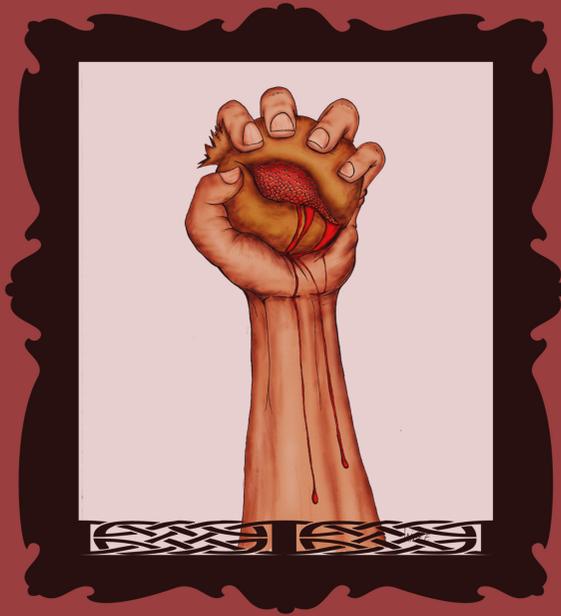




Guía Sindical Abreviada



SAT Granada



(Esta obra no puede ser utilizada para fines comerciales.
Eres libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra citando la
fuente SAT Granada).

2ª Edición . Mayo de 2019.

**Editado por el Grupo de Acción Sindical del Sindicato Andaluz de
Trabajadores de Granada.**

- **Introducción.**

- **Normativa utilizada.**

- **I.- Conceptos básicos.**

- 1.1 Sindicato.**

- 1.2 Conflicto colectivo. La huelga.**

- 1.3 Negociación colectiva.**

- 1.4 Representatividad sindical.**

- **II.- Representación unitaria en la empresa. Delegados de personal y Comités de empresa.**

- 2.1 Cuantos representantes hay en la empresa.**

- 2.2 Derechos, funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.**

- Derechos y capacidades.**

- Funcionamiento del comité de empresa.**

- Garantías de los representantes de los trabajadores.**

- 2.3 Elecciones a representantes de los trabajadores.**

- **III.- Representación sindical.**

- 3.1 Acción sindical.**

- 3.2 La sección sindical y los delegados sindicales.**

- **IV.- Problemas habituales y soluciones prácticas.**

- 4.1 El despido.**

- 4.2 Desempleo.**

- Solicitar el desempleo.

- Calculo de la prestación por desempleo.

- Subsidio por desempleo.

- 4.3 Reclamación de cantidad.**

- 4.4 Modificación de las condiciones de trabajo.**

- 4.5 Plazos importantes (Resumen).**

- **V.- Nuestra lucha. El SAT en Granada.**

Introducción.

Esta guía pretende ser una herramienta básica de apoyo en la participación activa de los trabajadores en la empresa, tanto para la defensa y promoción de nuestros derechos laborales, económicos y sociales como para el entendimiento de las relaciones laborales actuales como un conflicto de intereses en el que se enmarca la lucha obrera.

Entendemos el derecho laboral como marco legislativo de esta guía, pero comprendemos que la regulación de este conflicto económico es una forma de asimilación de posibles cambios sistémicos y por tanto la negación de poder a la clase obrera.

En el desarrollo de esta guía sintetizamos los conceptos más utilizados dentro del trabajo sindical en la empresa, haciendo referencias a la legislación aplicable para su posterior implementación si así fuese necesario.

En esta segunda edición nos centramos en el ámbito de la empresa privada, las normas de aplicación para el sector público serán objeto de desarrollo en posteriores ediciones. Para el trabajo en el campo disponemos de la Guía Laboral para el Sector del Campo de Granada, que puedes solicitar en el sindicato.

Sin más, esperamos que sea el principio de muchas más y sirva de ayuda a todos los compañeros/as en nuestro compromiso.

Salud y lucha obrera.

Normativa utilizada.

