-se, de comú acord, a la totalitat d'un conveni col·lectiu en vigor, sempre que no estiguen afectades per un altre, i ho han de comunicar a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre.

- **Les parts**, en lloc de negociar un CC, poden estalviar-se el procediment i els tràmits i decidir adherir-se a un altre ja negociat i aplicable en altres àmbits territorials i funcionals (ex. en el sector metall de la província de València es

decideix adherir-se al CC metall de la província de Madrid en lloc de negociar un CC per a aquest àmbit). Aquesta adhesió produeix els mateixos efectes que si l'hagueren negociat i aprovat: eficàcia jurídica i personal.

➤ **Requisits:**

- ✓ Que la **UN no** estiga ja afectada per un **CC vigent**.
- ✓ Que les parts tinguin **legitimació** intervinent i plena.
- ✓ Adhesió a la **totalitat** del CC (no només a determinades matèries).
- ✓ **Comunicació** autoritat laboral a l'efecte de registre.

B) Extensió: art. 92.2 ET.

2. El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social o, l'òrgan corresponent de les CA amb competència en la matèria, poden estendre, amb els efectes que preveu l'article 82.3 d'aquesta Llei, les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat, pels perjudicis derivats per a aquests de la impossibilitat de subscriure en aquest àmbit un conveni col·lectiu dels que preveu aquest Títol III, deguda a l'absència de parts legitimades per a això.

La decisió d'extensió s'ha d'adoptar sempre a instància de part i mitjançant la tramitació del procediment que reglamentàriament es determine, la durada del qual no pot excedir els tres mesos, i l'absència de resolució expressa en el termini establert té efectes desestimatoris de la sol·licitud.

Tenen capacitat per a iniciar el procediment d'extensió els qui estiguen legitimats per a promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent de conformitat amb el que disposa l'article 87.2 i 3 ET.

➤ **Per decisió de l'autoritat laboral** corresponent segons el territori

➤ **Requisits:**

- ✓ **Causa:** Inexistència de CC aplicable + impossibilitat de subscriure'n un per **absència de parts legitimades** (o bé no hi ha subjectes amb legitimació inicial en una de les parts o bé no es reuneixen les majories per a constituir la comissió negociadora). No per qualsevol altre motiu, la falta d'acord entre les parts legitimades no basta.
- ✓ **Necessari perjudici:** la mera inexistència de CC aplicable no basta.
- ✓ L'extensió **no es produeix a una sola empresa**, sinó en una pluralitat d'empreses o sector mancat de CC.
- ✓ Ha de ser **sol·licitada** per subjectes amb legitimació inicial.
- ✓ S'adopta seguint el **procediment reglamentàriament previst** en l'RD 718/2005, de 20 de juny.

3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EXTRAESTATUTÀRIA

3.1. CAUSES O SUPÒSITS ALS QUALS ES NEGOCIA UN CC EXTRAESTATUTARI

A) CC Extraestatutari originari → per lliure decisió de les parts

Quan des de l'inici de la negociació es decideix adoptar un CC d'aquest tipus. Pot deure's a la intenció de negociar només amb un sindicat determinat i no amb uns altres encara que estigueren legitimats o, perquè els subjectes legitimats decidisquen signar-lo sense seguir la resta de requisits del Títol III ET. En la mesura en què aquests CC també queden emparats en l'art. 77.1 CE, no poden considerar-se un atemptat contra la llibertat sindical ni fraudulents.

B) CC Extraestatutari sobrevingut → pel no-compliment dels requisits del Títol III ET

Són aquells que al seu origen es plantegen com a estatutaris, però la negociació no va culminar amb l'adopció d'un acord de tal naturalesa:

- Per falta de subjectes legitimats per a negociar-lo.
- Per no aconseguir els percentatges de representativitat necessaris per a constituir vàlidament la comissió negociadora.
- Per no acomplir els requisits objectius i/o procedimentals.
- Per haver-se impugnat un CC aprovat com a estatutari, al qual l'òrgan judicial considera que no existeixen vicis de nul·litat i, com que no reuneix els requisits per a ser estatutari, el declare extraestatutari.

3.2. RÈGIM JURÍDIC

- No s'aplica l'ET, sinó les normes del **dret comú** per obligacions i contractes (Codi Civil).
- **Subjectes legitimats** → qui tinguen capacitat general i no cal legitimació ex ET.
- **No hi ha regles procedimentals.**
- Llibertat de **contingut**, però respecte a les disposicions legals, reglamentàries i al CC estatutari. Especialitats:
 - ✓ No poden regular matèries que hagen de ser aplicables a tots els treballadors de l'àmbit del conveni (ex. classificació professional, horaris, subrogació, etc.) → eficàcia personal limitada a subjectes signants i afiliats. Encara que es pot ampliar aquesta eficàcia a través de **pactes d'adhesió individuals** subscrits per treballadors no afiliats al sindicat signant (STC 108/1989, 8 juny).
 - ✓ Jeràrquicament estan per sota del CC estatutari (art. 3.1 ET) → només pot millorar el contingut del CC estatutari.
 - ✓ No s'incorporen al sistema de fonts del dret, tot i que son font d'obligacions.
- **No aplicables les regles de concurrència** de CC (STS 12-12-06, rec. 21/06).
 - ✓ Les condicions previstes en el CC estatutari no poden ser alterades pel CC extraestatutari (jerarquia: igual posició que contracte de treball).
 - ✓ Allò pactat a un CC extraestatutari pot ser modificat tant per un nou conveni extraestatutari com per un altre estatutari.
- **No aplicables les regles d'ultraactivitat** (STS 29-03-16, rec. 248/16)
 - ✓ En cas de conflicte entre un CC estatutari denunciat i un posterior extraestatutari, deixa d'aplicar-se el primer i comença a aplicar-se el segon, però només als afiliats al sindicat signant. Als no afiliats, se'ls continua aplicant l'estatutari denunciat, llevat que s'hi adherisquen individualment.
- No aplicable el mecanisme de despenjament de CC (art. 83.2 ET): allò pactat en un CC extraestatutari s'incorpora al contracte individual i tampoc pot ser modificat unilateralment per l'empresari, però sí pel procediment de modificació substancial de condicions de treball (art. 41 ET).

4. ACORDS O PACTES D'EMPRESA: CARACTERÍSTIQUES

- **Informalitat:** són acords o pactes informals, que en tot cas han de ser negociats amb la representació dels treballadors i l'empresa. En aquest sentit, tenen eficàcia personal general, ja que s'hi subscriuen per subjectes amb legitimació per a negociar CC estatutaris d'àmbit d'empresa o inferior amb la finalitat d'aplicar-se a tots els treballadors d'aquesta . Ara bé, la seua eficàcia normativa és discutida, ja que l'ET no estableix cap procediment d'adopció que permeta atribuir-li l'eficàcia del CC estatutari (STS 03-11-08, rec. 102/07).
- **Complementarietat:** en molts casos la seua funció sol ser actualitzar, millorar, completar o suplir llacunes sobre aquells aspectes no previstos pels CC estatutaris.
- **Subsidiarietat:** en altres casos, adopten decisions que haurien de correspondre a un CC però que no existeix o que no s'ha pronunciat sobre la matèria. L'ET conté nombroses referències a ells inserint-los després de l'expressió de "*mitjançant conveni col·lectiu o, en defecte d'això, per acord...*" (ex. arts. 22.1 ET: classificació professional; 24.1 ET: ascensos; 29.1 ET: rebut de salaris; 34.2 ET: distribució irregular de la jornada; 34.3 ET: límit d'hores ordinàries de treball efectiu diari; 67.1 ET: acomodació de la RU en casos de disminucions significatives de plantilla). Aquest tipus d'acords es coneixen com a **acords defectius o substitutius** (de CC).
- **Alteració d'allò que es preveu en un CC:** acords derogatoris o modificatoris del CC estatutari (ex. art. 82.3 ET: despenjament o inaplicació del CC).
- **De gestió i reorganització productiva:** arts. 40, 41, 44, 47 i 51 ET.
- **Finalització de conflictes col·lectius i vagues:** art. 8.2 i 17 RDLRT.

BIBLIOGRAFIA

- Cruz Villalón, J. (2021): “Estructura de la Negociación colectiva: claves para su mejora”, *NET21*, n. °1.
- Cruz Villalón, J. (2022): “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, n.º 1, pp. 134-142.
- Fernández Artiach, P. (2010): *Clases de Derecho Sindical en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, curso 2009-2010, Universitat de València.
- Mercader Uguina, J.R. (2022): “El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, n.º Extra 0, pp. 111-128.
- Mercader Uguina, J.R. (Dir.); De la Puebla Pinilla, A. (Coord.) y otros (2020): Tomo XX. Esquemas de Derecho del trabajo II. Derecho Sindical, 4ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Nores Torres, L.E. (2022): “La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, n.º Extra 0, pp. 73-82.
- Ramírez Martínez, JM. (Dir.); García Ortega, J.; Perez de los Cobos Orihuel, F. (2021): Curso básico de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 17ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sala Franco, T. (2020): *Derecho Sindical*, 3ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sala Franco, T. (2022): “Negociación colectiva”, en AA.VV. (Dir. Goerlich Peset, J.M.) *Derecho del Trabajo*, 10ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 661-706.

TEMA 4. CONFLICTE LABORAL

1. CONCEPTE DE CONFLICTE LABORAL

Els interessos contraposats entre les parts del contracte de treball poden donar lloc al sorgiment de tensions i conflictes, el caràcter dels quals és estructural. No sempre totes les tensions i conflictes que es poden produir s'exterioritzen, però quan així ho fan, de forma que sorgeix un enfrontament entre totes dues parts, el conflicte adquirirà caràcter puntual i, conseqüentment rellevància jurídica. El conflicte laboral pot quedar definit com la controvèrsia entre empresaris i treballadors que tenen pretensions antagòniques respecte als drets i obligacions que han de regir les seues relacions mútues (Alfonso Mellado, 2023; Fernández Artiach, 2010).

2. TIPUS DE CONFLICTES

La classificació dels conflictes laborals depèn del criteri utilitzat. Òbviament, aquests criteris classificadors no són excloents entre si, sinó que comprenen les diverses dimensions que **pot** reunir un mateix conflicte.

2.1. EN FUNCIÓ DE LA COMPOSICIÓ DE LES PARTS EN CONFLICTE

- A) Conflicte propi** → es produeix entre totes dues parts de la relació laboral, individualment considerades (empresa vs. treballadors/es) o col·lectives (sindicats o representants treballadors vs. empresa o associacions empresarials).
- B) Conflicte impropï** → es produeix entre subjectes que formen part solament d'un bàndol de la relació laboral. Tindria tal naturalesa un conflicte entre sindicats, entre diferents grups de representants unitaris, entre representants unitaris i sindicals o entre organitzacions empresarials.

2.2. EN FUNCIÓ DE LA FINALITAT DE LES PARTS DEL CONFLICTE

Tot i que de vegades és difícil distingir entre els dos tipus que es presenten, és important fer-ho, perquè els procediments de solució de conflictes que poden seguir-se seran diferents depenent de si es tracta d'un conflicte d'interessos o d'un jurídic.

- A) Conflicte d'interessos o econòmic** → el seu objecte no és altre que crear, modificar o bé substituir una norma que regula les relacions laborals. Per això, també rep el nom de **conflicte de regulació** o **novador**. Sovint sorgeixen durant el procés de negociació col·lectiva, encara que també poden sorgir durant la seua vigència.

Quan es produeix aquest tipus de conflicte no es pot recórrer als mecanismes de solució judicial, perquè s'ha de tenir en compte que la potestat jurisdiccional no consisteix en la creació o modificació de les normes sinó en interpretar-les i aplicar-les. Per tant, quan les parts no avancen en una negociació cap a un acord amb motiu de les seues diferents posicions, només hi podran recórrer a **mecanismes de solució de conflictes extrajudicials**: comissió paritària del conveni o procediments de mediació, arbitratge i conciliació (STS 26-05-09).

B) Conflicte jurídic → el conflictes classificats sota aquesta definició versen sobre la interpretació o aplicació d'una norma ja existent, ja siga una norma heterònoma (lleí, reglament) o autònoma (conveni estatutari o extraestatutari). Hi ha dues modalitats de conflicte jurídic:

- **Conflicte d'interpretació:** el seu objecte és determinar o conèixer el significat de la norma sobre la qual versa el conflicte.
- **Conflicte d'aplicació:** el seu objecte és instar el compliment, aplicació o la inaplicació d'aquella part o parts de la norma sobre la qual versa el conflicte.

En aquest cas, sí que es pot recórrer tant a **mecanismes judicials com extrajudicials de solució de conflictes**.

2.3. EN FUNCIÓ DELS SUBJECTES I DEL OBJECTE DEL CONFLICTE

Han d'emprar-se dos criteris acumulatius per a poder distingir amb precisió entre aquests tres tipus de conflicte (STS 17-11-99, rec. 1787/99). D'un costat, un **criteri subjectiu** (el nombre de treballadors afectats). I de l'altre, un **criteri objectiu** (el tipus d'interès afectat). Tots dos són necessaris per a distingir les tres modalitats existents:

A) Conflicte individual → és aquell que es produeix entre la persona treballadora i la seua empresa, considerades de manera singular o individual (**element subjectiu**). La pretensió de les parts té el seu origen en el propi contracte de treball i es debat un **interès personal, concret i diferenciat** que afecta **de manera singular i individualitzada** només els subjectes enfrontats i no uns altres (**element objectiu**). És a dir, té per objecte un pronunciament concret de condemna o de reconeixement d'una situació jurídica singular de cada treballador (STS 26-02-01, rec. 3560/00; 10-05-04, rec. 170/03; 25-09-12, rec. 2978/11). Les conseqüències del procediment judicial o extrajudicial només afectaran aquells qui han sigut part.

