



Unidad Didáctica
Agentes Sociales

FONDO  FORMACION

Programa de Formación Abierta y Flexible

Obra colectiva de FONDO FORMACION

Coordinación *Servicio de Producción Didáctica de FONDO FORMACION
(Dirección de Recursos)*

Diseño y maquetación *Servicio de Publicaciones de FONDO FORMACION*

© FONDO FORMACION - FPE

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otro método, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Depósito Legal *AS -742-2001*

Unidad Didáctica Agentes Sociales

En una sociedad democrática, las relaciones laborales se plasman en una serie de leyes, cuyo estudio y elaboración es el objetivo del derecho del Trabajo.

Hoy día estamos constantemente oyendo hablar de agentes sociales, conflictos colectivos, convenios colectivos, del diálogo y la concertación social, contratos, etc.: una serie de conceptos o figuras, en muchos casos, nuevas y que no siempre sabemos mucho de ellas, pero que necesitamos conocer para desenvolvernó mejor en nuestra vida laboral activa.

A lo largo de esta unidad desarrollaremos los siguientes contenidos:

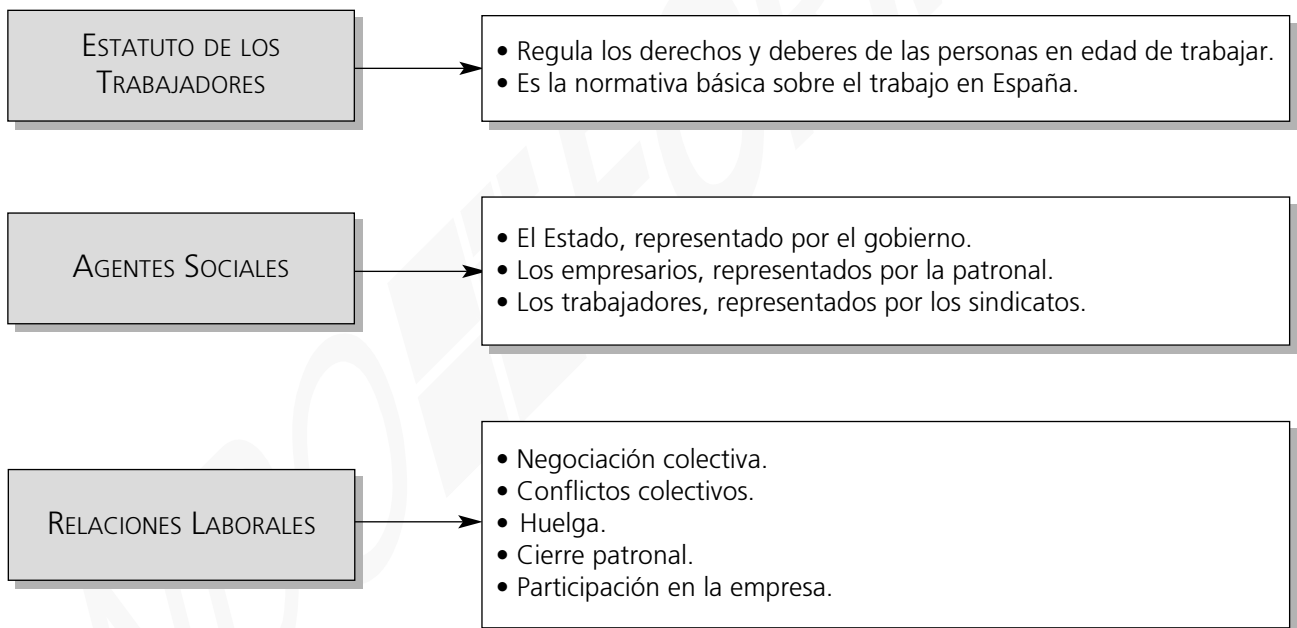
- El Estatuto de los Trabajadores.
- Relaciones laborales.
- Agentes sociales.

Tus objetivos

Al final de esta unidad deberías ser capaz de:

- Explicar el contenido y estructura del Estatuto de los Trabajadores.
- Señalar las formas de negociación colectiva.
- Definir el conflicto colectivo y enumerar sus modalidades.
- Reconocer los medios legales de participación y representación de los trabajadores en la empresa.
- Identificar a los distintos agentes sociales.

