

FORMACIÓN PROFESIONAL · FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (TCAE) · UNIDAD 10

Representación y negociación colectiva

«La patronal ofrece un 2 % y un plus por asistencia; nosotras pedimos grúas», resume Consuelo. Amaia pregunta: «¿Un plus por no faltar es legal?».

PARA EMPEZAR

En esta unidad aprenderás a...

- Explicar quién representa a la plantilla en la empresa privada y en la Administración.
- Leer un convenio colectivo y localizar sus datos clave.
- Describir paso a paso cómo se negocia un convenio.
- Identificar variables salariales, de seguridad y salud, de productividad y tecnológicas.
- Explicar las consecuencias y las medidas que siguen a un acuerdo o a un desacuerdo.
- Distinguir conflicto colectivo, huelga y servicios mínimos en sanidad.

SITUACIÓN DE PARTIDA

¿Quién decide al final?

Lunes 22/02/2027, aula 2.4. **Consuelo**, presidenta del comité de empresa de Clínica Alameda, trae las dos propuestas para el **III Convenio** (ficticio): *«La patronal ofrece un 2 % y un plus por asistencia; nosotras pedimos grúas.»*

Amaia: *«¿Un plus por no faltar es legal? ¿Quién decide al final?»*. Leonor: *«¿Qué documento lo dice?»*.

El jueves 25, Amaia negociará en la parte social de la simulación.

❓ ¿Conoces a alguien que sea delegado o delegada en su trabajo? ¿Qué hace?

❓ Si tu salario sube un 2 % y los precios un 2,5 %, ¿ganas o pierdes?

❓ ¿Te parece justo que una persona que se pone enferma pierda un plus? ¿Por qué?

❓ Si hay huelga en un hospital, ¿quién atiende a los pacientes ingresados?

MAPA DE LA UNIDAD

Lo que vamos a ver

10.1 Representar a la plantilla

10.2 El convenio colectivo

10.3 Cómo se negocia un convenio

10.4 Qué se negocia y qué consecuencias tiene

10.5 Conflicto colectivo y huelga en sanidad

Unitaria y sindical: quién habla por la plantilla



Representación unitaria

La elige **toda la plantilla**, afiliada o no: **delegados de personal** y **comité de empresa**. Tiene derecho a ser informada y consultada y vigila que se cumplan las normas laborales, de Seguridad Social y de empleo.

VS



Representación sindical

La forman las **personas afiliadas**: **secciones sindicales**, que pueden reunirse, recaudar cuotas y repartir información fuera de las horas de trabajo. Con más de 250 personas eligen **delegados sindicales** (LOLS, arts. 8 y 10).

CLAVE

Las candidaturas al comité pueden ser sindicales, pero **vota toda la plantilla**. En prevención hay, además, delegados de prevención (unidad 4).

La plantilla marca el órgano

PERSONAS EN EL CENTRO	ÓRGANO	MIEMBROS
6 a 10	Delegado de personal, si la mayoría lo decide	1
11 a 30	Delegado de personal	1
31 a 49	Delegados de personal	3
50 a 100	Comité de empresa	5
101 a 250	Comité de empresa	9
251 a 500	Comité de empresa	13

ET, arts. 62, 63 y 66. Clínica Alameda (240): comité de 9, elegido para cuatro años; cada miembro tiene 20 horas al mes retribuidas.

CLAVE

Con 50 o más personas trabajadoras, comité de empresa; por debajo, delegados de personal.

Cada vínculo, su representación

VÍNCULO	QUIÉN REPRESENTA	EJEMPLO
Laboral privado	Delegados de personal o comité de empresa (ET) y secciones sindicales	Consuelo, Clínica Alameda
Estatutario	Juntas de personal o delegados de personal (Ley 55/2003, art. 78); se negocia en la mesa sectorial (art. 79)	Lourdes, Las Acacias
Laboral de una Administración	Comité de empresa o delegados de personal: sigue la legislación laboral (TREBEP, art. 32.1)	Gustavo, Diputación

CLAVE

Trabajar en un centro público no significa estar en una junta de personal: Gustavo tiene contrato laboral y está en un comité de empresa.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Clínica Alameda tiene 240 personas trabajadoras en su centro. ¿Qué órgano de representación unitaria le corresponde?