B) Conflicte plural → es tracta d'una **suma de conflictes individuals** que afecten de la mateixa manera diferents treballadors. L'element **objectiu** és el mateix (interès singular i diferenciat), però l'element **subjectiu** és plural (en lloc d'afectar un sol treballador amb la seua empresa afecta alhora diversos treballadors de la mateixa empresa). Consisteix en l'acumulació de pretensions individuals que tenen origen igualment en el contracte de treball de tots els subjectes afectats de manera singular, però simultàniament. És a dir, l'interès també serà concret i diferenciat de cadascun, però l'afectació unitària de tots ells els permet una actuació conjunta. Les conseqüències d'aquesta actuació només afectaran aquells subjectes que hagen sigut part en el procediment judicial o extrajudicial.

La diferència entre conflicte plural i individual és només l'element **subjectiu**, és a dir, el nombre de treballadors afectats. L'interès serà sempre singular i diferenciat, però acumulat des del moment en què afecta diversos subjectes.

C) Conflicte col·lectiu → és aquell que es produeix, d'un costat, entre una o diverses empreses i, de l'altre, al igual que el conflicte anterior, amb una pluralitat de treballadors. No obstant això, l'interès **en aquest cas serà general** no individual, perquè afecta un **grup genèric de treballadors** i té origen en una **circumstància**

objectiva que afecta tots ells. Aquesta circumstància pot ser la pertinença a un grup o categoria professional, ostentar la condició de representant dels treballadors, formar part del comitè d'empresa, estar afectat per un mateix conveni col·lectiu, etc. És a dir, en aquest cas no resulta rellevant el nombre de treballadors afectats ni qui són singularment aquests subjectes (element subjectiu), perquè encara que canvien aquests, el conflicte continuarà afectant el mateix grup genèric. Allò veritablement rellevant és que l'interès és generalitzat (**element objectiu**), fet que el **diferencia** del conflicte plural i també de l'individual.

3. PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES: CONCEPTE

Són el conjunt d'actuacions i tràmits tendents a recuperar l'equilibri perdut en les relacions laborals a causa d'una situació de conflicte (Fernández Artiach, 2010). L'Estat no pot resultar aliè a l'existència de conflictes laborals i per això ha d'intervenir per a articular mecanismes de solució o fomentar que les parts els articulen per tal de restablir l'ordre i la pau social (Alfonso Mellado, 2023).

4. TIPUS DE MECANISMES DE SOLUCIÓ

De nou ens trobem amb diferents criteris de classificació compatibles.

4.1. SEGONS LA SEUA NATURALESA O CARÀCTER

En funció de la seua naturalesa, la solució al conflicte pot ser judicial o extrajudicial. Ara bé, cal recordar que acudir a un o altre mecanisme es troba condicionat pel tipus de conflicte davant del qual ens trobem. Així, el conflicte jurídic pot ser resolt judicialment i extrajudicial; mentre que el conflicte econòmic, només extrajudicialment, perquè no té el seu origen en la interpretació o aplicació d'una norma vigent.

A) Procediments judicials → són aquells que resol un jutge o un tribunal (òrgan judicial). Estan regulats per la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (LRJS) que contempla diverses modalitats processals, quasi totes dissenyades per a fer reclamacions individuals, és a dir, per a resoldre conflictes individuals o plurals. Però n'hi ha una específica per al conflicte col·lectiu (arts. 153-162 LRJS). En tot cas, el recurs al procediment judicial només pot efectuar-se esgotada la via extrajudicial prèvia o, quan no s'haja solucionat el conflicte, pels procediments establerts en el conveni col·lectiu.

Àmbit d'aplicació de la modalitat:

Article 153 LRJS. Àmbit d'aplicació.

*1. Les demandes que afecten interessos generals d'un grup genèric de treballadors o, bé, a un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual i que versen sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu, **qualsevol que siga la seua eficàcia, pactes o acords d'empresa o, d'una decisió empresarial de caràcter col·lectiu, incloses les que es regulen a l'apartat 2 de l'article 40, l'apartat 2 de l'article 41, i les suspensions i reduccions de jornada previstes en l'article 47 ET que afecten un nombre de treballadors igual o superior als llinars previstos en l'apartat 1 de l'article 51 ET o, d'una pràctica d'empresa i dels acords d'interès professional dels treballadors autònoms econòmicament dependents, així com la***

impugnació directa dels convenis o pactes col·lectius no compresos en l'article 163 d'aquesta Llei s'han de tramitar a través del present procés. Les decisions empresarials d'acomiadaments col·lectius s'han de tramitar de conformitat amb el que es preveu en l'article 124 d'aquesta Llei.

2. També s'ha de tramitar ten aquest procés la impugnació de convenis col·lectius i dels laudes arbitrals substitutius d'aquests, de conformitat amb el que disposa el Capítol IX d'aquest Títol.

3. Així mateix, s'ha de tramitar de conformitat amb aquest procés la impugnació de les decisions de l'empresa d'atribuir caràcter reservat o de no comunicar determinades informacions als representants dels treballadors, així com els litigis relatius al compliment pels representants dels treballadors i els experts que els assistisquen de la seua obligació de secret.

El jutge o Sala ha d'adoptar les mesures necessàries per a salvaguardar el caràcter reservat o secret de la informació que es tracte.

➤ **Requisits:**

- Que afecte l'interès general d'un grup genèric de treballadors
- Conflicte jurídic (no d'interessos), sobre:
 - ✓ Normes estatals
 - ✓ CC estatutaris i extraestatutaris
 - ✓ Pactes i acords d'empresa
 - ✓ Decisions empresarials de caràcter col·lectiu: trasllat, modificació substancial, suspensió o reducció de jornada, acomiadament.
- També impugnació de CC i laudes arbitrals substitutius
- Decisions d'empresa d'atribuir caràcter reservat a la informació

Subjectes legitimats per a iniciar el procés:

Article 154 LRJS. Legitimació activa.

Estan legitimats per a promoure processos sobre conflictes col·lectius:

- a) Els sindicats l'àmbit d'actuació dels quals es corresponga o siga més ampli que el del conflicte.*
- b) Les associacions empresarials l'àmbit d'actuació de les quals es corresponga o siga més ampli que el del conflicte, sempre que es tracte de conflictes d'àmbit superior a l'empresa.*
- c) Els empresaris i els òrgans de representació legal o sindical dels treballadors, quan es tracte de conflictes d'empresa o d'àmbit inferior.*
- d) Les Administracions públiques ocupadores incloses en l'àmbit del conflicte i els òrgans de representació del personal laboral al servei de les anteriors.*
- e) Les associacions representatives dels treballadors autònoms econòmicament dependents i els sindicats representatius d'aquests, per a l'exercici de les accions col·lectives relatives al seu règim professional, sempre que reunisquen el requisit de la lletra a) anterior, així com les empreses per a les quals executen la seua activitat i les associacions empresarials d'aquestes sempre que el seu àmbit d'actuació siga almenys igual al del conflicte.*

B) Procediments extrajudicials → són aquells en els quals no intervé un òrgan judicial. Hi ha dues possibilitats:

D'un costat, la **negociació directa** entre les parts afectades pel conflicte per a tractar de trobar una solució consensuada i conjunta.

D'un altre costat, els procediments de **mediació, arbitratge i conciliació**. Recórrer a aquests mecanismes pot ser voluntari o obligatori, depèn de si ve impost per la Llei o pels CC. Ara bé, una vegada s'acudeix a ells, no tots acaben amb una solució el compliment de la qual serà vinculant. Aquests mecanismes poden estar regulats tant en normes estatals com convencionals, com veurem més endavant.

- **Conciliació:** El conciliador tracta d'aproximar les postures de les parts en conflicte, ajudar-los a trobar la solució. La **solució prové de les mateixes parts**, la funció del conciliador és fomentar el diàleg entre les parts sense entrar en la resolució de la controvèrsia. La conciliació pot acabar amb o sense acord, depèn de la **voluntat de les parts**.
- **Mediació:** El mediador ofereix solucions a les parts, normalment formula diverses propostes després d'estudiar el conflicte (té un paper més actiu). Les parts poden triar la solució més convenient, però no estan obligades a acatar-les, per la qual cosa la mediació també pot acabar amb o sense acord. Igualment, la solució s'aconsegueix voluntàriament.
- **Arbitratge:** L'àrbitre resol el conflicte mitjançant el laude arbitral. Pot ser voluntari o obligatori acudir a l'arbitratge, però el laude s'imposa obligatòriament (és vinculant), a diferència de la conciliació i mediació en les quals la solució s'aconsegueix voluntàriament.

4.2. SEGONS LA PROCEDÈNCIA DE LA SOLUCIÓ (QUI L'ADOPTA?)

- A) Procediments autònoms o d'autocomposició del conflicte** → aquells en els quals la solució al conflicte prové de les mateixes parts en conflicte.
- ✓ Negociació directa entre les parts
 - ✓ Conciliació
 - ✓ Mediació
- B) Procediments heterònoms o de heterocomposició del conflicte** → aquells en els quals la solució al conflicte l'estableix un tercer. Són decisions vinculants per a les parts.
- ✓ Procediment judicial
 - ✓ Arbitratge

4.3. SEGONS L'ORIGEN DEL PROCEDIMENT DE SOLUCIÓ (QUI EL CREA?)

- A) Procediments d'origen estatal** → els creats pel legislador laboral. Sempre són d'àmbit estatal i creats per les comunitats autònomes perquè en matèria laboral la competència és exclusivament de l'Estat (art. 149.1.7 CE).

En el cas dels procediments judicials, només poden ser d'origen estatal. **No poden tenir caràcter convencional** perquè l'organització, estructura i competències de jutges i magistrats és matèria d'ordre públic, i per això la seua regulació només correspon als poders públics, i no als agents socials. A més, només poden ser de **competència estatal**, perquè d'acord amb l'art. 117.5 CE regeix el principi d'unitat jurisdiccional per a l'organització i funcionament dels tribunals. Això vol dir que,

sense perjudici que hi haja una distribució o descentralització territorial, l'administració de justícia, única per a tot l'Estat, és competència exclusiva estatal (art. 149.1.5 CE). El cos de jutges i magistrats depèn directament de l'estat. L'existència d'òrgans judicials radicats en els territoris de les CCAA no implica que siguin òrgans d'aquestes.

B) Procediments d'origen convencional → són els creats pels agents socials en l'exercici de la seua autonomia col·lectiva. Està negociat i previst en un conveni col·lectiu estatutari o en un acord d'igual naturalesa, en la mesura en què són producte de la negociació col·lectiva. Dins de l'amplitud del terme negociació col·lectiva "laboral" al qual es refereix l'art. 37.1 CE, que comprèn les relacions entre empresaris i treballadors, entre els representants de tots dos i entre les parts negociadores, pot incloure's la regulació dels mecanismes de solució dels conflictes que sorgisquen entre aquestes mateixes parts.

Els procediments extrajudicials poden tenir tant origen estatal com convencional, depèn de qui els haja creats.

Exemples de procediments estatals i convencionals

A) D'origen estatal:

a. Procés judicials: LRJS

b. Procediments extrajudicials:

- La **Inspecció de Treball** té atribuïdes funcions de **conciliació, mediació i arbitratge** (*Llei 23/2015, de 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i de Seguretat Social*).
- L'art. 24 del Reial decret llei, 17/1977, de 4 de març, de Relacions de Treball (RDLRT) contempla **idèntiques funcions a favor de l'autoritat laboral**. El RDLRT estableix un procediment administratiu de conflicte col·lectiu basat en dues regles: **1)** quan els treballadors utilitzen aquest procediment, no podran exercir el dret a vaga (Art. 17.2. RDLRT); **2)** no podrà plantejar-se conflicte col·lectiu per a modificar els pactes en conveni col·lectiu o el que s'estableix per laude arbitral (art. 20 RDLRT). El procediment podrà ser iniciat pels empresaris i pels representants dels treballadors i dels empresaris, en l'àmbit corresponent al conflicte, mitjançant escrit dirigit a l'autoritat laboral competent, que ha de remetre còpia a la part contrària i convocar a les parts a conciliació.
- Idèntiques facultats del **Servei de Mediació Arbitratge i Conciliació (SMAC) MAC** (RDL 5/1979 i RD 2756/79). N'hi ha un central (estatal) i diversos en els territoris de les comunitats autònomes.
- **L'arbitratge obligatori en matèria de vaga** (art. 10 del RDLRT → tema 5)
- **L'arbitratge en matèria electoral** (art. 76 ET → tema 2)
- **L'arbitratge en cas d'inaplicació del CC** (art. 82.3 ET → tema 3)

B) D'origen convencional**a. Regulats als convenis col·lectius estatutaris**

- Recurs previ a la comissió paritària (art. 85.3.e ET): pot ser voluntari o obligatori. És obligatori per a la interpretació i aplicació de discrepàncies de caràcter col·lectiu (art. 91.3 ET) → tema 3
- Procediments de mediació i arbitratge que, si estan establerts, són obligatoris per a la solució conflictes de caràcter col·lectiu (art. 91.2 ET) → tema 3
- Adaptació de les regles establertes en els acords interprofessionals per a la inaplicació del CC (art. 85.3.c ET en relació amb l'art. 82.3 ET) → tema 3

b. Regulats als Acords Interprofessionals sobre matèries concretes (art. 83.3 ET)

- **VI ASAC (Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes)**. Característiques:
 - Té caràcter nacional
 - Vigència fins a 31 desembre 2024
 - Negociat per SMR Estatals i AE MR (CEOE i CEPIME)
 - Es porta negociant des del 1996 l'ASEC, es porta renovant des de llavors, la seua vigències sol ser més o menys d'entre 4 i 5 anys.
 - Àmbit material (art. 4.3 VI ASAC. Ex. Conflictes col·lectius d'interpretació, controvèrsies en el si de la comissió paritària, conflicte per situació de bloqueig durant la negociació d'un conveni, etc.).
 - Àmbit territorial (art. 2): establert per a conflictes que superen l'àmbit de la CA: 1) sector que abaste diverses CA; 2) empreses, grups d'empreses o empreses vinculades quan afecte diversos centres en diferents CA; 3) quan sorgisca un conflicte interpretatiu sobre un CC sectorial estatal, les conseqüències del qual puguen afectar altres empreses en diverses CA.
 - 2 procediments: mediació i arbitratge
 - També, com en tot conveni, n'hi ha una **Comissió paritària** per a la interpretació, aplicació i seguiment del ASAC. I un òrgan, el **Servei interconfederal de mediació i arbitratge –AVENC-** que s'encarrega de la gestió dels procediments –rebre la sol·licitud d'inici dels procediments de solució que conté, facilitar a les parts el llistat de mediadors i àrbitres per a la seua elecció, citar a les parts del conflicte, etc.
- **Acords en les comunitats autònomes: similars però per a quan el conflicte no supere l'àmbit de la CA**

5. MESURES DE PRESSIÓ

Són els instruments que tenen les parts de les relacions laborals per a forçar l'altra part a acceptar una solució de la controvèrsia sotmetent-se a algun dels procediments de solució que hi ha.