Esquema de estudio



El Estatuto de los Trabajadores

Las relaciones laborales en las sociedades democráticas están reguladas por una normativa que se plasma en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, 10 de marzo.

Dicho estatuto dota de un carácter jurídico, económico, político, social y cultural a las relaciones laborales.

El Estatuto de los Trabajadores es una regulación de una situación determinada, en este caso laboral, que establece unos derechos y deberes para un grupo de personas en edad laboral activa.

Es la normativa básica del ordenamiento jurídico laboral español.

Su estructura es la siguiente: consta de 92 artículos y está dividido en tres títulos*, cinco disposiciones* transitorias*, diez adicionales* y nueve finales*.

El primero de los títulos es el más extenso, en él se regulan las relaciones individuales de trabajo y se desarrolla ampliamente el contrato de trabajo.

ACTIVIDAD 1

¿Cuántos títulos tiene el Estatuto de los Trabajadores?

- ☐ a. Tres.
- ☐ b. Cinco.
- ☐ c. Siete.
- ☐ d. Uno.

Agentes sociales

Los actores e instituciones que participan activamente dentro del mundo de las relaciones laborales son:

- Los sindicatos.
- Los empresarios (patronal).
- El Gobierno.

Y las instituciones más importantes son:

- La negociación colectiva.
- El conflicto.

Podemos definir los agentes sociales como la intervención de agrupaciones que defienden intereses contrapuestos:

- Patronal: defiende los intereses de los empresarios.
- Sindicatos: defienden los intereses de los trabajadores.
- Estado: representa los intereses de la sociedad.

Estos tres grupos arriba citados participan en las relaciones laborales de forma permanente, y de manera institucional.

Actuando en ocasiones más concretas y de forma esporádica, tenemos a los **actores sociales**, donde incluimos el asociacionismo ciudadano.

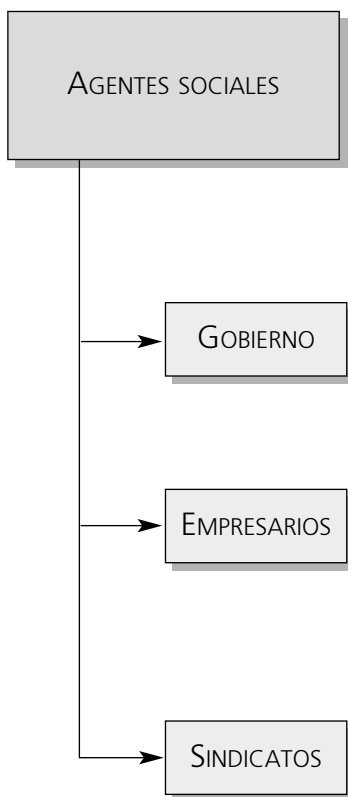
Los agentes sociales, además de tener un protagonismo institucional, también lo tienen político económico y social. Su actuación se centra fundamentalmente en sindicatos y patronal, dejando al Estado la labor jurídica.

En resumen, los agentes sociales son:

- Estado.
- Patronal.
- Sindicatos.

Y los actores sociales:

- Organización de consumidores.
- Asociación de vecinos.
- Movimientos sociales.



Los agentes sociales actúan permanentemente y tienen reconocimiento institucional, frente a los actores sociales, que actúan puntualmente y de manera testimonial.

Pasamos ahora a analizar más detenidamente el papel y las líneas de actuación de cada uno de ellos.

1. Estado

Va a adoptar un papel de mediador entre patronal y sindicatos, corrigiendo los desequilibrios que produce este enfrentamiento. Para ello ha tenido que elaborar leyes en el ámbito laboral y de protección social.

Potencia el modelo de Estado de Bienestar, que trata de prestar a los ciudadanos una atención social amplia y generalizada.

La intervención del Estado en las relaciones laborales se puede apreciar a través de tres tipos de funciones que desarrolla:

- Normativa, que corresponde al poder legislativo.
- Administrativa, que corresponde al poder ejecutivo.
- Judicial, que corresponde al poder judicial.

Ejemplos de esta intervención pública del Estado son:

- El fomento del empleo y la formación ocupacional.
- La garantía jurisdiccional de los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, etc.

La capacidad de actuación del Gobierno se ve en la concertación social o negociación política.