- **(CE)** Constitución Española 1978.
- **(ET)** Estatuto de los Trabajadores. *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.*
- **(LOLS)** Ley Orgánica de Libertad Sindical. *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.*
- *RD 1844/1994 que aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores/as en la empresa.*
- *RD 1382/1985, de 1 de Agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.*

I. Conceptos básicos.

1.1 Sindicato.

Consideramos el sindicato como una asociación integrada por trabajadores/as para la defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales relacionados con su actividad laboral respecto al centro de producción o al empleador con el que están relacionados contractualmente. Por tanto el sindicato es nuestra herramienta, la herramienta económica y política de la clase trabajadora para combatir colectivamente los intereses de quien explota nuestra fuerza de trabajo de forma abusiva en beneficio propio, impidiendo el desarrollo digno de la sociedad en la que nos encontramos. Estamos por tanto hablando de un conflicto económico de partes desiguales en el que la unión es la estrategia básica de la clase obrera en la lucha contra la injusticia social.

El derecho de sindicación se reconoce y garantiza en el (Art 28.1 CE), los sindicatos tienen como marco jurídico referencial la Ley Orgánica 11/1985, Ley de libertad sindical (LOLS).

❖ *Colectivos excluidos del derecho de sindicación: miembros de las fuerzas armadas, Institutos armados de carácter militar. Tampoco tienen este derecho los jueces, magistrados y fiscales mientras permanezcan en activo. La policía tendrá una normativa específica para el ejercicio de este derecho.*

❖ *Los trabajadores autónomos, desempleados y jubilados pueden afiliarse a un sindicato, pero no tienen derecho a fundar uno que tenga por objeto la defensa de sus intereses singulares.*

Los sindicatos tienen capacidad jurídica y plena para obrar, se rigen por las leyes y por sus propios estatutos. Los sindicatos responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos, pero NO tendrán responsabilidad de los actos de sus afiliados individualmente.

1.2 Conflicto colectivo. La huelga.

Puesto que la legislación reconoce el conflicto de intereses entre trabajadores y empresarios, pone a disposición de ambas partes armas de presión para la defensa de sus intereses en la continua lucha económica que supone las relaciones laborales, por ello el Art 4.d ET reconoce como derecho básico de los trabajadores la adopción de medidas de conflicto colectivo.

La medida básica de conflicto colectivo para los trabajadores es la huelga, así el Art 28.2 CE reconoce la huelga dentro de los derechos fundamentales y libertades públicas, derechos estos de máxima protección en el ordenamiento jurídico. La huelga consiste en cesar en la realización del trabajo, con carácter temporal, colectivo y concertado, pudiendo afectar a una empresa, varias, un sector o a nivel general en el caso de una **huelga general**.

La clase obrera a utilizado también en situaciones extremas la llamada “huelga salvaje” como herramienta en las empresas. Es decir huelgas no concertadas con la patronal a la que no se le avisa del paro de la actividad en la empresa. Es por lo tanto una huelga fuera de ley pero que ha mostrado su utilidad en algunas empresas donde el conflicto trabajadores-empresarios es tan desigual que la herramienta de la huelga legal pierde sentido.

1.3 Negociación colectiva.

Podemos entender la negociación colectiva como la fase de pacto frente al conflicto colectivo dentro del ámbito de las relaciones laborales, también podemos concebir esta negociación colectiva como un proceso de autorregulación de las relaciones laborales basado en la autonomía de las partes intervinientes.

El **convenio colectivo** tiene carácter de norma en nuestro ordenamiento jurídico, es el pacto de carácter contractual que aparece como resultado de la negociación colectiva. Tanto el derecho al conflicto colectivo como a la negociación colectiva son garantizados en la Constitución (Art. 37 CE).

Artículo 37

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.
2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

1.4 Representatividad sindical.

Este concepto viene desarrollado en el Título III de la LOLS. La mayor representatividad sindical le confiere mayor protección, ampliación de derechos y más capacidad de acción a determinados sindicatos.

•Tienen la consideración de sindicato más representativo a nivel estatal:

Los que obtengan el 10% o más del total de los delegados de personal, de los miembros del comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas. Estos sindicatos ostentarán las capacidades recogidas en el artículo 6.3 LOLS.