Article 37 CE

2. Es reconeix el dret dels treballadors i empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu. La llei que regule l'exercici d'aquest dret, sense perjudici de les limitacions que pugui establir, inclourà les garanties precises per tal d'assegurar el funcionament dels serveis essencials de la comunitat

Treballadors i empresaris **no** tenen paritat/igualtat d'armes, perquè de ser així seria concedir un plus de poder, més del que ja tenen, als empresaris. A continuació, s'enumeren algunes de les mesures de pressió amb què contenen cadascuna de les parts.

D'una banda, les mesures de pressió amb què contenen els **treballadors** són:

- ✓ Vaga
- ✓ Les concentracions a les portes o a l'interior del centre
- ✓ Les assentades davant la direcció de l'empresa
- ✓ La col·locació d'un adhesiu reivindicatiu en l'uniforme
- ✓ Piquets informatius (però no ho seran els coactius o violents)
- ✓ Boicot comercial (excepte que es faça ús de la coacció, violència o similars)
- ✓ La no col·laboració amb l'empresari (en referència a prestacions no exigibles des del contracte de treball)
- ✓ El sabotatge (en l'actualitat està considerada una conducta il·lícita)

D'altra banda, les mesures de pressió amb que contenen els **empresaris** (caràcter defensiu) són:

- ✓ Tancament patronal
- ✓ Exercici desmesurat del poder de direcció sobre un col·lectiu o col·lectius concrets (s'ha de provar la licitud de l'actuació)
- ✓ Desviació productiva i financera (s'ha de provar la licitud de l'actuació)
- ✓ No col·laboració amb els representants dels treballadors (sense arribar a l'incompliment de les obligacions que té l'empresari amb aquests)

BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Mellado, C.L. (2022): “Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal”, en AA.VV. (Dir. Goerlich Peset, J.M.) *Derecho del Trabajo*, 10ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 707-745.

Fernández Artiach, P. (2010): *Clases de Derecho Sindical en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, curso 2009-2010, Universitat de València.

Mercader Uguina, J.R. (Dir.); De la Puebla Pinilla, A. (Coord.) y otros (2020): Tomo XX. Esquemas de Derecho del trabajo II. Derecho Sindical, 4ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Ramírez Martínez, JM. (Dir.); García Ortega, J.; Perez de los Cobos Orihuel, F. (2021): Curso básico de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 17ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2020): *Derecho Sindical*, 3ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

TEMA 5. VAGA

1. ANTECEDENTS

El dret de vaga, com es va veure en el tema anterior, és el mitjà de pressió més típic i tradicional del qual disposen els treballadors durant un conflicte col·lectiu. De forma molt bàsica, es pot dir que consisteix en l'atur temporal de la prestació de serveis per part dels treballadors.

L'ordenament jurídic ha adoptat diverses postures en relació amb el dret de vaga al llarg de la història (STC 11/1981, 18 abril, FJ 9):

- a) Prohibint-la, perquè es considerava una activitat delictiva i perjudicial per a la societat. Per tant, el seu exercici era sancionable per part de l'Estat.
- b) Permetent-la, però adoptant una postura neutra: si bé no es considerava una activitat sancionable per l'Estat, sí que s'entenia que era un incompliment de les obligacions laborals del treballador que podia suscitar reprimendes per part de l'empresa (sancions, acomiadaments, etc.).
- c) Protegint-la, en tant en quant es considera un instrument per a la millora de les condicions de treball i, per tant, de vida. Des d'aquest punt de vista, constitueix una actuació beneficosa per a la societat i l'Estat ha de tutelar els treballadors que l'exerceixen. Es configura, per tant, com un dret laboral, tenint en compte que és "*un instrument de realització de la democràcia social i del principi d'igualtat*" (STC 11/1981, FJ 7). La nostra CE 1978 introdueix una "*important novetat: la proclamació de la vaga com a dret subjectiu i com a dret de caràcter fonamental*" (FJ 9).

2. NORMATIVA APLICABLE

2.1. EN L'ÀMBIT CONSTITUCIONAL

La Constitució reconeix el dret a la vaga en l'art. 28.2 CE. És, juntament amb la llibertat sindical (art. 28.1 CE), un dels dos únics drets fonamentals de caràcter específicament laboral.

Article 28 CE

2. Es reconeix als treballadors el dret a la vaga per a la defensa dels seus interessos. La llei que regule l'exercici d'aquest dret establirà les garanties necessàries per a assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat.

- És un dret fonamental (DF) → art. 53 CE:
 - ✓ La seua **aplicació és immediata**, sense necessitat de desenvolupament legal.
 - ✓ En cas de que es regule, serà per **llei orgànica**, que haurà de respectar en tot cas **el seu contingut essencial** (contingut o nucli mínim de facultats que es desprenen del DF i que ha de respectar en tot cas el legislador)
 - ✓ Té una **tutela especial** pròpia dels DF: davant jurisdicció ordinària (social) procediment sumari i preferent de tutela DF; davant TC, recurs d'ampara constitucional.

- ✓ La CE la reconeix i remet a la Llei perquè regule el seu exercici i les garanties per al manteniment dels serveis essencials per a la comunitat.
- **Contingut essencial**⁶ (STC 81/1981, FJ10)
 - la vaga consisteix en “la **cessació del treball**, en qualsevol de les manifestacions o modalitats que pot revestir”,
 - que “**comprèn la facultat de declarar-se en vaga -establint la causa** o perquè i la **finalitat** reivindicativa que es persegueix-...”;
 - comprèn el **dret a la convocatòria** (STC 70/1982, 29 novembre)
 - ... i la **facultat de triar la modalitat** de vaga”, dins d’aquelles que es consideren legals.
 - **amb la finalitat d'exercir pressió sobre l'empresari**, empresaris i/o poders públics –“pot tenir per objecte reivindicar millores en les condicions econòmiques o, en general, en les condicions de treball, i pot suposar-hi també una protesta amb repercussió en altres esferes o àmbits”.

2.2. A NIVELL INFRACONSTITUCIONAL

RD-Llei 17/1977, de 4 de març, de Relacions de Treball (RDLRT)

Dues qüestions han de cridar l'atenció: el seu caràcter preconstitucional; i la font que conté la regulació.

Efectivament, la CE determina que el seu exercici es regule mitjançant Llei. Però, a més, en tractar-se d'un DF, l'art. 81 CE determina que ha de ser per mitjà d'una Llei orgànica. Regulació legal aquesta que hui dia no existeix.

D'altra banda, el moment històric en el qual va ser aprovat, preconstitucional, determina que la regulació del dret fora més restrictiva del que l'art. 28.2 CE reconeix, realment, en termes molt amplis. Aquesta regulació continguda en el RDLRT contenia diversos límits o restriccions al dret de vaga que la Constitució no contempla.

Per aquest motiu, l'any 1980, el Grup parlamentari socialista va presentar un recurs d'inconstitucionalitat signat per 52 diputats al·legant: 1) que el RDLRT no complia la **reserva de llei orgànica** efectuada pel constituent; i 2) que el seu **contingut era més restrictiu**. Aquest recurs va donar lloc a la coneguda **STC 11/1981, 8 abril**, que

⁶ Hi ha dos camins complementaris per a determinar contingut essencial STC 81/1981, FJ 8 i 10:

- A) Naturalesa jurídica del dret → consisteix en, a partir d'idees generalitzades i conviccions admeses, determinar “*aquella part del contingut d'un dret sense la qual aquest perd la seua peculiaritat o, dit d'una altra manera, allò que el fa recognoscible com a dret pertanyent a un determinat tipus*”. També “*aquelles facultats o possibilitats d'actuació necessàries perquè el dret siga recognoscible com a pertinent al tipus descrit i sense les quals deixa de pertànyer a aquest tipus i ha de passar a quedar comprès en un altre, desnaturalitzant-se per dir-ho així*”.
- B) Els interessos jurídicament protegits com a nucli dels drets subjectius → es refereix a “*aquella part del contingut que és absolutament necessària perquè els interessos jurídicament protegits, que donen vida al dret, resulten real, concreta i efectivament protegits*”. Dit d'una altra manera, “*és aquella part del contingut que és ineludiblement necessària perquè el dret permeta al seu titular la satisfacció d'aquells interessos per a la consecució dels quals el dret s'atorga*”.

constitueix la primera sentència interpretativa del Tribunal Constitucional (TC) i que versà sobre el Dret de Vaga.

Ara bé, el TC va optar per no declarar inconstitucionalitat el RDLRT. Primer, perquè va entendre que l'exigència de **Llei orgànica no pot aplicar-se amb caràcter retroactiu**, en tant que no era exigible abans d'entrar en vigor la CE, el RDLRT es va aprovar de manera vàlida sota l'ordenament anterior, per la qual cosa no pot considerar-se inconstitucional. Per tant, es mantindrà vigent en tot el que no s'opose a la CE. Tot i que, el TC va afirmar que això no volia dir que puga "*considerar-se plenament assimilat a una llei orgànica o, investit de caràcter de llei orgànica, ni tampoc que puga complir el paper de la norma d'integració a la qual la CE es remet, perquè aquesta ha de ser sempre una llei orgànica i el legislador, per a donar cim al desenvolupament de la CE, ha de confeccionar i elaborar aquesta Llei orgànica*" (FJ 5).

Una vegada salvada la constitucionalitat de la font que conté la regulació del Dret de Vaga, el TC, a través de la STC 11/1981, **va depurar-ne el contingut**. Va declarar alguns preceptes inconstitucionals, molt pocs. I en uns altres, va anar dient com havien d'interpretar-se a la llum de la Norma Fonamental o, al contrari, com no haurien d'entendre's per a preservar la constitucionalitat del RDLRT. El TC va mantenir tota regulació del RDLRT que fora **respectuosa amb el contingut essencial** del DF a la Vaga, que va interpretar en la mateixa STC. Cal tenir en compte, però, que la regulació actual en el RDLRT **no és l'única regulació possible**. El fet de que siga "*més restrictiva o oberta*", és una **opció política** que correspon al legislador, que és el representant de la sobirania popular en cada moment històric. La CE només imposa el respecte del contingut essencial del dret fonamental i regular per Llei orgànica (STC 11/1981, FJ 7).

Per tant, el RDLRT ha de llegir-se i interpretar-se a la llum de la STC 11/1981, 8 d'abril. Però també de moltes altres posteriors, tant del TC com dels òrgans judicials de la jurisdicció ordinària. Aquesta situació fa que el dret de vaga siga extremadament complex i que estiga subjecte a una abundant interpretació jurisprudencial.

3. CONCEPTE DE VAGA

3.1. CONCEPTE GENERAL

La vaga es pot entendre, generalment i comuna, com una cessació o interrupció temporal de la prestació laboral que, de manera concertada i col·lectiva, serveix per a exercir pressió o com a mesura de conflicte per a reivindicar els interessos socioeconòmics dels treballadors.

- És, per tant, un **instrument d'autotutela** dels treballadors.
- Ha de ser **acordada** pels treballadors o els seus representants.
- Pot **adoptar diverses formes o modalitats** (Mercader Uguina, 2020).

No obstant això, aquest concepte ampli, va ser recollit pel legislador del 1977 d'una manera més restrictiva:

Article Set RDLRT.

U. L'exercici del dret de vaga ha de realitzar-se, precisament, mitjançant la cessació de la prestació de serveis pels treballadors afectats i sense ocupació pels mateixos del centre de treball o de qualsevol de les seues dependències.

- Primer, perquè l'art. 7.1 RDLRT restringeix l'ocupació del centre de treball o les seues dependències. Contempla només la vaga amb abandó del centre de treball o dels locals de l'empresa
- Segon, perquè considera unes certes modalitats vagues il·legals i altres abusives. No obstant això, tant la prohibició d'ocupació de locals, com les modalitats il·lícites i les abusives, han sigut interpretades per la STC 11/1981.