2. Sindicatos

El papel de los sindicatos es la defensa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores. Están fuertemente implantados en economías de tipo industrial, donde adquieren un gran protagonismo institucional.

Desarrollan una gran labor y su presencia en las empresas se canaliza a través de las elecciones de representantes de los trabajadores.

El sindicalismo conjuga la libertad, igualdad y la justicia social con las innovaciones que se dan en todos los órdenes de la vida, buscando una mejora cuantitativa y cualitativa. Buscan la competitividad para poder progresar socialmente, la modernización de las sociedades y las mejoras de la vida y del trabajo. Para ello impulsan la negociación colectiva, potencian los derechos de participación de los trabajadores, solucionan conflictos laborales, etc.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de trabajo:

- Constituir secciones sindicales que participen en la negociación colectiva.
- Celebrar reuniones y distribuir y recibir información sindical.

Los sindicatos se regirán por unos estatutos y reglamentos, organizando su administración interna y su programa. Pueden constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales. No pueden ser suspendidos sino mediante resolución judicial.

Tienen derecho a participar en la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, a plantear conflictos individuales y colectivos, y a presentar candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal. Se consideran sindicatos más representativos a nivel nacional aquéllos que consigan el 10% o más del total de los delegados de personal, de los comités de empresa; y, a nivel de comunidad autónoma, aquéllos que obtengan un 15% de los anteriores.

3. Patronal

Este agente ha empezado a cobrar protagonismo a partir de la Segunda Guerra Mundial. En España se caracteriza por tener unidad de acción que, en gran medida, les vino por el protagonismo político que tienen.

Su objetivo básico es el control de la mano de obra y su remuneración. Reivindican la flexibilidad laboral que les permita adaptarse a un entorno muy competitivo, al mismo tiempo que debilitar a los sindicatos.

A nivel institucional, se crea en 1977 la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Aparte de esta institución, están las Asociaciones Empresariales, que son organizaciones de empresarios que defienden sus intereses. Estas agrupaciones cobran importancia cuando crece el papel de los sindicatos como fuerza de presión, y el Estado interviene en las relaciones de trabajo. Surgen como una forma de respuesta a la actividad sindical.

Pueden asociarse todos los empresarios que lo deseen, y pueden constituir federaciones y confederaciones.

Su función principal es la representación institucional en defensa de los intereses generales de los empresarios.

Las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal, son aquéllas que cuentan con el 10% o más de las empresas de ámbito estatal; y, a nivel autonómico, las que cuentan en su comunidad con al menos el 15%.

4. Diálogo y concertación social

El diálogo y la concertación social permiten que los interlocutores que hemos analizado anteriormente nos muestren su capacidad de negociación y de búsqueda de acuerdos y soluciones.

El **diálogo social** incluye todo tipo de formas de trato entre las distintas partes que definen o tienen puntos de vista distintos.

La **concertación social** la podemos definir como la negociación y el conjunto de acuerdos económicos y laborales que se adoptan.

Para llegar a una solución hay que partir de unas coincidencias básicas; tratar de conseguir objetivos y fines que redunden en el bien común y no en el individual; y tener un grado de voluntad de llegar a un acuerdo por las partes asumiendo responsabilidades y cediendo en contrapartidas.

La concertación social es un instrumento muy importante para poner fin a los grandes conflictos que afectan al mundo laboral. Va a facilitar consensos en la toma de decisiones, potenciar el empleo, mejorar las condiciones laborales y las prestaciones sociales, etc.

ACTIVIDAD 2

Define la concertación social.

Relaciones laborales

El término relaciones laborales engloba el conjunto de relaciones que se dan entre las personas de un centro de trabajo debido al intercambio de trabajo a cambio de una contraprestación económica.

1. Negociación colectiva

Es el pacto o acuerdo al que llegan empresarios y trabajadores. Dentro de los distintos tipos de negociación colectiva vamos a estudiar el convenio colectivo.

Convenios colectivos

Son pactos que se establecen sobre las relaciones de trabajo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios.

En ellos se fijan las condiciones de trabajo y productividad, y también pueden regular la **paz laboral**. Regular condiciones de trabajo.

Los convenios colectivos vienen recogidos en el **artículo 27 de la Constitución**. Dicho artículo garantiza el derecho a negociar entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios.

El ámbito será el que las partes acuerden.