•Tienen la consideración de sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma:

Los que obtengan el 15% o más del total en los miembros anteriormente mencionados a nivel de la CCAA, siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal. (Art 7 de la LOLS)

•Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más de los representantes anteriormente mencionados, estarán legitimados para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, algunas funciones y facultades expresadas en el artículo 7.2 de la LOLS.

II. Representación unitaria en la empresa. Delegados de personal y Comités de empresa.

Los representantes unitarios en la empresa tienen como misión velar por los derechos e intereses de los trabajadores, así como representar a la **totalidad** de estos en la empresa sea cual sea su afiliación sindical y afinidad política. Esta representación se canaliza a través de elecciones¹ en la empresa donde se eligen **los delegados de personal (Art. 62 ET) y los comités de empresa (Art. 63 ET).**

2.1 Cuantos representantes hay en la empresa.

El número de delegados de personal o miembros del comité de empresa va en función del número de trabajadores que posea la empresa.

Habrán delegados de personal en aquellas empresas que tengan entre 11 y 49 trabajadores, en aquellas empresas que tengan de 6 a 10 trabajadores también podrá haber delegados de personal si así lo acuerdan los trabajadores reunidos en asamblea. Cuando haya más de un delegado de personal estos deberán tomar las decisiones de forma mancomunada, es decir, de mutuo acuerdo. En el caso de 3 delegados las decisiones son por mayoría, y no por unanimidad.

Cuadro 1

<i>Nº de trabajadores en la empresa</i>	<i>Nº de representantes de los trabajadores</i>
<i>De 6 a 30 trabajadores.</i>	<i>1 Delegado de Personal.</i>
<i>De 31 a 49 trabajadores.</i>	<i>3 Delegados de Personal.</i>
<i>De 50 a 100 trabajadores.</i>	<i>5 miembros en el Comité de Empresa.</i>
<i>De 101 a 250 trabajadores.</i>	<i>9 miembros en el Comité de Empresa.</i>
<i>De 251 a 500 trabajadores.</i>	<i>13 miembros en el Comité de Empresa.</i>
<i>De 501 a 750 trabajadores.</i>	<i>17 miembros en el Comité de Empresa.</i>
<i>De 751 a 1000 trabajadores.</i>	<i>21 miembros en el Comité de Empresa.</i>
<i>De 1001 trabajadores en adelante.</i>	<i>2 miembros en el Comité de Empresa por cada 1000 trabajadores o fracción hasta un máximo de 75 miembros.</i>

¹ Estas elecciones son para elegir la representación de los trabajadores en la empresa y se regulan en Real Decreto 1884/1994 de 9 de septiembre, no son elecciones sindicales, aunque comúnmente se denominan así. Las elecciones sindicales tendrían lugar en el interior del sindicato.

2.2 Derechos, funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.

Los delegados de personal (Art. 62 ET) son el órgano unipersonal de representación en empresas de hasta 49 trabajadores (ver cuadro 1).

Los comités de empresa son el órgano colegiado de representación en la empresa (Art. 63 ET), y adopta sus decisiones por la mayoría de votos de sus integrantes.

Ambos poseen una duración de mandato de 4 años (Art. 67.3 ET), entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

- Los derechos y capacidades

Tanto las de los delegados de personal y de los comités de empresa (Arts. 64 y 65 ET), son los siguientes:

Artículo 64 Derechos de información, consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios

periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Artículo 65 Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

- Funcionamiento del comité de empresa.

Lo establece el (Art. 66.2 del ET). De entre sus miembros se elegirán un presidente/a y un secretario/a, el comité debe elaborar su propio reglamento de funcionamiento sin contravenir a la ley, este debe ser remitido para su registro a la autoridad laboral, así como a la empresa.

- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Estas garantías se establecen en (Art. 68 ET), sin perjuicio de su ampliación a través de los convenios colectivos, y son las siguientes:

Artículo 68 Garantías

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Cuadro 2

<i>Nº de trabajadores</i>	<i>Horas retribuidas por delegado o miembro del comité de empresa</i>
<i>Hasta 100 trabajadores</i>	<i>15 horas/mes</i>
<i>De 101 a 250 trabajadores</i>	<i>20 horas/mes</i>
<i>De 251 a 500 trabajadores</i>	<i>30 horas/mes</i>
<i>De 501 a 750 trabajadores</i>	<i>35 horas/mes</i>
<i>De 751 trabajadores en adelante</i>	<i>40 horas/mes</i>

2.3 Elecciones a representantes de los trabajadores.

Los procesos electorales dentro de la empresa para la elección de los representantes de los trabajadores se regulan en (Arts. del 69 al 76 ET) y en el RD 1844/1994 que aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores/as en la empresa.

Pueden promover las elecciones sindicales, las organizaciones sindicales más representativas, el conjunto de los trabajadores/as de la circunscripción electoral y los sindicatos con una implantación del 10% en la empresa, pero no los órganos de representación unitaria.

El personal directivo de la empresa no puede presentarse ni votar en las elecciones sindicales (Art 16 del RD 1382/85)

III. Representación sindical.

3.1 Acción Sindical

Los sindicatos mayoritarios cuentan con principios formales que constantemente sacrifican para satisfacer intereses particulares. Nuestra acción sindical debe marcar la diferencia en este sentido, siendo coherente y respaldando constantemente unos principios bien asentados.

Nuestra acción sindical se construye democráticamente de abajo arriba. Son los afiliados y afiliadas al sindicato en una empresa o tajo los que mantienen el contacto con el resto de trabajadores-as y por tanto, los que deben

compartir y ejecutar en la práctica y en el día a día la acción sindical. Como se ha dicho anteriormente, nuestra capacidad para cambiar la situación en los lugares de trabajo depende de nuestra capacidad para mantener un ambiente de resistencia y combatividad. La acción sindical debe, por tanto, implicar al mayor número de afiliados y afiliadas al sindicato, y con ellos, a una capa exterior lo más grande posible de no afiliados. Una sección sindical activa, que no se apoye sólo en el trabajo de pocos compañeros o compañeras, es garantía de un ambiente laboral crítico, en permanente debate y receptivo a las propuestas de movilización. Una sección sindical poco activa o apoyada en el trabajo de pocos compañeros-as cuenta con pocos mecanismos para involucrar a sectores de la plantilla a nuestro lado. Es por eso que debe ser una prioridad organizar nuestra acción sindical de forma participativa y tendente a ganar más personas a nuestra sección o unión local. Para ello cualquier mecanismo de denuncia o acción del sindicato en la empresa puede ser válida, y por supuesto no debemos descartar la utilización de métodos legales o institucionales, pero siempre combinándolos con nuestra estrategia de fondo consistente en la movilización y la acción directa de la plantilla o grupo de trabajadores-as.

El objetivo último de nuestra acción sindical debe ser el aumento creciente del peso y la influencia de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, tanto globalmente como en el contexto de cada empresa. Las luchas por mejoras parciales o para defendernos de los ataques de la patronal constituyen en la mayoría de los momentos el núcleo de nuestra actividad sindical, pero no podemos olvidar que esta acción sindical constante es la base para la consecución de objetivos mucho más ambiciosos encaminados a transformar el conjunto de la sociedad. **(Documentos aprobados en el I Congreso del SAT, 2011).**

La acción sindical dentro de la empresa se regula en los (Arts. del 8 al 11 LOLS). Así, los derechos de los afiliados dentro de la empresa serían:

Artículo 8

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

En concordancia con el protagonismo y la auto-organización que el movimiento obrero debe detentar en el seno de las empresas, a esa acción directa y colectiva de los trabajadores y las trabajadoras a la que aspiramos, la acción sindical del SAT irá encaminada a que esa capacidad no sea disminuida o anulada, por el sindicalismo reformista, que en lugar de potenciar la activación obrera la obstaculiza o imposibilita mediante la institucionalización de la actividad sindical. La labor de un sindicato de clase no es la de sustituir al trabajador-a mediante la delegación y la profesionalización de la actividad sindical, sino apoyar, potenciar y organizar esa acción directa y colectiva de los trabajadores-as. Nuestra labor prioritaria en los distintos órganos de representación y mesas de negociación será evitar que sean los representantes sindicales los únicos detentadores de la información, los protagonistas del debate y los sujetos de determinación en las diversas problemáticas.