3.2. LEGALITAT O IL·LEGALITAT DE LA VAGA SEGONS LA SEUA MOTIVACIÓ

L'art. 11 RDLRT considera il·legals una sèrie de modalitats de vaga segons la seua motivació o la finalitat que persegueixen. En aquest sentit, es consideraven il·legals les vagues polítiques (per motius polítics, no laborals), les vagues de solidaritat (per solidaritat amb un altre col·lectiu, ja que les motivacions del conflicte no afecten directament els vaguistes) i les vagues novadores (vagues per un conflicte econòmic o d'interessos).

Sota aquest prisma, l'única vaga laboral lícita era:

- La **vaga laboral** (no política).
- **Directa** (per motius que realment afecten els subjectes vaguistes).
- **Les vagues no novadores** (no tenen interès a modificar un conveni col·lectiu –CC–durant la seua vigència), aquelles **motivades per conflictes jurídics** i de pressió durant la negociació col·lectiva, quan no hi haja un CC aplicable (Sala Franco, 2020).

No obstant això, la STC 11/1981 i moltes altres sentències posteriors han reinterpretat aquestes modalitats de vaga perquè es considerava que qualificar-les com a il·legals basant-se únicament en la seua motivació restringia notablement la possibilitat que una vaga fora legal.

Article Onze RDLRT.

La vaga és il·legal:

a) *Quan s'inicie o se sostinga per motius polítics o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors afectats.*

b) *Quan siga de solidaritat o suport, llevat que afecte **directament** l'interès professional dels qui la promoguen o sostinguen.*

c) *Quan tinga per objecte alterar, dins del seu període de vigència, els pactes en un Conveni Col·lectiu o el que s'estableix per laude.*

d) *Quan es produísca contravenint el que disposa el present Reial decret llei o, allò expressament pactat en Conveni Col·lectiu per a la solució de conflictes.*

*Es **declara la inconstitucionalitat de l'incís destacat** de l'apartat b) per STC 11/1981, de 8 d'abril. [Ref. BOE-T-1981-9433](#).*

a) **Vaga política:** article 11.a) RDLRT i STC 11/1981

El RDLRT no defineix exactament què és la vaga política. Segons el Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT, hi ha dos tipus de vagues polítiques:

- **Vaga política pura** → “*la que va dirigida contra la política del Govern sense que el seu objecte siga un conflicte de treball*”. L'OIT no considera un atemptat contra la llibertat sindical prohibir aquesta (no la considera il·legal, però permet prohibir-la).
- **Vaga política mixta** (amb transcendència laboral) → “*l'adreçada contra la política del Govern... que havia pres una mesura que tenia a veure amb les relacions de treball*”. L'OIT la considera lícita i prohibir-la podria vulnerar el dret a la llibertat sindical.

La **STC 11/1981** no es pronuncia en absolut sobre aquesta vaga en els FJ. Ni tampoc en la part dispositiva de la sentència, malgrat el fet que entre els motius d'inconstitucionalitat del recurs estava declarar la inconstitucionalitat de l'art. 11.1.a RDLRT. Per tant, en la mesura en què en la part dispositiva declara inconstitucionals uns certs preceptes i acorda “*desestimar les restants pretensions dels recurrents*”, implícitament declara constitucional la prohibició de vagues polítiques. Però, com hem d'entendre aleshores la prohibició del RDLRT?

D'acord amb la interpretació jurisprudencial en sentències posteriors, serà il·legal i delictiva la **vaga política des d'un punt de vista subjectiu**. Això és, aquella que es fa contra els poders públics, per motius ideològics o polítics (no professionals), i amb la finalitat de “*subvertir la seguretat de l'Estat*”. És a dir, d'alterar l'ordre constitucional.

Però **seran legals les vagues polítiques des d'un punt de vista objectiu**, és a dir, dirigida contra les polítiques adoptades pel govern sobre les relacions laborals (**vagues soci-professionals**), tot i que en tinguen només una incidència indirecta (situació econòmica del país, protecció social, ocupació, etc.).

b) **Vaga de solidaritat:** article 11.b) RDLRT i STC 11/1981, FJ 21 + part dispositiva:

Una vaga de solidaritat és una vaga de suport a un col·lectiu afectat pel conflicte, però que directament no afecta tots els vaguistes. És a dir, permet l'ús d'una mesura de pressió per subjectes que no són els afectats pel conflicte.

El RDLRT les prohibia llevat que afectaren “directament” l'interès professional dels vaguistes. Aquesta prohibició del suport i la solidaritat es contraria a les bases del moviment obrer i sindical. Per això es va sol·licitar, mitjançant el recurs, la declaració d'inconstitucionalitat per la seua delimitació “*profundament restrictiva i frontalment contrària a l'àmplia definició constitucional*”, de l'art. 28.2 CE.

La **STC** va considerar **inconstitucional l'adverbi “directament”**, perquè considera que és molt restrictiva i puntualitza que “*l'adjectiu professional*”

que el text que analitzem utilitza ha d'entendre's **referit als interessos que afecten els treballadors** quant a tals, no, naturalment, com a membres d'una categoria laboral específica". És a dir, són lícites les vagues que es fan "**en defensa dels interessos de la categoria dels treballadors**", en sentit ampli, i "no pot discutir-se que els treballadors vaguistes poden tenir un interès que els faça solidaris amb altres treballadors". La conseqüència és que la prohibició formalment subsisteix, però s'ha buidat de contingut, i el TC ha acceptat quasi qualsevol tipus de vaga solidària considerant que es veu involucrat "l'interès professional" dels vaguistes solidaris.

c) **Vaga novadora:** article 11.c) RDLRT i STC 11/1981, FJ 14:

És aquella que té per objecte la modificació d'un conveni col·lectiu (CC) vigent.

Amb aquesta prohibició el legislador estableix un **deure de pau relatiu**, que impedeix realitzar vagues durant la vigència del CC quan aquestes tinguen per objecte o finalitat modificar-lo. Un **deure de pau absolut** significaria que es prohibeix la realització de qualsevol vaga, per qualsevol causa o reivindicació –i no només per la novació del CC– durant la vigència d'aquest.

La STC va mantenir la prohibició (deure de pau relatiu), però la va interpretar de forma molt restrictiva:

- La prohibició es refereix només a CC **estatutaris**
- Abasta els **conflictes econòmics o d'interessos** (novadors), però no els conflictes jurídics interpretatius o d'aplicació. Es pot fer una vaga per una divergència interpretativa o aplicativa del CC, sempre que no siga amb la finalitat de modificar-lo o substituir-lo.
- Subsisteix **només durant la vigència del CC**, després de la denúncia decauen les clàusules obligacionals, en especial, el deure de pau social. Per tant, si es pot dur a terme una vaga novadora durant la **ultraactivitat** del CC.
- És legal la vaga per a regular **aspectes no previstos en el CC**, fins i tot durant la seua vigència.
- És legal la vaga per conflicte d'interès quan el que es pretenga és **negociar un CC al qual es permeta la concurrència** art. 84.2 i 3 ET.
- És possible la vaga novadora quan el CC **haja sigut incomplert per l'empresari**.
- I també quan càpia l'aplicació de la «**clàusula rebus sic stantibus**» ("estant així les coses"): s'utilitza per a dir que una norma serà aplicable sempre que es mantinguen les circumstàncies en què va ser pactada o aprovada. I no, pel contrari, quan es produïska "*un canvi absolut i radical de les circumstàncies*".

d) **Vaga motivada per conflictes jurídics:** STC 11/1981.

Què passa amb les vagues motivades per l'aplicació o interpretació d'una norma estatal o pactada? El RDLRT no les prohibeix expressament i la STC 11/1981 admet les vagues per conflictes jurídics relatius al CC. No obstant això, el RDLRT

si que estableix una prohibició de concurrència entre una vaga i el procediment de conflicte col·lectiu que regula.

Article Dèsset RDLRT.

U. *La solució de situacions conflictives que afecten interessos generals dels treballadors pot tenir lloc pel procediment de Conflicte Col·lectiu de Treball que es regula en aquest títol.*

Dos. *Quan els treballadors utilitzen el procediment de Conflicte Col·lectiu de Treball no poden exercir el dret de vaga.*

Tres. *Declarada la vaga, els treballadors poden, no obstant això, desistir de la mateixa i sotmetre's al procediment de Conflicte Col·lectiu de Treball.*

Article Divuit RDLRT.

Dos. *Quan el procediment de conflicte col·lectiu s'inicie a instàncies dels empresaris, i els treballadors exercisquen el dret de vaga, s'ha de suspendre aquest procediment, arxivant-se les actuacions.*

És a dir, és incompatible l'exercici de vaga amb aquest mecanisme de solució extrajudicial de conflictes. Els acords interprofessionals sobre solució de conflictes extrajudicials també solen regular aquesta incompatibilitat entre l'exercici de la vaga i el sotmetiment a un procediment arbitral. Aquesta incompatibilitat determina la il·legalitat de la vaga que s'inicie després d'haver recorregut a aquests mecanismes.

Article Onze RDLRT.

La vaga és il·legal:

[...] **d)** *Quan es produïska contravenint el que es disposa en el present Reial decret llei o, l'expressament pactat en Conveni Col·lectiu per a la solució de conflictes.*

A l'empara d'aquesta lletra es desprenen **dos supòsits més d'il·legalitat:**

- 1) Les **vagues que no respecten el procediment de vaga** que veurem (p. ex. estableix un preavis, per tant seran il·legals les *vagues sorpresa*).
- 2) Les vagues amb ocupació de locals.

3.3. VAGA AMB OCUPACIÓ DE LOCALS

La vaga amb ocupació de locals la prohibeix l'art. 7.1 RDLRT. El concepte de vaga que contempla el RDLRT és sense l'ocupació del centre de treball, per tal de protegir els béns de l'ocupador i el seu dret a la propietat privada.

Aquesta noció també es va considerar restrictiva i per això es va qüestionar la seua inconstitucionalitat. La interpretació de la STC 11/1981 (FJ 17) va considerar que la prohibició general d'ocupació dels locals és injustificada i n'estableix els criteris per a interpretar-la:

- 1) La prohibició d'ocupació no pot impedir el dret de reunió (assemblea de treballadors) contemplat en l'art. 77 ET i en els termes allí previstos, que és necessari per al desenvolupament d'una vaga (preparació i solució de la vaga).
- 2) L'ocupació només estarà prohibida quan **contravinga una ordre empresarial de prohibició de l'ingrés o de l'abandó del centre**. I aquesta serà **legítima** només quan existisca perill de **vulneració dels drets de tercers, inclosos els no vauquistes** o, del **dret de l'empresari sobre les instal·lacions i els béns**.

- 3) S'admet la licitud de les **vagues blanques** o de **braços caiguts** (permanència en els locals sense treballar)

3.4. VAGUES ABUSIVES

Article Set RDLRT.

Dos. Les vagues rotatòries, les efectuades pels treballadors que presten serveis en sectors estratègics amb la finalitat d'interrompre el procés productiu, les de zel o reglament i, en general, qualsevol forma d'alteració col·lectiva en el règim de treball diferent a la vaga, es consideraran actes il·lícits o abusius.

És important recordar que l'art. 7.1 RDLRT estableix un concepte de vaga que “*haurà de realitzar-se, precisament, mitjançant la cessació de la prestació de serveis pels treballadors afectats*”. És a dir, la vaga implica un atur, un **incompliment temporal de les obligacions laborals** de la persona treballadora. És important per a entendre perquè aquestes vagues són abusives, ja que la cessació sempre comporta un **sacrifici de la persona treballadora** a canvi de l'exercici d'una mesura de pressió: se suspèn el dret a percebre salari encara que la relació laboral es manté viva perquè no s'extingeix, està suspesa.

Per tant, són abusives perquè “*concorren en elles circumstàncies, objectes o intencions dels seus autors que **sobrepassen els límits normals d'exercici del dret***”, pel que fa a **l'exigència de proporcionalitat i sacrificis mutus** (Fernández Artiach, 2010). Això vol dir que les empreses poden emparar-se en aquesta presumpció per a que la vaga es considere il·legal i s'apliquen les conseqüències corresponents. Malgrat això, els vaguistes poden provar que no té caràcter abusiu pel que fa al seu objecte i intencions, ja que és una presumpció que admet prova en contrari. La determinació judicial del seu caràcter lícit o il·lícit dependrà de la proporcionalitat dels sacrificis assumits pels vaguistes.

Quines son aquestes vagues i què signifiquen?

- **Vaga rotatòria** → els treballadors realitzen aturs parcials curts per diferents seccions de l'empresa o grups diferents de treballadors, la qual cosa impedeix que el procés productiu de l'empresa es desenvolupi amb normalitat. El sacrifici per a la persona treballadora es mínim, mentre que el mal causat a l'empresa és desproporcionat.
- **Vaga estratègica** → quan l'atur d'un grup reduït de treballadors, pel lloc que ocupen, paralitza tota l'activitat de l'empresa (ex. els metges d'un hospital; els pilots d'avió; els controladors aeris que va causar la declaració de l'Estat d'alarma al 2010). El mal és desproporcionat perquè el sacrifici l'assumeixen un nombre reduït de persones treballadores però es paralitza tota l'activitat de l'empresa.
- **Vagues de zel o de reglament** → fer el treball de forma molt minuciosa i estricta, amb molta cura, però de forma desenraonadament lenta. Els treballadors no assumeixen cap sacrifici, perquè no deixen de cobrar tot i que paralitzen l'activitat de l'empresa.