Para negociar convenios colectivos de empresas o en un ámbito inferior, están autorizados para negociar:

- El comité de empresa o delegados de personal.
- Los representantes sindicales.
- Los representantes de la parte empresarial.

Para negociar convenios que abarquen a un sector, están autorizados para negociar:

- Los sindicatos más representativos.
- Los sindicatos que tengan un mínimo de un 10% de representantes, de delegados de personal o comités de empresa.
- Asociaciones empresariales.

El convenio colectivo resultante de las negociaciones es de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el período de validez establecido.

Un convenio colectivo no puede verse afectado por lo establecido en otro convenio colectivo de otro ámbito.

Existe un convenio colectivo por sector. A partir de ahí se puede detallar, incluso, hasta un convenio por entidad empresarial.

Los convenios colectivos se registran en la Autoridad Laboral correspondiente, se hacen por escrito y entran en vigor cuando lo acuerden las partes.

En cuanto a la vigencia del convenio colectivo será de un año, prorrogable de año en año, si no hay denuncia de las partes; igualmente, pueden pactarse períodos de vigencia de duración determinada para las distintas materias.

En cuanto al contenido del convenio colectivo, estará formado por un conjunto de disposiciones que regulan las condiciones del trabajo en materias de tipo económico (salarios, remuneraciones, indirectas, etc.), laboral (duración de la jornada, vacaciones, descansos, etc.), medidas de promoción profesional, sindical, asistencial y demás materias que afectan a las condiciones laborales de los trabajadores y sus representantes con los empresarios y las asociaciones que los representan e intervienen en la negociación colectiva.

Según la función, podemos clasificar los convenios colectivos en:

- **Acuerdo marco:** son acuerdos que se suscriben entre organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales más representativas.

Pueden ser de dos tipos: de tipo interprofesional, y acuerdos sobre materias específicas.

- **Convenio general:** fija una serie de condiciones mínimas para el trabajo, inderogables que sirven de sustrato para convenios posteriores.
- **Acuerdos de reorganización productiva:** tienen como fin la toma de decisiones sobre la plantilla, organización del trabajo y el empleo.
- **Acuerdo colectivo de paz:** su fin es terminar con una huelga o situación de conflictividad entre trabajadores y empresarios, y servir de base para un posterior convenio colectivo.

2. Conflictos colectivos

La solución de situaciones conflictivas ocasionadas por motivos que afectan a intereses de tipo general de los trabajadores puede realizarse a través de la fórmula de conflicto colectivo de trabajadores. Este derecho figura en la Constitución Española en el **art. 37**.

El conflicto colectivo se da cuando hay un enfrentamiento entre un grupo o categoría laboral de trabajadores con uno o más empresarios por una serie de intereses que les afectan de manera generalizada.

Los conflictos colectivos podemos dividirlos en:

- **Conflictos de aplicación:** su aparición es debida a diferencias a la hora de interpretar o aplicar una norma.
- **Conflictos de intereses o reglamentación:** en este caso el motivo del conflicto es por la modificación o sustitución de una norma.

Los procedimientos que se entablan entre las partes en conflicto para solucionar las diferencias que les separan y que motivan el conflicto colectivo son:

- Negociación directa entre las partes.
- Conciliación, mediación y arbitraje, donde se recurre a la intervención de terceras partes.
- La vía judicial.

Las partes que pueden entablar un conflicto colectivo son:

- Los representantes de los trabajadores a petición de los trabajadores o por iniciativa propia.
- Los empresarios o sus representantes.

Tramitación del conflicto

La solicitud de iniciación del conflicto se hace por escrito ante la Autoridad Laboral competente; en ella se determinarán las personas que lo plantean, empresarios, trabajadores afectados, hechos y peticiones concretas.

Resolución

Las formas de resolución son:

- Mediante acuerdo adoptado por mayoría simple de las partes.
- Mediante nombramiento de árbitros que negocien y adopten soluciones.

Si fracasan las dos soluciones anteriores, se envían las actuaciones al Juzgado de lo Social o Sala Competente.

3. Huelga

Podemos definir la huelga como la suspensión de la actividad laboral por parte de los trabajadores de una manera concertada, colectiva y libre.

Es una medida de presión laboral, que nos muestra una situación de conflicto, con el fin de obligar al empresario a que resuelva esa situación de manera favorable a los intereses de los trabajadores.