Defenderemos que sea la Asamblea el órgano permanente y cotidianizado donde los trabajadores-as conozcan, debatan y decidan en torno a todo aquello que les afecte, limitándose los órganos de representación a ser transmisores de la voluntad colectiva expresada en las asambleas, y negociadores según el mandato imperativo que emanen de ellas. Este constituirá uno de nuestros ejes esenciales estratégicos de acción sindical en el seno de las empresas. (**Documentos aprobados en el I Congreso del SAT, 2011**).

3.2 La sección sindical y los delegados sindicales.

La organización del sindicato en la empresa se articula a través de los delegados/as sindicales y las secciones sindicales. Estas estructuras pertenecen a los afiliados del sindicato en la empresa y no al resto de los trabajadores. Las secciones y delegados sindicales están al margen de la representación unitaria vista con anterioridad.

Secciones sindicales. Podrán constituir secciones sindicales los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato tenga este sindicato o no delegados

de personal o representantes en el comité de empresa, en el SAT se podrá crear una sección sindical con tan solo un trabajador/a.

. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

(Art. 8 LOLS).

❖ Las secciones sindicales son el segundo canal de representación dentro de la empresa, no tienen los mismos derechos y garantías que la representación unitaria vista con anterioridad.

Delegados sindicales (Art. 10 LOLS). En las empresas de más de 250 trabajadores/as cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

❖ Cuando se es delegado nombrado en elecciones sindicales si sufres un despido improcedente escogerás tú entre la readmisión y la indemnización.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

Cuadro 3

Nº de trabajadores/as en la empresa	Nº de delegados/as sindicales por cada sección sindical con un mínimo del 10% de los votos a representantes de los trabajadores/as.
De 250 a 750 trabajadores/as	1
De 751 a 2000 trabajadores/as	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores/as	3
De 5.001 en adelante	4

- ❖ *Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.*
- ❖ *Los derechos de las secciones sindicales vienen recogidos en los (Arts del 8 al 11 LOLS), estos derechos son diferentes para aquellos sindicatos que gozan de suficiente representatividad² en la empresa y para aquellos que no la tienen.*

IV. Problemas y soluciones habituales.

4.1 El despido.

- Baja voluntaria

Cuando la empresa quiera prescindir de nuestros servicios nunca se debe firmar una baja voluntaria, si nos despiden tenemos derecho a indemnización y finiquito, sin embargo en una baja voluntaria solo tenemos derecho a finiquito

- Despido

En caso de despido el trabajador o trabajadora que este disconforme con esta decisión deberá:

² Véase el concepto de máxima representatividad en la empresa, punto 1.4 de esta guía.

Firmar la **carta de despido** como NO CONFORME, y se añade la fecha real del día en que eres despedido³.

Si eres despedido verbalmente, continua en tu puesto de trabajo, si no te dejan acceder a el intenta buscar algún testigo de la situación o llama a alguien del sindicato, deberás proceder como si estuvieras efectivamente despedido. Pasamos lo antes posible a interponer la correspondiente **papeleta de conciliación** ante el CMAC (Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

El plazo para la interposición de la papeleta de conciliación es de **veinte días hábiles** (excluidos sábados, domingos y festivos) desde la notificación del despido. Es un escrito simple con el siguiente contenido.

- Los datos personales del interesado y sus respectivos domicilios.
- Lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones con especial referencia a la que, en su caso, sea objeto de reclamación.
- Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza.
- Si se trata de reclamación por despido, se hará constar la fecha de éste y los motivos alegados por la empresa.
- Fecha y firma. El solicitante debe aportar tantas copias como partes interesadas y dos más (es decir, si eres 1 presentas 3 copias, si sois 2, presentas 4 copias...etc.). El Servicio administrativo correspondiente examinará la papeleta para determinar si reúne o no los requisitos exigidos, solicitando las aclaraciones en su caso necesarias y devolviendo al compareciente una de las copias debidamente sellada y fechada.