- **Qualsevol forma d'alteració col·lectiva del règim de treball diferent a la vaga** → sobre totes aquelles modalitats de vaga no esmentades al precepte no recau la presumpció d'abusivitat i, per tant, són lícites (ex. les vagues intermitents, STC 72/1982, 2 desembre). Tanmateix, sense que opere la presumpció, pot provar-se el caràcter abusiu d'altres tipus de vagues atenent a la proporcionalitat del dany. Cal insistir, però, que, en la mesura en que no opera la presumpció d'il·licitud o de caràcter abusiu, en aquest cas qui ha de provar és l'empresa que pateix la vaga.

4. **TITULARITAT DE LA VAGA**

L'art. 28.2 CE diu que els titulars són “els treballadors per a la defensa dels seus interessos”. A més a més, el RDLRT no concreta res, a tot estirar, es refereix a relacions laborals.

Article Un RDLRT.

El dret de vaga, en l'àmbit de les relacions laborals, pot exercir-se en els termes previstos en aquest Reial decret llei.

La STC 11/1981, FJ 11 estableix que és un dret individual però de necessari exercici col·lectiu, la qual cosa vol dir:

- **És un dret de titularitat individual** → les persones treballadores tenen el **dret o facultat d'adhesió** a la vaga, singularment decideixen si se sumen o no a la vaga.
 - Aquest dret d'adhesió pot ser **positiu**
 - **O negatiu**: els treballadors tenen **dret a no sumar-se** a la vaga o **desvincular-se** d'ella, ambdós fonamentades en el seu dret al treball (art. 35 CE).
- **Però de necessari exercici col·lectiu**, el dret o facultat de convocatòria correspon als **sindicats** i als **representants dels treballadors**.

Però també les **persones treballadores de manera col·lectiva** (grup de treballadors empresa, centre treball o sector) poden convocar la vaga. Són possibles així les *wild strikes* o *vagues salvatges* o *vagues sense control sindical*, que són convocades pels propis treballadors sense que el sindicat la gestione. Ara bé, un treballador no pot decidir posar-se en vaga individualment sense que haja sigut convocada prèviament de forma col·lectiva.

La facultat de convocar la vaga, juntament amb la posterior gestió de la mateixa i altres qüestions que es tractaran més endavant, és una facultat de l'exercici col·lectiu del dret que correspon a la representació dels treballadors, als sindicats, etc.

Quins subjectes concretament poden ser els titulars individuals?

Els treballadors dependents i per compte d'altri art. 1.1 ET.

- Relació laboral ordinària i relacions laborals especials (art. 2.1. ET).
- Estrangers, amb autorització o sense autorització per a treballar.

En canvi, no són titulars del dret a vaga...

- Els **autònoms i professionals liberals**, xicotets empresaris, etc. (STC 11/1981, FJ 12) → la vaga implica que siga una mesura de pressió contra l'altra part de la relació laboral, aquests no estan lligats a cap altre subjecte per un contracte de treball, doncs no poden reivindicar enfront d'un empresari. Poden parar la seua activitat lliurement, sense que cap norma haja de reconèixer-los unes garanties per tal de no ser sancionats. Diferent és que es convoque una **vaga general i a manera de protesta** tanque el seu negoci; o per a protegir-se de possibles danys ocasionats per la vaga.
- Els **estudiants**.

I els funcionaris públics? STC 11/1981, FJ 13:

El RDLRT ni els inclou ni els exclou. Si bé no esta regulat, tampoc està prohibit. La legislació sobre funció pública (actualment, l'art. 15.c EBEP) sí que els ha inclòs i ha reconegut el dret a la vaga, que s'ha de fer en els termes de l'EBEP amb unes certes peculiaritats.

Però, què passa amb tots aquells funcionaris públics que estaven exclosos del dret a Llibertat Sindical? Doncs, més o menys, l'exclusió coincideix perquè així ho disposa la seua normativa professional específica:

- Forces armades i Instituts armats de caràcter militar (Guàrdia Civil) → fi: preservar la seguretat i neutralitat de l'Estat.
- Cossos i forces de seguretat de l'Estat → tant la Policia nacional, com l'autonòmica i la local. En aquest sentit, hi havia alguna especialitat respecte de la llibertat sindical, perquè la Policia nacional tenia limitacions i només podia fundar sindicats propis, però els cossos autonòmics i locals no tenien aquesta restricció i podien afiliar-se als sindicats funcionaris. En canvi, quant a la vaga, tots tenen restringit el dret per igual i per la mateixa finalitat que s'ha dit respecte de les Forces armades.
- Jutges, magistrats i fiscals → tot i que no podien sindicar-se, no hi ha cap norma que els excloga del dret de vaga.

5. PROCEDIMENT DE VAGA: FASES

L'art. 53 CE remet al legislador perquè regule les "condicions d'exercici" dels drets fonamentals, per la qual cosa la llei pot establir requisits formals o procedimentals, sempre que no siguen arbitraris o excessivament difícils d'acomplir en la pràctica, sinó que tinguen per objecte protegir altres béns constitucionalment protegits (STC 11/1981, FJ 15).

El RDLRT estableix uns certs requisits procedimentals que, si no es compleixen, determinen la il·legalitat de la vaga (art. 11.d RDLRT). I s'ha de tenir en compte que també els convenis col·lectius poden contenir una regulació pactada que, respectant el contingut del RDLRT, establisquen altres requisits addicionals. La jurisprudència ha

matísat, però, que aquesta exigència determinant que la il·legalitat només pot declarar-se per **defectes formals greus que no hagen sigut esmenats** (STS 13-06-08).

5.1. FASE INICIAL O PREPARATÒRIA

5.1.1. Declaració de la Vaga (STC 11/1981, FJ 15 + Part dispositiva)

Article Tres RDLRT

U. La declaració de vaga, independentment del seu àmbit, exigeix, en tot cas, l'adopció d'acord exprés, en aquest sentit, **en cada centre de treball**.

Es declara la inconstitucionalitat de les exigències establertes en els incisos destacats dels apartats 1 i 2 per Sentència del TC 11/1981, de 8 d'abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

- La norma exigia l'adopció d'un acord de vaga (ara veurem qui el pot adoptar) en cada centre de treball. Segons la regulació, les vagues que afecten diversos centres, “serien només una suma de vagues parcials de cada centre”. La STC 11/1981 ha determinat que la declaració de vaga centre per centre **no té una vertadera justificació**, sinó que respon a una **finalitat de limitar** els conflictes laborals (FJ 15.b). Així s'evita que centres de treball en els quals és més difícil la seua declaració se sumen a la vaga.

Dos. Estan facultats per a acordar la declaració de vaga:

a) Els treballadors, a través dels seus representants. L'acord s'ha d'adoptat, en reunió conjunta d'aquests representants, per decisió majoritària dels mateixos. De la reunió, **a la qual han d'assistir almenys el setanta-cinc per cent dels representants**, s'ha d'estendre acta, que han de signar els assistents.

b) Directament els mateixos treballadors del centre de treball, afectats pel conflicte, quan el vint-i-cinc per cent de la plantilla decidisca sotmetre a votació aquest acord. La votació haurà de ser secreta i es decidirà per majoria simple. El resultat d'aquesta es farà constar en acta.

Es declara la inconstitucionalitat de les exigències establides en els incisos destacats dels apartats 1 i 2 per Sentència del TC 11/1981, de 8 d'abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

- Subjectes legítimats (recordeu: dret individual d'**exercici col·lectiu**)
 - ✓ Representants dels treballadors **per decisió majoritària**
 - Representants unitaris
 - Representants sindicals: **seccions sindicals**
 - **Sindicats** (amb implantació en l'àmbit del conflicte)
 - ✓ **Decisió majoritària dels treballadors reunits en assemblea** (art. 77 ET)
- El RDLRT exigia un “**referèndum obligatori i previ entre els eventuais vaguistes**”. A més, amb un **quòrum reforçat i estrictament exigent**. La STC 11/1981 (FJ 15.b) va entendre que el referèndum només té sentit si s'exigeix que tots els treballadors participen en la vaga, però com que és un dret individual, cadascun, individualment, té la llibertat o facultat d'adherir-se o no a la vaga, una vegada declarada de manera col·lectiva. A més, l'exigència de majories o quòrum només té per finalitat “**ofegar el naixement de la vaga**”, per la qual cosa constitueix una important i

injustificada limitació del contingut essencial del dret i ha de ser declarada **inconstitucional**.

5.1.2. Comunicació i preavis de la vaga (STC 11/1981, FJ 15.a)

Article Tres RDLRT.

Tres. L'acord de declaració de vaga ha de ser comunicat a l'empresari o empresaris afectats i a l'autoritat laboral pels representants dels treballadors.

La comunicació de vaga ha de fer-se per escrit i notificar-la amb almenys cinc dies naturals d'antelació a la data d'iniciació. Quan l'acord de declaració de vaga l'adopten directament els treballadors mitjançant votació, el termini de preavis comença a comptar-se des que els representants dels treballadors comuniquen a l'empresari la celebració d'aquesta. La comunicació de vaga ha de contenir els objectius d'aquesta, gestions realitzades per a resoldre'n les diferències, data del seu inici i composició del comitè de vaga.

- **Destinatari:** empresari/s afectat/s i a l'autoritat laboral. En **vagues sectorials** es pot comunicar als representants dels empresaris (associacions empresarials), no fa falta comunicació individual i directa (STC 36/1993, 8 febrer).
- **Contingut comunicació i forma escrita:** objectius, gestions realitzades per a resoldre el conflicte, data inici i composició comitè vaga.
- **Preavis mínim:** el legislador pot establir pactes de preavis sempre que siguin raonables o no excessius
 - ✓ Amb caràcter general, 5 dies naturals
 - ✓ En cas de serveis públics:

Article Quatre RDLRT.

Quan la vaga afecte empreses encarregades de qualsevol classe de serveis públics, el preavis del començament de vaga a l'empresari i a l'autoritat laboral ha de ser, almenys, de deu dies naturals. Els representants dels treballadors han de donar a la vaga, abans de la seua iniciació, la publicitat necessària perquè siga coneguda pels usuaris del servei.

- ✓ El preavis implica que les “**vagues sorpresa**” estan prohibides o esdevenen il·legals per disposició del que estableix l'art. 11.b RDLRT.

Encara que el TC ha realitzat una interpretació flexible del preavis, permetent que queden “**exempts de l'obligació de complir el preavis els casos que així ho imposen una notòria força major o un estat de necessitat, que han de provar els qui per aquesta raó no compliren la seua obligació prèvia**” (STC 11/1981, FJ 15.a).

- **Finalitat comunicació i preavis:** la vaga és una mesura de pressió per a solucionar un conflicte, per la qual cosa ha de donar l'oportunitat a la contrapart de negociar i aconseguir una solució abans que es materialitze la vaga. A més, en el cas dels serveis públics, ha d'advertir els usuaris dels mateixos serveis perquè puguin organitzar-se i preveure les conseqüències de la vaga.

5.1.3. Comitè de Vaga

Article Cinc RDLRT.

Només poden ser triats membres del comitè de vaga treballadors del mateix centre de treball afectats pel conflicte.

La composició del comitè de vaga no podrà excedir de dotze persones.

Correspon al comitè de vaga participar en quantes actuacions sindicals, administratives o judicials es realitzen per a la solució del conflicte.

Es declara la inconstitucionalitat del paràgraf 1, quan les vagues compreguen diversos centres de treball, per Sentència del TC 11/1981, de 8 d'abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

- El comitè de vaga és un òrgan de **designació obligatòria**, en cas d'incompliment, la vaga serà il·legal ex art. 11.d RDLRT
- **Composició:** format pels treballadors del mateix centre. No obstant això, aquest paràgraf és inconstitucional en els casos de vagues que excedisquen aquest àmbit. En aquest cas, ha d'haver-hi llibertat per a la designació dels membres per part dels convocants de la vaga.
- **Comesa principal:** representar interessos de treballadors vaguistes
- **Funcions:**
 - ✓ **Participar en actuacions sindicals, administratives o judicials que se celebren per a resoldre el conflicte:**
 - Negociar amb l'empresari.
 - Acordar el sotmetiment a procediments extrajudicials.
 - Participar en les actuacions judicials que se susciten.
 - Desconvocar la vaga.
 - Arribar a un acord que pose fi a la vaga.
 - ✓ **Garantir els serveis mínims de seguretat i manteniment**

5.2. FASE DE DESENVOLUPAMENT DE LA VAGA

5.2.1. Publicitat de la vaga: els piquets

Article Sis RDLRT.

Sis. Els treballadors en vaga poden fer publicitat d'aquesta, en forma pacífica, i fer recollida de fons sense cap coacció.

- El TC ha declarat que “el dret a **requerir a uns altres l'adhesió a la vaga i a participar dins del marc legal en accions conjuntes dirigides a tal fi**” forma part del contingut essencial de la vaga (Per totes, STC 2/1982, 29 gener).
- Els subjectes vaguistes que realitzen aquestes activitats de publicitat s'anomenen **piquets**. Segons el Diccionari Normatiu Valencià de la Acadèmia Valenciana de la Llengua (DNL-AVL), un piquet és “grup poc nombrós de persones que de forma pacífica o violenta intenta impedir que altres entren al treball en cas de vaga, vagen a votar o bé que es manifesten a favor o en contra d'alguna idea”
- Únicament són lícits els piquets que actuen de manera pacífica:
 - ✓ **Licitud dels piquets informatius:** El TC entén que la publicitat de la vaga ha de desenvolupar-se a través de la persuasió i no de la

coacció (STC 137/1997, 21 juliol). Amb tot, la **persuasió** té un grau d'intensitat més elevat que la mera publicitat (STS 20-03-91).