El derecho de huelga es un derecho fundamental que viene recogido en el **art. 28 de la Constitución** para la defensa de los intereses de los trabajadores. Es un derecho que goza de un procedimiento preferente ante los tribunales ordinarios, y de la posibilidad de interponer un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

El derecho a huelga origina:

- Cesación del trabajo.
- Suspensión en el contrato de trabajo.
- No tiene derecho a salario.
- Situación de alta especial en la Seguridad Social.
- Prohibición al empresario de contratar a los trabajadores y cierre de la empresa.

No se puede ejercitar el derecho de huelga contra un convenio colectivo que se halla en vigor; y tampoco para ir contra los derechos y libertades fundamentales de los españoles.

ACTIVIDAD 3

¿Qué entiendes por huelga?

Procedimiento

El procedimiento que se sigue para que se pueda aplicar el calificativo de **huelga legal** es el siguiente:

- Acuerdo adoptado en reunión conjunta de los representantes de los trabajadores, por mayoría, levantando el correspondiente acta.
- Comunicación a los empresarios y a la Autoridad Laboral por escrito con cinco días naturales de antelación, que serán diez cuando afecta a empresas de servicio público.
- Creación de un comité de huelga formado por un máximo de doce miembros, cuyo fin es que esté presente en todo tipo de acciones y negociaciones para solucionar el conflicto.

Efectos del derecho de huelga

- No extingue la relación de trabajo.
- El contrato está en situación de suspenso.
- El trabajador no tiene derecho a salario mientras dure esa situación.
- El trabajador está en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- Se respetará la libertad de trabajo para los que no quieren sumarse a la huelga.
- El pacto pone fin a la huelga.

4. El cierre patronal

Podemos decir que se da el cierre patronal cuando el empresario cierra por motivos de huelga o irregularidades de tipo colectivo en el trabajo. Han de darse alguna de las causas que se citan a continuación:

- Cuando hay peligro de violencia para las personas o daños para las cosas.

- Ocupación ilegal o peligro de que se produzca, de un centro de trabajo.
- Irregularidades que no permitan mantener el ritmo normal de producción.

Frente a la huelga, que es un medio de presión laboral de los trabajadores, el cierre patronal lo es de uno o varios empresarios. La huelga tiene carácter reivindicativo, el cierre patronal es defensivo.

El cierre patronal durará el tiempo mínimo indispensable hasta que desaparezca la anomalía que lo originó. Los efectos que tiene el cierre patronal son los mismos que los de la huelga.

5. Participación y representación del personal en la empresa

Los trabajadores van a estar representados en las empresas por medio de los delegados de personal y comités de empresa.

Delegado de personal

Son los representantes de los trabajadores en las empresas que tengan más de diez y menos de cincuenta empleados. Se prevé la posibilidad de que aquellas empresas que tengan entre seis y diez trabajadores tengan un delegado. Su misión es formular todo tipo de reclamaciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo y Seguridad Social tanto ante el empresario como ante las Autoridades Laborales.

Comité de empresa

Es un órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa, pudiendo constituirse en aquellas empresas que tengan cinco o más trabajadores.

También se pueden constituir en aquellas empresas que tengan varios centros de trabajo radicados en la provincia, y que entre todos sumen cincuenta trabajadores.

El número de trabajadores que lo componen se va a determinar según la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: cinco.
- De 101 a 250 trabajadores: nueve.
- De 251 a 500 trabajadores: trece.
- De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.
- De 751 a 1.000: veintiuno.

Si hay de 1.000 trabajadores en adelante, habrá dos representantes por cada mil o fracción, con un máximo de 75.

Elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario, y se elaborará un reglamento del cual se hará una copia que se envía a la Autoridad Laboral y a la empresa. Se reúne como mínimo cada dos meses, o cuando es solicitado por 1/3 de sus miembros. Pueden promover elecciones a delegados de personal y comités de empresa:

- Organizaciones sindicales más representativas.
- Los que tengo un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa pueden participar en la elección de delegados de personal y miembros del comité de empresa, siempre que sean mayores de 16 años y con una antigüedad mínima de un mes en la empresa. Pueden ser elegidos los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan los 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de por lo menos seis meses, salvo en algunos casos que se pacte en un convenio colectivo de un mínimo de tres meses. La duración del mandato es de cuatro años.