A Tres delegados de personal

B Un comité de empresa de 9 miembros

C Un comité de empresa de 13 miembros

✔ 240 está entre 101 y 250: comité de 9 (ET, art. 66). Los delegados de personal llegan hasta 49 personas; el comité de 13 es de 251 a 500.

El II Convenio en cinco datos

DÓNDE MIRAR	QUÉ ENCUENTRAS EN EL C1 (FICTICIO)
Partes	AVCP por las empresas; USTT y SITS por la plantilla
Ámbito	Hospitales y clínicas privadas **con internamiento** de la provincia
Vigencia	01/01/2025–31/12/2026; denunciado el 15/10/2026; ultraactividad según el ET
Clasificación	TCAE en el grupo profesional III
Aplicación	Comisión paritaria

II Convenio Colectivo de Hospitalización Privada de la Provincia de Valdeluz (ficticio). Un convenio se localiza por actividad, ámbito y vigencia en REGCON o en el boletín oficial.

CLAVE

Patricia, TCAE de Clínica Dental Puerto Viejo, no está en el ámbito del C1: una clínica dental no tiene internamiento.

Lo que cobra y trabaja Kevin con el C1

1.295,00 €
salario base al mes, en 14 pagas

21,50 €
de nocturnidad por cada noche

1.764 h
de jornada al año

30 días
naturales de vacaciones; 12 h entre jornadas

Kevin no está afiliado a ningún sindicato y el C1 se le aplica igual: su clínica está en el ámbito. En 2027, mientras no se firme el III, sigue cobrando según las tablas de 2026.

CLAVE
La nómina aplica el convenio, pero la fuente es el convenio: la nocturnidad se busca en sus tablas salariales.

Tres ideas sobre el convenio

Pulsa cada tarjeta para ver la respuesta.

«Si no estoy afiliado a un sindicato, el convenio no me aplica»

BULO

El convenio negociado según el ET obliga a todas las empresas y personas trabajadoras de su ámbito durante su vigencia (ET, art. 82.3).

«Desde el 01/01/2027, el II Convenio deja de aplicarse»

BULO

Está denunciado y terminó su duración, pero, como no dice otra cosa, sigue vigente mientras se negocia el III: es la ultraactividad (ET, art. 86.3).

«El convenio nuevo sustituye entero al anterior»

REALIDAD

Salvo lo que se mantenga expresamente. Las dudas de aplicación las resuelve la comisión paritaria.

El III Convenio, paso a paso

15/10	21/12	18/01	Feb–mar	⏳	⏳
1. Denuncia	**2. Comunicación**	**3. Constitución**	**4. Sesiones**	**5. Acuerdo**	**6. Registro**
Jueves 15/10/2026. Una parte avisa de que quiere renegociar.	Lunes 21/12/2026. USTT y SITS, por escrito: legitimación, ámbito y materias.	Lunes 18/01/2027: en un mes como máximo (28 días). Una sesión cada dos semanas.	2027. Plataforma, propuesta de la otra parte y rondas; cada sesión, un acta.	Pendiente. Mayoría de cada una de las dos partes.	Pendiente. Ante la autoridad laboral, en 15 días desde la firma.

CLAVE

Una vez registrado, el convenio se publica, de forma obligatoria y gratuita, en el boletín oficial en un plazo máximo de 20 días (ET, art. 90.3) y puede consultarse en REGCON.

Mayoría de cada parte



«Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones».

ET, art. 89.3 (y arts. 87, 88.4, 89 y 90.2)

SUJETO OBLIGADO

A la comisión negociadora de un convenio del ET: como máximo, 15 miembros por parte. En el C1, 6 y 6 (USTT 4, SITS 2; AVCP 6).

NO OBLIGA A…

A la unanimidad. Pero no se suman las dos partes: 9 votos de 12 no bastan si la parte social no tiene su mayoría.