Funcions lícites: informar i publicitar la vaga i dur a terme la recollida de fons (“*caixa de resistència*”: ajut per als vaguistes que no perceben salari).

- ✓ **Il·licitud dels piquets coactius o violents.** Motiu:

Article Sis RDLRT.

Quatre. *S'ha de respectar la llibertat de treball d'aquells treballadors que no volen sumar-se a la vaga.*

Els piquets il·legals poden ser objecte de sancions disciplinàries (inclòs l'acomiadament), i fins i tot penals –art. 315 CP- (s'exigeix vincle directe entre el treballador i la conducta delictiva). En canvi, no es pot responsabilitzar la resta de treballadors vaguistes no participants en pels delictes comesos pels piquets (SSTC 254/1998, 21 desembre; 332/1994/, 19 desembre)

Publicitat per part de l'empresari?

Tota aquella publicitat realitzada per l'empresari assenyalant que l'atur o vaga és il·legal i que en poden derivar-se sancions, constitueix una pressió indirecta sobre els treballadors i pot ser lesiva del dret fonamental a la vaga (STC 80/2005, 4 abril).

5.2.2. Els esquirols

Segons el Diccionari normatiu valencià de l'AVL la paraula **esquirol o esquirola** significa “*persona que treballa quan hi ha vaga o que substituïx un vaguista*”. Segons la RAE, el terme s'utilitza **despectivament** per a dir esquirol al “*treballador que no s'adhereix a la vaga*”, però **tècnicament significa** “*persona que es presta a ocupar el lloc d'un vaguista*”.

Article Sis RDLRT.

Cinc. *Durant el temps que dure la vaga, l'empresari no pot substituir els vaquistes per treballadors que no estigueren vinculats a l'empresa al temps de ser comunicada aquesta, excepte cas d'incompliment de les obligacions contingudes en l'apartat número set d'aquest article.*

- Substituir treballadors vaguistes és il·lícit. **Modalitats:**
 - ✓ **Esquirolatge extern:**
 - Contractació temporal de treballadors no vinculats a l'empresa en declarar-se la vaga per a substituir els vaguistes (art. 6.5 RDLRT)
 - Prohibida la contractació a través d'ETT (art. 8.a LETT).
 - ✓ **Però també estan prohibits els esquirols interns:** quan l'empresa recorre a la mobilitat geogràfica i funcional i a la modificació substancial de condicions de treball com a instruments per a privar d'efectivitat a la vaga. Exemples:
 - Portar treballadors d'altres centres de l'empresa.

- Substitució de treballadors per mitjans tècnics o tecnològics «**esquirolatge tecnològic**» (STS 05-12-12).
 - Que els caps o responsables substituïsquen els treballadors vaguistes, amb independència de si és com a resposta a una ordre de l'empresari (STC 33/2011, 28 març) o per iniciativa pròpia (STS 06-05-21).
 - A través d'altres treballadors que habitualment realitzen altres funcions (SSTS 18-03-15; 13-03-20).
- **Excepcions:** en cas d'incompliment de serveis mínims de seguretat i manteniment o en vagues en serveis essencials (art. 7 RDLRT)
- **Conseqüències per a l'empresa:** infracció administrativa greu (art. 8.10 LLISOS) i possible delicte (art. 315 CP) per impedir o limitar el dret a vaga.

5.2.3. Serveis de seguretat i manteniment (STC 11/1981, FJ 20).

Article Sis RDLRT.

Set. El Comitè de vaga ha de garantir durant aquestala prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, manteniment dels locals, maquinària, instal·lacions, matèries primes i qualsevol altra atenció que fora precisa per a la ulterior represa de les tasques de l'empresa. Correspon a l'empresari la designació dels treballadors que hagen d'efectuar aquests serveis.

Es declara la inconstitucionalitat de l'apartat 7, quan atribueix de manera exclusiva a l'empresari la facultat de designar els treballadors que hagen d'efectuar aquests serveis, per Sentència del TC 11/1981, de 8 d'abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

- **És constitucional l'establiment obligatori dels serveis mínims, per tal de**
- ✓ Tutelar l'interès **social** i que les persones no patisquen danys.
 - ✓ Tutelar l'interès **de l'empresa** a no patir un mal que excedisca allò raonable. Especialment, danys patrimonials sobre béns o materials de l'empresa.
- **Què és un servei necessari per a la seguretat i el manteniment?**
- ✓ RDLRT **no ho defineix**, però és clar que suposa una **restricció del Dret de vaga**, en tant que l'execució d'aquestes mesures de seguretat i manteniment corresponals treballadors, alguns dels quals no poden ser vaguistes. Encara que, **sempre que siga possible**, han de ser atesos pels **treballadors no vaguistes**.
 - ✓ **En cap cas pot significar mantenir l'activitat productiva en les mateixes condicions.** El RDLRT exigeix evitar un mal per a les persones o les coses, per la qual cosa no pot limitar-se sense més al manteniment dels locals, maquinària o instal·lacions, **si no és probable que estiga en perill la seua seguretat**.
 - ✓ **Finalitat:** que l'activitat "*puga reprendre's sense dificultat tan prompte com es pose fi a la vaga*" (STC 11/1981)
 - ✓ Significa mantenir la producció o una activitat mínima en la mesura necessària **per a no causar danys irreparables i desproporcionats**.
 - ✓ No es pot determinar de manera apriorística, **depèn de les circumstàncies de cada empresa**, del tipus d'activitat i de les

- característiques de cada vaga**, la seua extensió personal, territorial, funcional i temporal (STC 80/2005, 4 abril).
- Decisions sobre la designació dels treballadors i quins serveis queden afectats i amb quina intensitat (fixació d'aquests serveis).
 - ✓ Preferiblement d'entre els treballadors no vaguistes.
 - ✓ **Com s'han de designar? És inconstitucional** l'atribució de la **facultat en exclusiva a l'empresari**. S'entén que tant els serveis com els treballadors a complir-los s'han de designar de mutu acord **entre empresa i comitè de vaga**. **Si no n'hi ha**, es designaran per l'empresari, encara que posteriorment es podrà **revisar judicialment davant la jurisdicció social** si la decisió de l'empresari va ser correcta i proporcionada (STS 28-05-03).
 - Incompliment dels serveis de seguretat i manteniment:
 - ✓ **Incompliment de la seua garantia pel Comitè de vaga**: es pot declarar la il·legalitat de la vaga (art. 11.d RDLRT) i pot haver-hi responsabilitat dels subjectes convocants pels danys que hagen pogut causar a les persones o als béns (art. 5 LOLS)
 - ✓ **Incompliment dels treballadors designats**: sancions disciplinàries als treballadors incomplidors, però no determina la il·legalitat de la vaga.

5.2.4. Vaga en serveis essencials per a la comunitat (STC 11/1981, FJ 18 i 19)

Ha de tenir-se en compte que aquesta qüestió està expressament regulada per la constitució. D'un costat, com vam veure en l'art. 28.2 CE, determina que *"la llei que regule l'exercici d'aquest dret establirà les garanties que calguen per tal d'assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat"*.

De l'altre costat, en el mateix sentit, l'art. 37.2 CE, que com es va veure en el tema anterior, reconeix el dret dels treballadors i empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu, prescriu que *"la llei que regule l'exercici d'aquest dret, sense perjudici de les limitacions que pugui establir, inclourà les garanties precises per a assegurar el funcionament dels serveis essencials de la comunitat"*.

En tots dos casos, la referència a la Llei que conté la Constitució ha d'entendre's realitzada al RDLRT i la seua interpretació per la STC 11/1981.

Article Deu RDLRT (Paràgraf segon)

[...]

Quan la vaga es declare en empreses encarregades de la prestació de qualsevol gènere de serveis públics o de reconeguda i inajornable necessitat i concorren circumstàncies d'especial gravetat, l'Autoritat governativa pot acordar les mesures necessàries per a assegurar el funcionament dels serveis. El Govern, així mateix, pot adoptar a aquests fins les mesures d'intervenció adequades.

A) Amb caràcter previ, és necessari **distingir entre el manteniment de serveis essencials per a la comunitat** i els **serveis de manteniment i seguretat** als quals es refereix l'art. 6.7 RDLRT, perquè no són la mateixa cosa.

- Els **serveis de manteniment** poden fixar-se en totes les empreses, sempre que siga necessari per a garantir la seguretat de persones o coses, i amb la finalitat que l'activitat puga reprendre's sense problemes una vegada s'acabe la vaga.
- Les **garanties per a mantenir el funcionament dels serveis essencials**, es pot fixar només en aquelles empreses, normalment públiques (encara que no sempre), que prestin serveis d'interès general per a la societat. La seua finalitat és el manteniment d'un mínim d'activitat per a la comunitat/ciutadania.

B) Significat de «serveis essencials per a la comunitat»

La CE no defineix què són serveis essencials. Per la seua part, l'art. 10 RDLRT s'expressa amb termes similars però no idèntics, perquè parla d'empreses prestadores de serveis públics o de reconeguda i inajornable necessitat.

La STC 11/1981 considera que han d'entendre's com a termes equivalents, però que no es pot determinar a priori que són serveis essencials, sinó que caldrà determinar-ho cas per cas a mesura que vagen arribant assumptes judicials als tribunals ordinaris i al mateix TC. No obstant això, s'han establert els següents criteris interpretatius:

- No poden definir-se "*en atenció a la titularitat pública o privada del servei, sinó a través del caràcter del bé satisfet*" (SSTC 24-04-86; 05-05-86; 15-03-90). Per tant, no es pot confondre servei públic amb servei essencial, ni tots els serveis públics es consideraran essencials per a la comunitat (STC 17-07-81) ni tots els essencials han de ser necessàriament de titularitat pública (responsabilitat d'una administració).
- Per a determinar el caràcter essencial cal atendre al caràcter de les prestacions i la seua connexió amb necessitats vitals de la societat: "*perquè el servei siga essencial han de ser essencials els béns o interessos satisfets. Cal considerar els drets fonamentals, les llibertats públiques i els béns constitucionalment protegits com a béns o interessos essencials*" (STC 17-07-81).
 - Per tant, no es refereix únicament als drets fonamentals sinó també a altres béns constitucionalment protegits (educació, transport, sanitat, etc.).
 - S'han considerat essencials:
 - Sanitat i seguretat social
 - Transport ferroviari (STC 26/1981)
 - Radiotelevisió
 - Administració de justícia
 - Sector elèctric (STC 8/1992): liberalitzat/no públic
 - Educació no universitària.

C) Garanties dels serveis essencials:

- En tenen **termini major de preavís per a la convocatòria de vaga** (art. 4 RDLRT): 10 dies en lloc de 5, perquè la societat puga preveure la vaga i organitzar-se.
- **Establiment dels serveis mínims**

- ✓ Aquests serveis mínims signifiquen que el **dret de vaga no és absolut**, sinó que pot cedir quan entren en joc altres interessos aliens al conflicte empresa-persones treballadores, com és l'interès de la societat mateixa, afectat per altres béns i drets constitucionalment protegits. La STC 11/1981, FJ 18, afirma que *“el dret de la comunitat a aquestes prestacions vitals és prioritari respecte al dret de vaga”*. Per tant, és **constitucional establir límits al dret de vaga** per a garantir el manteniment dels serveis essencials.
- ✓ Ara bé, el seu manteniment no pot significar, en principi, funcionament normal del servei perquè, malgrat les limitacions, ha d'entendre's *“la impossibilitat que les garanties en qüestió buiden de contingut el dret a la vaga”* (STC 11/1981, FJ 19)
- ✓ L'establiment **dels serveis mínims no es pot fer a priori i per a tots els casos**, sinó que ha de ponderar-se amb la naturalesa dels béns o drets constitucionals afectats per la vaga i les circumstàncies concurrents de la mateixa vaga i amb la comunitat en la qual incideix (SSTC 51/1986, 24 abril; 53/1986, 5 maig).
- ✓ **Qui estableix els serveis mínims?** → autoritat governativa o govern (art. 10 RDLRT)
 - 1) És una **decisió eminentment política** que afecta drets i llibertats dels ciutadans (STC 27/1989, 3 febrer). Per tant, no pot ser decidida ni per les empreses afectades ni pels treballadors vaguistes. Ha de ser un **tercer imparcial** (STC 11/1981).
 - 2) Autoritat governativa: òrgans de l'estat que exerceixen potestats executives o de govern (estatals, autonòmics o locals)
- ✓ **Com s'estableixen? Requisits:**
 - 1) **Criteri de proporcionalitat:** en la mesura en què les mesures adoptades restringeixen un dret fonamental (vaga), ha de ser proporcional al fi perseguit i ponderar-se amb la resta d'interessos en joc.
 - 2) **Motivació** (STC 193/2006, 19 juny): s'estableix per **decret motivat** de l'Autoritat Governativa sobre serveis mínims, en cada cas concret i ateses les circumstàncies de la vaga.
 - Competència judicial: jurisdicció contenciosa administrativa (serveis considerats essencials, % treballadors, etc.).
 - 3) La **concreció dels llocs de treball a mantenir i els treballadors designats:** competència de les empreses afectades, normalment.
 - Competència judicial: Jurisdicció social.

- 4) **Necessària comunicació prèvia a la representació de les persones treballadores** (STC 51/1986, 24 abril) → finalitat: possibilitar la defensa judicial davant possibles abusos de l'autoritat governativa.

D) Incompliment serveis mínims per treballadors

- Sancions disciplinàries: responsabilitat individual

Article Setze RDLRT

Dos. Els treballadors que, d'acord amb l'article sis, paràgraf set, foren designats per al manteniment dels serveis previstos i es negaren a això, incorreran en la causa justa d'acomiadament establida en l'apartat k) de l'article trenta-tres del present Reial decret llei, sense perjudici de les altres responsabilitats que procediren.