En esta papeleta de conciliación se pide que su despido sea declarado nulo o improcedente. Seremos notificados sobre la fecha del acto de conciliación en el que nos debemos presentar (no es necesario abogado). En el acto podrá haber acuerdo o no, no existe ninguna obligación, pero si se llega a algún tipo de acuerdo este si que es de obligado cumplimiento. Si no se logra acuerdo el

³ Si no te dan esta opción en la carta, se añade a mano.

trabajador puede presentar la demanda ante el juzgado de lo social correspondiente.

Tanto la entrega de la papeleta (3 copias) como la conciliación se realizan en:

Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC). Granada

- Avda. de Madrid, nº 7 - 8ª planta (18012 – Granada)Teléfono:
Letrado/a Conciliaciones 600 15 89 20-21-22

Contenido de la papeleta de conciliación:

-Resolución de la conciliación

Con avenencia: se llega a un acuerdo que puede ser de reincorporación al puesto de trabajo o de indemnización.

Sin avenencia o intentado sin efecto: no se llega a acuerdo o la parte empresarial no se presenta. Se debe presentar demanda ante el juzgado de lo social dentro del plazo que resta a los 20 días mencionados anteriormente.

❖ *No agotar nunca los plazos establecidos.*

❖ *Si se trabaja para la Administración u organismo dependiente, en lugar de papeleta de conciliación se debe presentar reclamación previa en el mismo plazo de 20 días, y si en el plazo de 1 mes la Administración no responde, se interpondrá la correspondiente demanda ante el juzgado de lo social.*

- La demanda.

Al entregar la papeleta de conciliación se paraliza el plazo para demandar. Este proceso previo es obligatorio en la procedimiento laboral excepto: casos que versen sobre seguridad social, la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de la jornada por causas

económicas, técnicas, organizativas o de producción, derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, los procesos iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos, aquellos de impugnación de laudos arbitrales y los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (Titulo I, Capítulo II, Sección I de la CE).

De no haber acuerdo o si la empresa no se presentase al acto, se levanta acta y comienza a contar el plazo para la interposición de la demanda.

Debemos redactar la demanda y presentarla en los juzgados de lo social junto con el acta de conciliación.

❖ Son validas en juicio las pruebas documentales, testificales y grabaciones.

No necesitamos abogado para el acto de conciliación, ni para presentar la demanda, ni para presentarnos en el juicio (en el juzgado de lo Social), si necesitaremos abogado o graduado social para presentar recurso ante el TSJ (Tribunal Superior de Justicia), y abogado para recurrir ante el TS y TC (Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional)

El trabajador nunca, aunque se pierda el juicio, puede ser condenado al pago de costas de los abogados de la empresa, solo si se actúa con mala fe o temeridad en el proceso podemos ser causa de multa de temeridad que oscila entre 180€ y 600€. En caso de recurso si que procede la imposición de costas a la parte vencida.

4.2 Desempleo

-Solicitar el desempleo:

En cuanto una persona se sabe despedida debe solicitar el paro, si falta documentación, o la empresa no se la facilita no impide que se pueda conseguir el paro. En resumen, la idea fundamental es que conseguir la prestación por desempleo no depende en ningún caso de la empresa. El plazo para pedir el paro (la prestación contributiva) es de: 15 días hábiles desde la fecha del cese en el trabajo, este plazo se cuenta a partir del día siguiente a la fecha del cese, es decir, del despido, fin de contrato, etc. El día que el SEPE (INEM) considera como fecha de presentación de la solicitud de la no es el día de cita que nos asignan, sino el día en que nosotros la hemos pedido a

través de internet o por teléfono. Eso si, el día de la cita tendremos que presentarnos en la oficina. En el caso de solicitar el paro (la prestación contributiva), si la solicitud se hace fuera de plazo no se pierde totalmente el derecho, pero habrá que soportar una penalización.

-Cálculo de la prestación por desempleo.

La cuantía de la prestación por desempleo (nivel contributivo) dependerá de la nómina del trabajador/a, en concreto este importe se calcula en función a la **base reguladora**.