CLAVE

En un sector negocian los sindicatos más representativos y los que tienen al menos el 10 % de los representantes del ámbito.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

En una votación de la comisión del III Convenio, USTT (4) vota a favor, SITS (2) en contra y AVCP (6) a favor. ¿Hay acuerdo?

A No: los dos sindicatos empatan, uno a favor y otro en contra

B Sí: en la parte social votan a favor 4 de 6 y en AVCP, 6 de 6

C Solo si SITS firma después el acta

✔ Se cuentan miembros de cada representación, no sindicatos: 4 de 6 es mayoría en la parte social y 6 de 6 en AVCP (ET, art. 89.3).

Cuatro familias sobre la mesa

FAMILIA	PLATAFORMA SINDICAL	PROPUESTA DE AVCP
Salariales	+4,0 % en 2027; +3,5 % en 2028 y 2029; nocturnidad de 21,50 a 26,00 €	+2,0 % cada año; plus de asistencia de 40 €/mes
Seguridad y salud	Una grúa por cada 10 camas; formación anual en movilización en horario de trabajo; plan contra agresiones	—
Productividad	—	Cambios de turno con 48 h de preaviso; el plus, ligado a no tener ausencias
Tecnológicas	Formación en la aplicación de registro de cuidados dentro de la jornada	Tabletas desde el 01/04/2027 con 8 h de formación en línea fuera de la jornada

CLAVE

El plus de asistencia está en dos familias: es salarial (40 €/mes) y de productividad (ligado a no tener ausencias).

Lo que se pide y por qué se pide



AVCP pide el plus

Posición: un plus de asistencia de 40 €/mes.

Interés: menos ausencias.

VS



Los sindicatos piden grúas

Posición: una grúa por cada 10 camas.

Interés: menos lesiones al movilizar a pacientes.

CLAVE

Las dos partes comparten un interés: **menos bajas**. Por eso una grúa puede ser una respuesta para las dos.

¿Se gana o se pierde?

Salario 2027 = 1.295,00 € × (1 + subida)

Para no perder (inflación del 2,5 %)	1.295,00 × 1,025	**1.327,38 €**
Propuesta de AVCP (+2 %)	1.295,00 × 1,02	**1.320,90 €**
Subida del 3 % (actividad 9)	1.295,00 × 1,03	**1.333,85 €**
Plataforma sindical (+4 %)	1.295,00 × 1,04	**1.346,80 €**

Inflación prevista del 2,5 %: dato del ejemplo. Con un 2 % se pierden 6,48 € al mes de poder de compra; con un 3 % se ganan 6,47 €.

CLAVE

Una subida se compara con la inflación prevista, no con cero: un 2 % con precios al 2,5 % es perder.

Un plus que penaliza la enfermedad



Nadie puede ser discriminado por enfermedad o condición de salud, y la negociación colectiva no puede establecer limitaciones por esa causa en la retribución.

Ley 15/2022, arts. 2.1 y 10.1 · RDL 17/1977, art. 6.1 · ET, art. 68

SUJETO OBLIGADO

A la comisión negociadora: lo que pacta no puede discriminar. Hacer huelga no puede dar lugar a sanción y las horas de representación son retribuidas.

NO OBLIGA A…

A aceptar un plus que se pierda con cualquier ausencia, también por enfermedad, permiso o huelga: tal cual, no se puede pactar; hay que reformularlo o buscar otra medida.

CLAVE

Una firma no lo arregla todo: una cláusula que discrimina no se puede pactar, aunque la firmen las dos partes.

Con acuerdo y sin él



Con acuerdo

El III sustituye al II y necesita **medidas de aplicación**: calendario (por ejemplo, grúas por fases), responsables, indicadores y la comisión paritaria para resolver dudas. Se registra en 15 días y se publica.

VS



Sin acuerdo

El II **sigue vigente**. Las partes pueden firmar acuerdos parciales y, al año de la denuncia (15/10/2027), deben acudir a la **mediación**. Si el desacuerdo sigue, puede abrirse un conflicto colectivo.

CLAVE

Las dos salidas son válidas: lo importante es saber qué convenio se aplica y cuál es el siguiente paso.

Tres maneras de resolver un conflicto

Hay **conflicto colectivo** cuando un desacuerdo afecta a un grupo de personas trabajadoras, por ejemplo, al negociar o aplicar un convenio.