La remissió a l'art. 33 RDLRT, derogat, s'entén efectuada a l'art. 54 ET que regula l'acomiadament disciplinari.

- No determinen il·legalitat vaga
- Possibilitat de substituir treballadors vaguistes per autoritat governativa ex art. 6.5 RDLRT.

Diferència entre serveis de manteniment i seguretat i serveis mínims		
	Serveis de manteniment i seguretat en qualsevol empresa	Serveis mínims en serveis essencials
Tipus d'interès	Privat: empreses i persones a no patir danys	Interès general de la societat
Béns jurídics protegits	Productivitat i patrimoni empresa	Béns i drets constitucionals (DF o altres)
Qui els fixa?	L'empresa i el comitè de vaga	L'autoritat governativa
Qui designa treballadors?	L'empresa i el comitè de vaga (treballadors no vaguistes)	L'empresa
Control judicial	Ordre social	Ordre social i CA

5.3 FASE FINAL O FINALITZACIÓ DE LA VAGA

El RDLRT estableix 3 maneres de finalitzar la vaga:

5.3.1. Per compliment del temps acordat en la convocatòria

La vaga acabarà, encara que no siga desconvocada ni s'arribe a un acord, quan s'acomplisca el temps previst de durada en la convocatòria. Si en té, perquè també pot pactar-se la vaga amb durada indefinida.

5.3.2. Desconvocada pels treballadors amb o sense acord

Article Vuit RDLRT.

Dos. Des del moment del preavis i durant la vaga, el Comitè de vaga i l'empresari, i, si s'escau, els representants designats pels diferents Comitès de vaga i pels empresaris afectats, han de negociar per a arribar a un acord, sense perjudici que en qualsevol moment els treballadors puguin donar per acabada aquella. El pacte que pose fi a la vaga ha de tenir la mateixa eficàcia que els acords en Conveni Col·lectiu.

A) Pacte o acord entre les parts en conflicte

Les parts tenen l'obligació de negociar durant tot el període de la vaga amb vista a arribar a un acord. En cas d'aconseguir-ho, aquest acord tindrà la mateixa eficàcia que els acords previstos en el conveni col·lectiu.

Llevat que es tracte d'una vaga política o de solidaritat, en les quals no es negocia res, normalment en l'acord es recullen les reivindicacions dels treballadors que es concreten en una sèrie de condicions de treball.

Per a ajudar les parts a arribar a l'acord, la Inspecció de Treball pot exercir funcions de medidora. També els CC poden establir normes per a solució de conflictes, com ja sabem

Article Nou RDLRT.

La Inspecció de Treball pot exercir la seua funció de mediació des que es comuniqui la vaga fins a la solució del conflicte.

Article Vuit RDLRT.

U. Els Convenis Col·lectius poden establir normes complementàries relacionades amb els procediments de solució dels conflictes que donen origen a la vaga, així com la renúncia, durant la seua vigència, a l'exercici d'aquest dret.

B) Desistiment dels treballadors

Els treballadors poden en qualsevol moment desconvocar la vaga i donar-la per acabada. Perquè siga desconvocada, la finalització de la vaga ha d'exterioritzar-se d'alguna manera.

- **De manera expressa:** comunicada pel Comitè de Vaga, els representants dels treballadors o l'assemblea de treballadors que la va convocar.
- **De manera tàcita:** reincorporant-se al lloc de treball.

5.3.3. Arbitratge obligatori

Article Deu RDLRT.

El Govern, a proposta del Ministeri de Treball, tenint en compte la durada o les conseqüències de la vaga, les posicions de les parts i el perjudici greu de l'economia nacional, podrà acordar la represa de l'activitat laboral en el termini que determine, per un període màxim de dos mesos o, de manera definitiva, mitjançant l'establiment d'un arbitratge obligatori. L'incompliment d'aquest acord podrà donar lloc a l'aplicació del que es disposa en els articles 15 i 16.

*Es declara la **inconstitucionalitat** del paràgraf 1, **quan faculta al Govern per a imposar la represa del treball, però no quan el faculta per a instituir un arbitratge obligatori, sempre que en ell es respecte el requisit d'imparcialitat dels àrbitres per Sentència del TC 11/1981, de 8 d'abril. Ref. BOE-T-1981-9433.***

- Requisits per a imposar l'arbitratge obligatori (han de ser valorades pel govern estatal, autonòmic o local).
 - ✓ Durada prolongada o greus conseqüències de la vaga.
 - ✓ Que les posicions de les parts dificulten l'acord.
 - ✓ Perjudici per a l'economia nacional, autonòmica, regional, etc.
- L'arbitratge només serà obligatori quan concorren aquestes circumstàncies, però en la resta de casos l'arbitratge serà voluntari (és un supòsit excepcional).
- És constitucional que el govern impose un arbitratge obligatori, però no que pugui ordenar la represa de l'activitat.
- L'autoritat governativa designarà un àrbitre imparcial, prèvia consulta de les parts en conflicte per a designar-ho (**nomenament consensuat**). També s'exigeix que, durant el procediment, l'àrbitre consulte a les parts, abans d'imposar-ne la solució.
- El laude arbitral posa fi al conflicte i a la vaga. L'incompliment del laude determinarà que la vaga siga il·legal amb imposició de sancions conforme als articles esmentats.

6. EFECTES DE LA VAGA

6.1. EFECTES DE LA VAGA LEGAL

6.1.1. Sobre els treballadors vaguistes

Tres grans conseqüències o efectes

A) No extinció del contracte ni possibilitat de sancions

Article Sis RDLRT.

U. L'exercici del dret de vaga no extingeix la relació de treball, ni pot donar lloc a cap sanció, llevat que el treballador, durant aquesta, incorreguera en falta laboral.

No cap **sanció disciplinària** per la participació en la vaga, llevat que els treballadors participen en activitats violentes o coercitives (ex. piquets no merament informatius). En aquest cas, sí que poden ser sancionats o fins i tot acomiadats d'acord amb la doctrina gradualista (STS 23-12-89). Encara que, sovint, els **acords de finalització de la vaga** solen comportar un compromís per part de l'empresari de no sancionar treballadors vaguistes.

El temps de vaga no pot computar-se com a absentisme.

B) Suspensió del contracte de treball**Article Sis RDLRT.**

Dos. Durant la vaga s'entendrà suspès el contracte de treball i el treballador no tindrà dret al salari.

A més...

Article 45 ET. Causes i efectes de la suspensió

1. El contracte de treball es pot suspendre's per les següents causes:

[...]

l) Exercici del dret de vaga.

[...]

2. La suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball.

El contracte de treball **roman suspès**. “La preeminència d'aquest dret [de vaga] produeix, durant el seu exercici, l'efecte de reduir i en certa manera anestesiar, paraitzar o mantenir en vida vegetativa, latent, altres drets que en situació de normalitat poden i deuen desplegar tota la seua capacitat professional” (STC 123/1992, 28 setembre).

- Per tant, l'empresari pot **descomptar proporcionalment del salari** el temps que haja estat en període de vaga (**SB, complements salarials, pagues extraordinàries**—es realitzarà en el moment d'abonament d'aquesta, llevat que estiguen prorratejades— i retribució del **descans setmanal** —per això després sembla més elevat, perquè no només afecta els dies de vaga, el descans va lligat al temps de treball efectiu). En canvi, la retribució de **festius** només es pot descomptar si coincideix el festiu amb la vaga.
- En canvi, la suspensió sí computa per al **període de càlcul o la retribució de vacances**, perquè si afecta aquestes es consideraria sanció (vacances, dret a la salut, art. 43 CE i a la vida 15 CE).
- Tampoc afecta el període de càlcul per al reconeixement d'antiguitat.

C) Situació d'alta especial en Seguretat Social**Article Sis RDLRT.**

Tres. El treballador en vaga romandrà en situació d'alta especial en la Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de cotització per part de l'empresari i del mateix treballador. El treballador en vaga no té dret a la prestació per desocupació, ni a l'econòmica per incapacitat laboral transitòria.

- Desapareix l'obligació de cotització de treballador i empresari.
- Durant els dies que estiga de vaga no podrà causar **prestació econòmica per IT**, encara que sí que tindria dret a assistència sanitària.
- Si el treballador se suma a la vaga estant en situació de **desocupació** no cobrarà la prestació econòmica (sacrifici).
- Si el treballador no està en situació de desocupació, el temps de vaga no pot afectar el període de carència. Però la cotització sí.

- Conveni especial amb SS per a vagues llargues (desocupació, jubilació...).

6.1.3. Sobre els treballadors no vaguistes

Hi ha tres possibles situacions que plantegen diferents problemes sobre la posició jurídica dels treballadors.

A) Continuen treballant.

Exerceixen el seu dret al treball (art. 6.4 RDLRT) i mantenen totes les condicions de treball. Continuen les obligacions recíproques de les parts de prestar serveis i pagar salaris.

B) No continuen treballant però romanen a la disposició de l'empresari.

Acudeixen al centre de treball però no treballen, quedant a l'espera de l'ordre empresarial de represa de l'activitat perquè no hi ha suficients treballadors per a desenvolupar activitat amb normalitat (veure tancament patronal); o romanen a casa per ordre de l'empresari fins a un altre avís.

Mentre no hi haja un tancament patronal legal, es produeix una **interrupció de la relació laboral**. Si la suspensió implica que desapareixen les obligacions recíproques de les parts, la interrupció comporta la desaparició de l'obligació de prestar serveis però continua el dret a cobrar el salari (igual que ocorre amb les vacances, permisos, festius, etc.). En aquest concret cas, com es produeix una interrupció per motius imputables a l'empresari, el treballador té dret a continuar cobrant salari (art. 30 ET).

C) No continuen treballant per no poder accedir al centre de treball

No poden accedir per l'existència de piquets o per ocupació il·legal del centre. Aquesta situació, en principi no canvia l'estat anterior, els treballadors han de percebre el salari però es produeix una interrupció de la prestació laboral.

Ara bé, l'existència de piquets i l'ocupació del centre permeten a l'empresari decretar un tancament patronal (tema següent). En cas que l'empresari ho faça, els treballadors estaran en la mateixa situació que els vaguistes.

6.2. EFECTES DE LA VAGA IL·LEGAL.

6.2.1. Sobre els treballadors vaguistes

A) Las absències durant el temps de vaga il·legal no estan emparades per la causa de suspensió del contracte prevista en l'art. 45.1.I ni per l'exercici del dret fonamental. Per tant, són **absències injustificades i sancionables**.

Article Setze RDLRT

U. Els treballadors que participen en vaga il·legal o qualsevol altra forma d'alteració col·lectiva en el règim normal de treball, incorreran en la falta prevista en l'apartat j) de l'article trenta-tres d'aquest Reial decret llei.

L'art. 33 RDLRT està derogat, per la qual cosa ha d'entendre's que es refereix a l'art. 58 ET que regula les faltes i sancions dels treballadors per incompliments laborals.

Aquests incompliments poden, fins i tot, motivar un **acomiadament disciplinari** de conformitat amb l'art. 54 ET. No obstant això, la jurisprudència ha seguit una "doctrina gradualista" de l'acomiadament **com a sanció laboral màxima**, en virtut de la qual només pot considerar-se causa d'acomiadament la "participació activa" en la vaga:

- ✓ Instigació o promoció d'aquesta: convocant, formant part del comitè de vaga (SSTS 17-04-86; 28-11-88; 17-10-90)
- ✓ Participació en activitats violentes o coactives com ara els piquets no merament informatius (STS 23-12-89).

En cas de que no s'acomplisca aquest requisit o, acomplint-se, l'empresari decidisca no acomiadar els treballadors, pot aplicar qualsevol altra sanció d'acord amb la doctrina gradualista (suspensió d'ocupació i sou, amonestacions, etc.).

Per a la resta de treballadors que s'adhereixen pensant que la vaga és legal no cap acomiadament o sanció.

B) En el cas d'aquells treballadors que no siguin acomiadats

Independentment que siga sancionat, quan el treballador no siga acomiadat, l'empresari pot suspendre igualment el seu contracte encara que la causa no figure en l'art. 45.1 ET, amb els següents efectes:

- Descompte del salari amb major intensitat en els casos de vaga legal, podent afectar el còmput de les vacances i fins i tot la seua remuneració.
- Situació d'alta especial en la Seguretat Social. Encara que part de la doctrina entén que procediria directament la baixa en la Seguretat Social.

6.2.3. Sobre els treballadors no vaguistes

No els afecta en tant que no han participat en la vaga legal. Continuen treballant i el seu contracte està plenament vigent, sense interrupcions ni suspensions. En definitiva, igual que en el cas de la vaga legal.

BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Mellado, C.L. (2022): “Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal”, en AA.VV. (Dir. Goerlich Peset, J.M.) *Derecho del Trabajo*, 10ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 707-745.

Fernández Artiach, P. (2010): *Clases de Derecho Sindical en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, curso 2009-2010, Universitat de València.

Mercader Uguina, J.R. (Dir.); De la Puebla Pinilla, A. (Coord.) y otros (2020): Tomo XX. Esquemas de Derecho del trabajo II. Derecho Sindical, 4ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Ramírez Martínez, JM. (Dir.); García Ortega, J.; Perez de los Cobos Orihuel, F. (2021): Curso básico de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 17ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2020): *Derecho Sindical*, 3ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

TEMA 6. TANCAMENT PATRONAL

NORMATIVA APLICABLE.**1.1. A NIVELL CONSTITUCIONAL****Article 37 CE.**

2. Es reconeix el dret dels treballadors i dels empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu. La llei que regule l'exercici d'aquest dret, sense perjudici de les limitacions que pugui establir, inclourà les garanties que calguen per tal d'assegurar el funcionament dels serveis essencials de la comunitat.