La base reguladora se obtiene sumando la base de contingencias comunes que aparece en la nómina de los últimos seis meses y se divide entre 180 (son los últimos 180 días naturales), así obtenemos la base reguladora diaria, esta base reguladora la multiplicamos por 30 y obtenemos la prestación por mes.

Durante los 6 primeros meses se cobra el 70% de la base reguladora, y el 50% a partir del sexto mes.

Los importes mínimo y máximo de la prestación por desempleo se calculan en base a un indicador denominado **IPREM** (Indicador público de rentas de efectos múltiples), el IPREM anual para 2017 es de 6.454,03€.

-Importe mínimo mensual de la prestación por desempleo para 2017 es de:

Si no tiene hijos a su cargo: 497,00 €.

Si tiene al menos un hijo a su cargo: 664,75 €.

-Importe máximo mensual de la prestación por desempleo para 2015 es de:

Si no tiene hijos a su cargo: 1087,20 €.

Si tiene un hijo a su cargo: 1242,52 €.

Si tiene dos ó más hijos a su cargo: 1397,84 €.

En caso de jornada a tiempo parcial a estos máximos y mínimos habrá que aplicarle el tanto por ciento de la jornada que se desempeñaba.

Cuadro 4

Duración del paro	
Desde 360 hasta 539 días trabajados	120 días
Desde 540 hasta 719 días trabajados	180 días
Desde 720 hasta 899 días trabajados	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días trabajados	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días trabajados	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días trabajados	420 días

Desde 1.440 hasta 1.619 días trabajados	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días trabajados	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días trabajados	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días trabajados	660 días
Desde 2.160 días trabajados en adelante	720 días

-Subsidio por desempleo

El subsidio por desempleo es una ayuda económica para los desempleados que hayan agotado la prestación contributiva o no cumplan todas las condiciones para poder recibirla.

Todos los subsidios tienen un requisito común y es que quien lo solicita no puede tener ingresos propios que superen un determinada límite, para 2015 es de 486,45€ mensuales de rentas del solicitante y de media por cada miembro de la unidad familiar cuando así lo contemple el tipo determinado de subsidio. Actualmente existen los siguientes tipos de subsidios:

El subsidio por insuficiencia de cotización: Es un subsidio para quienes no tienen cubierto el periodo de cotización mínima de 360 días. Si se tienen cotizados 3 meses, con responsabilidades familiares, o seis meses sin ellas, se puede solicitar esta ayuda

La ayuda familiar: Ayuda para quienes tienen responsabilidades familiares y han agotado la prestación contributiva

El subsidio para mayores de 45 años: Ayuda para quienes han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen 45 o más años

El subsidio para mayores de 52: Se trata de una ayuda económica que se concede hasta la jubilación para quienes tienen más de 55 años y cumplen determinados requisitos de cotización

Subsidio para emigrantes retornados: Subsidio para los inmigrantes que regresan a España desde países sin convenio bilateral de desempleo con España o bien que no pertenezcan al Espacio Económico Europeo

Subsidio para liberados de prisión: Ayuda para excarcelados con una condena superior a 6 meses que no tengan derecho a otras prestaciones o subsidios

Subsidio por revisión de una incapacidad: Ayuda para aquellas personas a las que por mejoría se les retira una pensión de invalidez absoluta y tienen carencia de rentas

La renta agraria: Es un subsidio específico para trabajadores eventuales agrarios en Andalucía y Extremadura.

RAI (renta activa de inserción): Las personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años, los emigrantes retornados mayores de 45 años, las víctimas de violencia de género o víctimas de violencia doméstica y las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33% pueden acceder a la renta activa de inserción.

Cuadro 5

Cuantías (2015)	
Cuantía del subsidio por desempleo y RAI para 2019 (*)	80% IPREM 430,27 €
Renta máxima de acceso al subsidio por desempleo y RAI para 2019	75% SMI 675,00 €
Interés legal del dinero para 2019	3,0 %

(*) En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas, excepto en el subsidio para mayores de 52 años.

Cuantía mínima prestación contributiva

Sin hijos/as 501,98 €
1 hijo/a o más 671,40 €

Cuantía máxima prestación contributiva.