Negociación

Deciden las propias partes.



Mediación

Una persona imparcial ayuda, pero **no decide**.



Arbitraje

Decide una persona árbitra que las partes aceptan.

CLAVE

Existe además un procedimiento de conflicto colectivo: mientras se sigue, no se puede hacer huelga sobre ese asunto.

Un derecho con reglas

ASPECTO	REGLA	NORMA
Quién la convoca	Los representantes, por mayoría, o la plantilla en votación	RDL 17/1977, art. 3
Preaviso	Por escrito, 5 días naturales; 10 si la empresa presta servicios públicos	Arts. 3.3 y 4
Efectos	Contrato suspendido y sin salario esos días; no se puede sancionar por hacerla	Art. 6.1 y 6.2
Sustituciones	La empresa no puede contratar a otras personas para sustituir a quien hace huelga	Art. 6.5
Servicios	El comité de huelga garantiza la seguridad y el mantenimiento	Art. 6.7

CLAVE

Estatutario: huelga garantizando los servicios esenciales para la atención sanitaria (Ley 55/2003, art. 18). Laboral de una Administración: TREBEP, art. 15.

En sanidad, los pacientes siguen atendidos

La autoridad gubernativa puede fijar **servicios mínimos** (RDL 17/1977, art. 10): si te designan, trabajas tu turno.



Hospital

Ingresados las 24 h: mucho personal en servicios mínimos.



Primaria

Se mantiene lo que no puede esperar; las citas programadas pueden aplazarse.



Los Tilos

Comidas e higiene cada día: se cubren todos los turnos.

Clínica dental

Las revisiones pueden aplazarse; las urgencias, no.

CLAVE

Quien no secunda la huelga trabaja con normalidad. Son ejemplos: los servicios mínimos se fijan para cada huelga.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

Dos propuestas para el III Convenio



Amaia analiza D13 para la parte social

Salario base de 1.295,00 €; inflación prevista del 2,5 % anual; Clínica Alameda tiene 110 camas y 4 grúas (datos del ejemplo). Caso ficticio.

1. **Quién negocia.** USTT (4) y SITS (2) por la parte social; AVCP (6). Acuerdo: mayoría de cada parte.
2. **Qué variables hay.** Salariales, de seguridad y salud, de productividad y tecnológicas; el plus está en dos familias.
3. **Qué margen hay.** Para no perder, 1.327,38 €; AVCP ofrece 1.320,90 € y la plataforma pide 1.346,80 €. 11 grúas para 110 camas: faltan 7.
4. **Qué alternativas hay.** Subida del 2,5 % al 4 %; grúas por fases (4 en 2027, 3 en 2028); formación en jornada; plan contra lesiones en lugar del plus.
5. **Qué pasa después.** Con acuerdo: registro en 15 días, publicación y comisión paritaria. Sin acuerdo: sigue el II; el 15/10/2027, mediación.

✔ **Analizar no es ganar: qué pide cada parte, por qué y qué pasa después.**

REPASO

Ideas clave

- La representación unitaria (delegados de personal y comité de empresa) la elige toda la plantilla; la sindical la forman las personas afiliadas.
- Con 50 o más personas trabajadoras hay comité de empresa: Clínica Alameda, con 240, tiene un comité de 9 elegido para cuatro años.
- El personal estatutario tiene juntas de personal o delegados de personal y negocia en la mesa sectorial, no en un convenio del ET.
- El convenio del ET obliga a todas las empresas y personas de su ámbito, afiliadas o no, y sigue vigente mientras se negocia el siguiente.
- Denuncia, comunicación, constitución en un mes, sesiones con acta, acuerdo por mayoría de cada parte y registro en 15 días.
- Se negocian variables salariales, de seguridad y salud, de productividad y tecnológicas; detrás de cada posición hay un interés.



¡Ahora te toca a ti!

Repasa, practica y comprueba lo que has aprendido.

📝 **Resumen**

✅ **Test**

👆 **Interactivos**

Libro, presentaciones, resúmenes y tests gratis en **josesande.com**