Las competencias del comité de empresa son:

- Recibir información trimestral sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa.
- Conocer la cuenta de resultados, el balance, etc.
- Emitir informes sobre reestructuración de plantillas, ceses, jornada, primas, incentivos, honorarios, etc.
- Recibir del empresario copia básica de los contratos.

- Conocer datos sobre absentismo, accidentes, enfermedades profesionales...
- Hacer que se cumplan las normas de Seguridad e Higiene, empleo, materia laboral, Seguridad Social.
- Ser informado sobre sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asamblea de trabajadores

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea cuando sea convocada por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, y estará presidida por los delegados de personal o por el comité de empresa.

La reunión se efectuará en el centro de trabajo, si las condiciones lo permiten, y fuera de horas de trabajo salvo acuerdo con el empresario.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado para desarrollar sus actividades y tableros de anuncios. En la convocatoria figurará el orden del día propuesto, se le comunicará al empresario bajo acuse de recibo con 48 horas de antelación.

Para adoptar acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores.

ACTIVIDAD 4

¿Qué porcentaje es necesario para que tengan derecho a reunirse en asamblea los trabajadores de una empresa?

- ☐ a. 55%.
- ☐ b. 33%.
- ☐ c. 48%.
- ☐ d. 61%.

Si consideras que has concluido el estudio de esta unidad, intenta responder a las siguientes cuestiones de autoevaluación.

Cuestiones de autoevaluación

1

¿Cuál es la Ley que regula el Estatuto de los Trabajadores?

- ☐ a. L. 8/1980, 10 de marzo.
- ☐ b. O.M. 8/1980, 10 de marzo.
- ☐ c. L. 18/1980, 10 de marzo.
- ☐ d. R.D. 18/1980, 10 de marzo.

2

Define brevemente el convenio colectivo.

3

Di cuál es la misión del delegado de personal.

4

Enumera los agentes sociales.

Respuestas a las actividades



ACTIVIDAD 1

La respuesta correcta es la **a**. El Estatuto de los Trabajadores tiene **tres** títulos.



ACTIVIDAD 2

La concertación social es la negociación y el conjunto de acuerdos económicos y laborales que se adoptan.



ACTIVIDAD 3

Se entiende por huelga la suspensión de la actividad laboral por parte de los trabajadores de forma colectiva, concertada y libre.



ACTIVIDAD 4

La respuesta correcta es la **b**. El porcentaje necesario para que tengan derecho a reunirse en asamblea los trabajadores de una empresa es del **33%**.

Respuestas a las cuestiones de autoevaluación

La respuesta correcta es la **a**: L. 8/1980, 10 de marzo.

1

El convenio colectivo es un pacto que se establece entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, donde se regulan las condiciones de trabajo.

2

La misión del delegado de personal es formular todo tipo de reclamaciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo y Seguridad Social, tanto ante el empresario como ante las Autoridades Laborales.

3

Los agentes sociales son: Estado, patronal, sindicatos.

4

Resumen de Unidad

Estatuto de los trabajadores

Los conceptos fundamentales que debes recordar son:

El Estatuto de los Trabajadores regula la situación laboral de los trabajadores estableciendo una serie de derechos y deberes.

Relaciones laborales

Las relaciones laborales son las relaciones que se establecen en el centro de trabajo como consecuencia del intercambio del trabajo a cambio de la correspondiente remuneración económica.

Agentes sociales

Agentes sociales: sindicatos, empresarios y gobierno son los actores que defienden intereses contrapuestos participando activamente dentro del mundo de las relaciones laborales.

Notas



Vocabulario

Disposición: se refiere, en general, a cualquier mandato u orden jurídica en la Constitución. Dispone el momento en que ésta entrará en vigor.

Disposición adicional: dispone mandatos relativos a los ordenamientos forales y regímenes de autogobierno de algunas nacionalidades históricas.

Disposición final: en la Constitución, dispone el momento en que ésta entrará en vigor.

Disposición transitoria: regula los aspectos más relevantes para pasar de una situación u orden jurídico a otro distinto de forma progresiva, no bruscamente.

Título: en el caso de una ley extensa, un código, o en nuestra Constitución, hace referencia a aquellos apartados en que se divide su contenido esencial.



FONDO  FORMACION