Sin hijos/as 1.098,09 €

1 hijo/a	1.254,96 €
2 hijos/as o más	1.411,83 €

❖ *Los requisitos, cuantías, plazos y demás documentación vienen perfectamente explicada en la página web de la Seguridad Social, para más dudas consulta con la asesoría jurídica del sindicato.*

4.3 Reclamación de cantidades.

La reclamación de cantidades se inicia obligatoriamente mediante el acto de conciliación en el CMAC anteriormente explicado, una vez realizado si no hubiera avenencia pasamos a la fase de demanda. Siempre que la empresa nos adeude dinero el plazo para reclamar es de 12 meses desde la fecha en que se produjese el hecho.

4.4 Modificación de las condiciones de trabajo.

Desde la reforma laboral de 2012 la empresa puede modificar las condiciones de trabajo en cualquier momento siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, estas modificaciones han de ser comunicadas por escrito (E.T. art 8.5) y con 15 días de antelación, es necesario para hacer cambios sustanciales que las razones mencionadas anteriormente sean probadas. Los traslados y desplazamientos tienen un procedimiento propio.

Las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo requieren un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

4.5 Plazos importantes (Resumen).

Para demandar por despido → 20 días desde el día del despido efectivo, no desde la comunicación.

Para reclamación de cantidades → 12 meses.

Preaviso por despido objetivo → 15 días.

Preaviso para traslado definitivo → 30 días.

Preaviso para traslado temporal → 5 días.

Comunicación de la fecha de vacaciones → 2 meses de antelación.

Impugnación de alta médica → 4 días naturales.

Obtención del parte de accidente laboral → 5 días.

V. Nuestra lucha. El SAT en Granada.

Cuando en 2007 se presentaba oficialmente el Sindicato Andaluz de Trabajadores/as en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla los allí presentes no teníamos idea del desarrollo y evolución que tendría el recién creado S.A.T. El clima de euforia generalizada que se vivió aquel día, donde andaluces/zas de todos los sectores productivos se reunían para declarar su intención de construir un sindicato andaluz de clase y asambleario, una herramienta que organizara de forma eficaz al pueblo trabajador andaluz, fue el reflejo de la ilusión con la que [much@s](#) militantes se iniciaban en la faena.

Desde entonces, junto con las labores sindicales el S.A.T. ha trabajado por evidenciar las contradicciones del Capitalismo y su concreción en Andalucía. La precariedad laboral y violación de los derechos más elementales de l@s trabajadores/as, el carácter dependiente de Andalucía que produce materias primas para ser transformadas en otros lugares, los efectos de la “crisis” en el sufrido pueblo andaluz, el eterno problema de la tierra y la promesa secular de una Reforma Agraria que nunca llega...

El trabajo hecho es importante, pero más importante aún es lo que queda por hacer. De ahí la importancia de esta guía sindical que será una nueva herramienta de lucha e información cotidiana para la afiliación del SAT de cara a los retos que se nos presentan en el futuro inmediato: fortalecimiento de una estructura sindical, organización de aquellos sectores con menor tamaño empresarial y en los que la patronal tiene más capacidad de coacción, coordinación con otras centrales sindicales de clase que operan en Andalucía para la construcción de un Bloque Sindical Andaluz de Clase, la lucha feminista contra la discriminación de las trabajadoras... Tareas que quizás sean más importante aún en una Andalucía en la que no hay ningún indicio para pensar que se ha detenido el retroceso de las posiciones de la clase obrera frente a los constantes ataques de los capitalistas. Para el proletariado andaluz vuelven a hacerse buenas aquellas últimas palabras de la I Internacional: *“la emancipación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos”*

**GRANADA: Cristo de la Yedra, 33 – bajo.
18012 Granada**

Teléfono y fax: 958107877.

granadaterritorial@sindicatoandaluz.info

**MOTRIL: Doctor Tercedor, 10 (La
Fabriquilla). 18600 Motril**

Teléfono: 678508450

satmotrilcostatropical@gmail.com

ASESORÍA LABORAL: 622282884

(satasesoriaobreracoop@gmail.com)