STC 11/1981, FJ 22:

El tancament patronal, com a mesura de pressió davant d'un conflicte col·lectiu, no compta amb un reconeixement exprés com a dret en la Constitució, a diferència de la principal mesura de pressió dels treballadors: la vaga.

L'art. 37.2 CE reconeix l'adopció de mesures de pressió davant de conflictes d'empresaris i treballadors, però l'art. 28.2 CE, de manera autònoma, regula el dret de vaga i ho fa com un dret fonamental. El dret a adoptar mesures de conflicte, dret fonamental, manca d'aquesta consideració, inclòs el tancament patronal, que es tracta d'un dret cívic constitucionalment contemplat que no ostenta el rang de dret fonamental.

D'això es desprèn que, d'entre totes les mesures de conflicte que poden adoptar-se, el dret de vaga té una posició privilegiada en el nostre ordenament jurídic. El treballador pot adoptar diversos tipus de mesures de pressió diferents a la vaga a l'empara de l'art. 37.2 CE. L'empresari pot també adoptar mesures de pressió a l'empara de l'art. 37.2 CE. Però només una d'elles, adoptada pels treballadors, té una protecció especial en el nostre ordenament jurídic: el dret de vaga, la conseqüència del qual són les majors garanties i els mecanismes de tutela amb els que compta. Tots dos, com hem vist, admeten limitacions (procediment, vagues il·legals, abusives, etc.), però les limitacions del dret fonamental han de fer-se respecte al contingut essencial del dret, la qual cosa deixa menys marge de llibertat al legislador que en el cas del tancament patronal.

És a dir, la llei pot imposar més limitacions que les que s'estableixen respecte als dret fonamental. I, de fet, és més restrictiu per a l'empresari, perquè té més requisits que el condicionen, també perquè té un abast global, afecta tota l'empresa, a diferència de la vaga que atorga una facultat o llibertat individual de sumar-se o no a la vaga.

2.2. A NIVELL INFRACONSTITUCIONAL

A nivell infraconstitucional la regulació del tancament patronal està continguda als articles 12 a 15 RDLRT. En aquest cas, com que no és un dret fonamental, no cal que la seua regulació es faci mitjançant una llei orgànica. Però l'art. 37.2 CE sí que fa una reserva de llei ordinària per a la regulació del dret a adoptar mesures de conflicte col·lectiu. Així i tot la STC 11/1981 va declarar la regulació constitucional pels mateixos motius que va a emprar per a la vaga.

2. CONCEPTE DE TANCAMENT PATRONAL O LOCK-OUT

2.1. CONCEPTE

El tancament patronal o *lock-out* pot definir-se com “una mesura de conflicte laboral de caràcter col·lectiu adoptada per un o diversos empresaris, consistent en la clausura o tancament total del centre o centres de treball, per a impedir als treballadors l'accés al mateix” (Alfonso Mellado, 2023, p. 732)

Ara bé, com ja s'ha dit, **ni el nostre ordenament ni el mateix legislador constituent regulen en el mateix pla les mesures de conflicte col·lectiu que la vaga**. No es fonamenta en el principi “**de la igualtat d'armes, de la paritat en la lluita, de la igualtat de tracte o del paral·lelisme entre mesures de conflicte nascudes en el camp obrer i les que tenen el seu origen en el sector empresarial**” (STC 11/1981, FJ 23).

Per tant, hi ha moltes **diferències entre els diferents tipus de cessació o pertorbació del treball** que poden convocar-se per tots dos bàndols.

- El tancament patronal **no pot equiparar-se a una «vaga de patrons»** per a exercir pressió i reivindicar interessos professionals, sinó un mecanisme de defensa contra els danys que pugua causar a l'empresari una vaga de treballadors.
- La **vaga és una mesura per a reequilibrar la desigual distribució** de poder en la relació laboral, per a restablir l'equilibri en una situació d'inferioritat econòmica en la qual hi ha una dependència salarial del treballador. **El lock-out no pot atorgar més poder a qui ja ostenta una posició més forta en la relació laboral.**
 - Per això, no cap el tancament patronal reivindicatiu.
 - Ni com a mesura de sanció contra el treballador, per exemple, quan ha finalitzat una vaga (amb la finalitat que estiga més dies sense cobrar).
 - Ni amb la finalitat de buidar de contingut, deixar sense efecte la vaga o impedir-la (ex. declarar-ho immediatament després de la vaga).
- Per tant, el tancament és una mesura defensiva, que atorga a l'empresari unes «facultats de policia»: pot tancar l'empresa per a preservar l'ordre dins d'aquesta i evitar danys sobre les persones o les coses, havent-la de reobrir quan la situació de perill haja passat. En aquest sentit, “*no és inconstitucional si s'entén com a exercici d'un poder de policia de l'empresari dirigit exclusivament a preservar la integritat de les persones, els béns i les instal·lacions i limitat al temps necessari per a remoure aquestes causes i per a assegurar la represa de l'activitat, com diu l'art. 13*” (STC 11/1981, FJ 23). Només és constitucional el tancament defensiu.

En la pràctica suposa la impossibilitat de prestar serveis per a tots els treballadors, és a dir, el tancament afecta tota la plantilla. Té caràcter temporal i la seua finalitat no és extingir ni suspendre les relacions de treball de treballadors afectats, sinó defensar-se.

2.2. CAUSES LEGALS

Que el tancament patronal siga constitucional o no, no depèn del fet que es declare contra una vaga legal o il·legal, sinó que es **decrete de manera defensiva** contra alguna d'aquestes tres causes o circumstàncies provocades per una vaga o una mesura de pressió dels treballadors:

Article Dotze RDLRT.

1. Els empresaris només poden procedir al tancament del centre de treball en cas de vaga o qualsevol una altra modalitat d'irregularitat col·lectiva en el règim de treball, quan concórrega alguna de les circumstàncies següents:

a) Existència de notori perill de violència per a les persones o de danys greus per a les coses.

b) Ocupació il·legal del centre de treball o de qualsevol de les seues dependències o, perill cert que aquesta es produïska.

En realitat, els dos primers són molt similars i estan molt relacionats.

- **Notori perill de violència per a persones o danys greus sobre les coses**
 - Quan perilla la vida o la integritat física de les persones que estan treballant (no vaguistes) o tracta d'evitar-se un mal greu sobre les coses.
 - Ara bé, el notori perill ha de produir-se **dinse del centre de treball** i a **conseqüència d'una vaga** (SSTS (CA) 14-01-00, rec. 2478/99; 17-01-00, rec. 2597/99). És il·legal el tancament acordat quan el perill es produeix fora del centre de treball de l'empresa.
 - El perill ha de ser **cert i actual** i ha de comportar la **impossibilitat d'evitar-se per altres mitjans legals** (ex. avisar a la policia o seguretat). No pot estar basat en meres sospites (ex. per si n'hi ha violència) o en antecedents (ex. en una vaga anterior en la qual va haver-hi altercats)
- **Ocupació il·legal del centre de treball o les seues dependències o, risc real de que es produïska** → (similar a l'anterior) no tota vaga amb ocupació de locals està prohibida, només aquella que pugua suposar una vulneració dels drets de tercers (impedir que treballadors no vaguistes continuen treballant) o un mal per a les persones o les coses. Les vagues de braços caiguts no poden habilitar tancament (vegeu tema anterior).

c) Que el volum de la inassistència o irregularitats en el treball impedisquen greument el procés normal de producció.

- **Volum d'inassistència o irregularitats que impedisquen greument el procés normal de producció**
 - Inassistència de la plantilla o volum d'assistència molt baix que impedeix dur a terme l'activitat empresarial. És a dir, *quan no siga possible donar ocupació efectiva als qui exerceixen el seu dret al treball*" (STS (CA) 31-03-00, rec. 2705, rec. 99). Per exemple, perquè els treballadors no vaguistes no poden accedir al centre de treball a

causa de piquets violents o perquè n'hi ha molts vaguistes y amb els no vaguistes no és suficient per a dur a terme l'activitat productiva. És necessari que impedisca greument el procés, no cap qualsevol tipus d'alteració que no siga prou greu.

- Altres irregularitats que impedisquen greument el normal desenvolupament de l'activitat, com ara vagues abusives o vagues que causen un mal econòmic desproporcionat (vagues de zel o reglament, rotatòries, estratègiques, etc.).

L'empresari té l'obligació de provar aquestes causes en cas de reclamacions judicials.

3. PROCEDIMENT.

Article Tretze RDLRT.

1. L'empresari que a l'empara d'allò previngut en l'article anterior procedirà al tancament del centre de treball, ha de posar-ho en coneixement de l'Autoritat laboral en el terme de dotze hores.

3.1. INICI: LA DECISIÓ DE TANCAMENT PATRONAL

La decisió correspon a l'empresari unilateralment quan concórreguen les causes esmentades.

3.2. COMUNICACIÓ

Serà necessària la comunicació a l'Autoritat laboral en un termini de 12 hores des que es procedeix a aquest. L'absència de comunicació converteix el tancament en il·legal.

3.2. DURADA

Article Tretze RDLRT.

2. El tancament dels centres de treball es limitarà al temps indispensable per a assegurar la represa de l'activitat de l'empresa o, per a la remoció de les causes que el van motivar.

Durarà el temps imprescindible i no més. És a dir, fins que desapareguen les causes que el van provocar o pel temps indispensable per a poder assegurar la represa de les tasques. (ex. si s'ha produït una ocupació del centre i intervé la policia per a desallotjar-lo). L'excés de temps més enllà d'allò que es considera indispensable el farà il·legal.

Durant el tancament, han de garantir-se igualment el manteniment dels serveis mínims essencials per a la comunitat.

3.3. FINALITZACIÓ

Article Catorze RDLRT.

L'empresari que haguera acordat el tancament del centre de treball a l'empara d'allò previngut en l'article dotze i que no l'haguera reobert a iniciativa pròpia o a instàncies dels treballadors, ha de fer-ho, donant opció al seu personal a reintegrar-se a l'activitat laboral, quan fora requerit a aquests fins per l'Autoritat laboral, en el termini que establisca el mateix requeriment, incorrent en cas contrari en les sancions previstes en l'article quinze.

Dues possibilitats de finalització del tancament o reobertura:

- **A iniciativa d'una part (empresari o a petició dels treballadors):** quan desapareguen les causes que ho van motivar:
 - a) i b) desaparega el perill cert per a les coses o les persones;
 - i c) un nombre considerable de treballadors manifeste la seua voluntat d'incorporar-se i permeta el normal desenvolupament del cicle productiu.
- **Per requeriment de l'autoritat laboral (ordre administrativa).**
 - Per no concórrer realment les causes.
 - Per haver desaparegut ja les causes habilitants.

L'incompliment de l'ordre de reobertura converteix el tancament en il·legal encara que en principi fora legal.

4. EFECTES DEL TANCAMENT PATRONAL.

4.1. TANCAMENT PATRONAL LEGAL

Article Dotze RDLRT.

2. El tancament patronal, efectuat dins dels termes establerts en aquest Reial decret llei, ha de produir respecte al personal afectat els efectes previstos en els paràgrafs un, dos i tres de l'article sis d'aquest.

Mateixos efectes que vaga legal: suspensió del contracte – però de vagues i no vagues, de tota la plantilla-, suspensió del dret al salari i alta especial en Seguretat Social sense obligació de cotitzar.

4.2. TANCAMENT PATRONAL IL·LEGAL

Article Quinze RDLRT.

L'empresari que procedira al tancament del centre de treball, excepte en els supòsits previstos en l'article dotze, ha de ser sancionat en la forma i pels òrgans que estableix l'article trenta-tres de la Llei de Relacions Laborals.

Les sancions que estableix aquest article s'entenen sense perjudici de l'obligació empresarial de reobrir el centre de treball il·lícitament tancat i d'abonament als treballadors que hagen deixat de prestar els seus serveis a conseqüència del tancament del centre de treball els salaris reportats durant el període de tancament il·legal.

- Responsabilitats laborals: obligació d'abonar els salaris deduïts als treballadors els dies de tancament il·legal i de cotitzar a la seguretat social amb normalitat. Possibles indemnitzacions per danys i perjudicis patits pels treballadors durant el tancament.
- Responsabilitat administrativa → article 8.9 LISOS: infracció molt greu
- Possibles responsabilitats penals: quan s'impedisca el dret al treball, però amb violència (art. 172 CP) i quan s'acorde amb la finalitat d'impedir el dret o la llibertat sindical (art. 315 CP).

La qualificació del tancament es produirà normalment amb posterioritat, a causa de reclamacions judicials dels treballadors per salaris impagats.

BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Mellado, C.L. (2022): “Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal”, en AA.VV. (Dir. Goerlich Peset, J.M.) *Derecho del Trabajo*, 10ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 707-745.

Fernández Artiach, P. (2010): *Clases de Derecho Sindical en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, curso 2009-2010, Universitat de València.

Mercader Uguina, J.R. (Dir.); De la Puebla Pinilla, A. (Coord.) y otros (2020): Tomo XX. Esquemas de Derecho del trabajo II. Derecho Sindical, 4ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Ramírez Martínez, JM. (Dir.); García Ortega, J.; Perez de los Cobos Orihuel, F. (2021): Curso básico de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 17ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2020): *Derecho Sindical*, 3ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch.