

# GUÍA DEL DELEGADO

**UGT**



Servicios  
Públicos  
Castilla y León





<b>1. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.....</b>	<b>1</b>
LA REPRESENTACIÓN UNITARIA.....	2
DEFINICIÓN Y COMPOSICIÓN.....	2
DERECHOS Y COMPETENCIAS.....	4
GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.....	16
<b>LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.....</b>	<b>19</b>
SECCIONES SINDICALES.....	19
DELEGADOS SINDICALES.....	21
GARANTÍAS.....	22
<b>LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</b>	<b>24</b>
LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.....	25
EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.....	28
<b>2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>30</b>
<b>IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>30</b>
<b>EL CONVENIO COLECTIVO.....</b>	<b>31</b>
DEFINICIÓN.....	31
CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS.....	31
¿QUIÉN PUEDE NEGOCIAR UN CONVENIO COLECTIVO?: LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR.....	32
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: INICIO DE LA NEGOCIACIÓN.....	34
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	35
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: ADOPCIÓN DE ACUERDOS.....	36
REQUISITOS FORMALES DEL CONVENIO.....	36
VIGENCIA DEL CONVENIO.....	37
PRÓRROGA AUTOMÁTICA.....	38
DENUNCIA Y ULTRAACTIVIDAD.....	38
CONCURRENCIA DE CONVENIOS.....	39
PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA.....	40
INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.....	41
ADHESIÓN Y EXTENSIÓN.....	49
CONTENIDO MÍNIMO DEL CONVENIO COLECTIVO.....	49
LOS ACUERDOS DE EMPRESA.....	51
APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN: LAS COMISIONES PARITARIAS.....	51
SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES: EL V ASAC.....	52
CÓMO PARTICIPAR EN TU CONVENIO.....	52
<b>3. UGT, TÚ SINDICATO.....</b>	<b>54</b>
<b>LA UGT Y SU ESTRUCTURA.....</b>	<b>54</b>
<b>LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS.....</b>	<b>57</b>

## 1. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

*Normativa aplicable: Constitución Española 1978; LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS); Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET); Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante LETT); Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL); Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).*

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa tiene en nuestro sistema de relaciones laborales dos cauces, que para su distinción denominaremos representación sindical y representación unitaria.

**La representación** sindical se realiza, esencialmente, a través de las **secciones sindicales**, que es el órgano que agrupa a todos los afiliados a un mismo sindicato dentro de una empresa. Los representantes de las secciones sindicales son los **delegados sindicales**.

**La representación unitaria**, a diferencia de la sindical que representa sólo a los afiliados a un sindicato, representa a todos los trabajadores y es elegida por y entre ellos. Sus órganos, en función del número de trabajadores de la empresa, son:

- Los **delegados de personal** (en las empresas de menos de 50 trabajadores)
- Los **comités de empresa** (en empresas de 50 o más trabajadores).

## LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

### DEFINICIÓN Y COMPOSICIÓN

Los **delegados de personal** son los titulares de la representación conjunta de los trabajadores y trabajadoras, en aquellas empresas o centros de trabajo de hasta 49 trabajadores, debiendo designarse 1 ó 3 delegados en función de la plantilla.

Así, el art. 62.1 ET establece que en las empresas o centros de trabajo **con más de 10 trabajadores y menos de 31**, se elegirá 1 delegado de personal, ampliándose a 3 cuando la empresa cuente **entre 31 y 49 trabajadores**.

Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten **entre seis y diez trabajadores**, si así lo decidieran estos por mayoría.

Nº DE TRABAJADORES	Nº DELEGADOS DE PERSONAL
De 6 a 10	1, cuando los trabajadores decidan por mayoría
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

Los trabajadores **elegirán**, mediante sufragio universal libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal.

Los delegados de personal **ejercerán mancomunadamente** ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y **tendrán las mismas competencias** establecidas para los comités de empresa.

Por su parte, ha de constituirse un **COMITÉ DE EMPRESA** en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan **50 o más trabajadores**. El comité de empresa es un **órgano colegiado**, cuya composición varía entre un mínimo de 5 y un máximo de 75 miembros en función del número de trabajadores de la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

Nº DE TRABAJADORES	Nº MIEMBROS COMITÉ DE EMPRESA
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.000 en adelante	2 por cada mil o fracción, hasta un máximo de 75

Este criterio admite, sin embargo, algunas **matizaciones**:

- En aquellas empresas que tengan en una misma provincia o en municipios limítrofes dos o **más** centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un **comité de empresa conjunto**.
- Cuando unos centros tengan al menos 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros, se constituirán comités de empresa propios y se hará un **comité conjunto** con todos los segundos, siempre y cuando sumen 50 trabajadores o más. Si no fuera el caso, donde se pueda se elegirán delegados de personal.
- Por **convenio colectivo** podrá crearse un **comité Intercentros** entre todos los centros de trabajo de la misma empresa con comité de empresa propio. Tendrá 13 miembros como **máximo**, que serán elegidos entre los componentes de los distintos comités de centro, según la proporción obtenida por los sindicatos en las elecciones. Sus funciones se fijarán por el convenio colectivo.

Para el Comité de Empresa se establece legalmente un **funcionamiento colegiado**, lo que significa que se rige por las reglas de la **mayoría**.

Entre sus miembros elegirán un **Presidente y un Secretario** y deberán elaborar un **reglamento de funcionamiento** interno. Una copia del reglamento se remitirá a la autoridad laboral a efectos de registro y otra a la empresa (art. 66.2 ET).

**La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa** será de 4 años, entendiéndose prorrogado si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes y hasta que se elijan nuevos delegados o un nuevo Comité de Empresa.

Los comités deberán **reunirse** cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Solamente podrán ser **revocados** los delegados de personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio de los electores, como mínimo, y por mayoría absoluta de éstos. La revocación no puede plantearse durante la negociación de un convenio colectivo, ni antes de transcurridos, como mínimo, 6 meses desde la elección.

En el caso de producirse **vacante** por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose, asimismo en el tablón de anuncios.

## DERECHOS Y COMPETENCIAS

Las funciones y competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se recogen, principalmente, en el artículo 64 del ET, aunque muchas otras, y ciertamente no las menos importantes, se hallan dispersas a lo largo de esta Ley. Hay que señalar además, que existe una equiparación total de competencias entre los delegados de personal y los comités de empresa.

### *Derechos de Información:*

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 (art. 64.1 ET).

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 (art. 64.6 ET).

Las materias respecto a las cuales los delegados de personal y miembros de comités de empresa han de ser informados son muy diversas:

- **Evolución económica del sector y la empresa** (arts. 64.2 a y b ET): El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre la **evolución** general del sector económico a que pertenece la empresa y 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.

Asimismo, el Comité de Empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a **conocer el balance, 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 estos (art. 64.4 a ET).

Esta información es esencial, tanto en las situaciones de crisis que pudieran poner en peligro la estabilidad de los puestos de trabajo, como en apoyo a la **negociación colectiva**. Cuando no se recibe esta información, cabe acudir a la Inspección de Trabajo.

- **Contratación laboral** (arts. 64.2 c, 8.3 y 15.4 ET): El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente 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**.

Además, la Ley exige que el empresario entregue a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores (art. 8.3 a ET). Recordaros que deberán celebrarse por escrito todos aquellos cuya duración exceda de 4 semanas.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes observarán sigilo profesional y la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

También la empresa deberá notificar a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas y denuncias correspondientes a los contratos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieron lugar (art. 64.4 ET).

Los representantes legales de los trabajadores también tienen derecho a conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (art. 64.4 b ET).

- ***Estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*** (art. 64.2 d ET): El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente 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.

Si la empresa no facilita estas informaciones, los representantes de los trabajadores pueden dirigirse a la Inspección de Trabajo.

- ***Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres*** (art. 64.3 ET): El Comité de Empresa 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.

- **Situación y estructura del empleo** (art. 64.5 ET): 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.

- **Subcontratación de obras y servicios** (art. 42 ET): Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes aspectos:
  - Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
  - Objeto y duración de la contrata.
  - Lugar de ejecución de la contrata.
  - En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
  - Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principales, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un **libro registro** en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos comentados anteriormente.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el art. 81 ET. Este artículo permite el uso de locales por parte de la representación unitaria.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

- **Cambios de titularidad de la empresa** (art. 44 ET): Las empresas cedente y cesionaria deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes aspectos:
  - Fecha prevista de la transmisión. –
  - Motivos de la transmisión.
  - Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, de la transmisión.
  - Medidas previstas respecto de los trabajadores.

Cedente y cesionario deberán proporcionar esta información con suficiente antelación: en el caso del primero, antes de realizarse la transmisión; en el caso del segundo, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los casos de fusión o escisión de sociedades la información deberá ser proporcionada, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que hayan de adoptar los respectivos acuerdos.

Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

- **Contratos de Empresas de Trabajo Temporal** (art. 9 LETT): La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los 10 días siguientes a la celebración del contrato.

Es importante resaltar que los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria también representan a los trabajadores en misión (trabajadores de la ETT que realizan su trabajo en la empresa usuaria) mientras dure su contrato y a efectos de poder reclamar ante la empresa usuaria, sobre las condiciones en que deben trabajar.

El Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal establece que la empresa usuaria informará a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores, de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. El trabajador podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos en esta materia (art. 4.3).

Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de trabajo temporal, y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma (art. 3.5).

- **Otras materias objeto de información por parte del empresario:** El ET recoge, a lo largo de su articulado, otras materias sobre las que el empresario tiene obligación de informar a los miembros de los comités de empresa o delegados de personal. Éstas se refieren a:
  - El derecho al **salario a comisión** nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año. El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos (art. 29.2 ET).
  - **El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social**, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal. (art. 29.4 LET).
  - Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las **horas extraordinarias** realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes (Disposición Adicional 3ª del RD 1561/1995).
  - La **movilidad funcional** para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores (art. 39.2 ET).
  - La decisión de **traslado** deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad (art. 40 ET).
  - Las **sanciones** impuestas a los trabajadores **por faltas muy graves** (art. 64.4 c ET).

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 (art. 65 ET).

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.

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.

### ***Derechos de consulta:***

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 (art. 64.1 ET).

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 art. 64.4 ET, 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 (art. 64.6 ET).

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. 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 (art. 64.5 ET).

Los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones que haya adoptado, **deben emitir informe sobre las siguientes cuestiones (art. 64.5. ET):**

- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Las reducciones de jornada.
- El traslado total o parcial de las instalaciones.
- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

- Los planes de formación profesional en la empresa.
- 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.

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.

En el ET encontramos otros casos en los que **se obliga a la empresa a iniciar un período de consultas con los representantes de los sus trabajadores:**

- Traslados de carácter colectivo (art. 40.2 ET).
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41.4 ET).
- Sucesión de empresas, cuando el cedente o el cesionario previeran adoptar medidas laborales en relación con sus trabajadores (art. 44.9 ET).
- Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 ET).
- Despidos colectivos (art. 51 ET).
- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo (art. 82.3 ET).

**En todos ellos se ha unificado el procedimiento**, remitiéndose a la regulación contemplada en el art. 41.4 ET que se configura en artículo central regulador de esta materia. De modo que la consulta se llevará a cabo en una **única comisión negociadora**, si bien en el caso de ser varios centros de trabajo afectados, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora **deberá estar conformada antes del inicio del periodo de consultas**. Para ello se establece un plazo máximo de **7 días** si los centros de trabajo afectados por el procedimiento tuvieran representación legal de los trabajadores o de **15** en caso contrario. Si bien estos plazos son máximos, al igual que es posible ampliar el plazo máximo de la duración del periodo de consultas, es posible pactar su ampliación.

No obstante, **su falta de constitución no impedirá ni la apertura ni el transcurso del periodo de consultas**. Tampoco su constitución con posterioridad comportará la ampliación del plazo, salvo que como hemos visto anteriormente, las partes libremente lo acuerden.

Transcurrido el citado plazo, la dirección de la **empresa comunicará el inicio del periodo de consultas** a los representantes de los trabajadores.

Esta comisión negociadora estará integrada por **un máximo de 13 miembros** en representación de cada una de las partes intervinientes. De modo que si en aplicación de las reglas que veremos en líneas posteriores, el número inicial de representantes fuese superior, éstos deben elegir por y entre ellos a un máximo de 13, en proporción al número de trabajadores que representen.

Así pues, todos los artículos citados nos remiten al art. 41.4 ET para determinar quiénes son los interlocutores en el procedimiento. El contenido de este artículo será de aplicación siempre que no se hayan pactado otros procedimientos en la negociación colectiva. La regulación que establece es la siguiente:

### **1) SECCIONES SINDICALES:**

En primer lugar, serán interlocutores ante la dirección de la empresa las **secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden**, siempre que tengan la **representación mayoritaria en los centros de trabajo afectados**, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros.

### **2) REPRESENTACIÓN UNITARIA. COMISIONES AD HOC**

Si el esquema anterior no se pudiera aplicar, bien porque no haya representación legal de los trabajadores y/o no se den las condiciones legales para que dicha negociación sea asumida por las secciones sindicales, el art. 41.4 ET fija un sistema alternativo y complejo de legitimación, que presenta unas reglas generales y otras específicas, según el procedimiento afecte a un único centro de trabajo o a más de uno y según tengan o no representación unitaria.

2.A) Si el procedimiento afecta a un **único centro de trabajo**, la legitimación al **comité de empresa o a los delegados de personal**.

Ahora bien, en el supuesto de que en el centro de trabajo **no exista representación legal de los trabajadores**, éstos pueden optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una de las siguientes dos opciones:

2.A.1) A una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, es la denominada comúnmente por la doctrina como comisión *ad hoc*.

2.A.2) A una comisión de un máximo de 3 miembros designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma (comisión sindicalizada).

2.B) Si el procedimiento **afecta a más de un centro de trabajo**, la intervención como interlocutores corresponderá según la siguiente jerarquía:

2.B.1) Al **comité intercentros**, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

2.B.2) En otro caso, a una **comisión representativa** que se debe constituir de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con **representantes legales de los trabajadores**, la comisión debe estar integrada por estos.
- b) Si alguno de los centros de trabajo afectados **cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no**, la regla general es que la comisión está integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes.

Sin embargo, esta regla no se aplica si los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales optan por atribuir su representación, bien a la comisión *ad hoc*, bien a la comisión sindicalizada. En este caso, la comisión representativa debe estar integrada conjuntamente por los representantes legales de los trabajadores y por los miembros de las comisiones designadas, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios de los centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores no opten por la designación anterior, se asigna su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

- c) Si **ninguno** de los centros de trabajo afectados por el procedimiento **cuenta con representantes legales de los trabajadores**, la comisión representativa debe estar integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones (*ad hoc* o sindicalizadas) designadas en los centros de trabajo afectados.

### **Derechos de vigilancia y control:**

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa tienen (art. 64.7 a ET):

- El derecho a ejercer una labor de **vigilancia para que se cumplan 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.
- El derecho de **vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud** en el desarrollo del trabajo en la empresa, que se concreta a través de los delegados de prevención.

En la **inspección y control de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene** que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente (art. 19 ET)...

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

- Y el derecho de **vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Para que estos derechos tengan trascendencia, la Ley reconoce expresamente a los representantes de los trabajadores la facultad de emprender, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

### ***Competencias Negociadoras:***

El art. 87.1 del ET recoge el derecho de los delegados de personal o comités de empresa a negociar **convenios colectivos de empresa o ámbito inferior.**

No obstante, la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

También hay algunas materias que pueden ser reguladas a través de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en el caso de que no estén recogidas en el convenio:

- **Sistema de clasificación profesional** de los trabajadores por medio de grupos profesionales (art. 22.1 ET).
- **Ascensos** (art. 24.1 ET).
- **Modelo de recibo salarial** (art. 29 ET).
- **Fecha de la segunda gratificación extraordinaria** (art. 31 ET).
- **Distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año.** En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo (art. 34.2 ET).

La **compensación de las diferencias**, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan (art. 34.2 ET).

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra **distribución del tiempo de trabajo diario**, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. (art. 34.3 ET).

- **El ejercicio de los derechos de las víctimas de violencia de género** (art. 37.7 ET).
- Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la **sucesión** mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida (art. 44.4 ET).
- Ajuste del número de representantes de los trabajadores por disminuciones significativas de la plantilla (art. 67.1 LET).

### ***Derecho de convocatoria de asamblea:***

De acuerdo con el art. 4 del ET, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

El art. 77 del ET establece que **la asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo**, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será **presidida**, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella de **asuntos** que figuren previamente incluidos en el **orden del día**.

**La presidencia comunicará al empresario la convocatoria** y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

**El lugar de reunión** será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario (art. 78 ET).

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones establecidas en el ET.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

La **convocatoria**, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo (art. 79 ET).

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el **voto favorable** personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, **de la mitad más uno** de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (art. 80 ET).

### ***Otras competencias:***

- Sólo podrán realizarse **registros sobre la persona del trabajador**, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible (art. 18 ET).
- El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, **anticipos** a cuenta del trabajo ya realizado (art. 29 ET).
- Los representantes de los trabajadores tienen atribuida también capacidad para 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 (art. 64.7 b ET)....

- Podrán colaborar con el empresario 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 (art. 64.7 c ET).
- Podrán colaborar también con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de **medidas de conciliación** (art. 64.7 d ET).
- Podrán informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el art. 64 ET en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales (art. 64.7 e ET).
- 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 (art. 65.1 ET).

Finalmente, 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**, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos (art. 64.9 ET).

## **GARANTÍAS DE ACTUACIÓN**

Dentro de las garantías que se recogen en el art. 68 del ET, el núcleo central lo constituyen las dirigidas a limitar el poder sancionador del empresario cuando éste se utiliza sobre un representante. Es el caso de la prohibición de que el representante sea objeto de sanción o despido por el ejercicio de su función representativa, incluida la prohibición de discriminación en su promoción económica o profesional, así como la necesidad, en caso de imposición de una sanción, de que se instruya un expediente contradictorio.

De nada serviría que el ordenamiento reconozca la existencia de **órganos de representación** y les atribuya competencias propias, si al mismo tiempo no se les concede las garantías necesarias para asegurar su eficacia frente a las posibles intromisiones del empresario que pusieran en peligro el libre desempeño de la **función representativa**.

Un segundo grupo, dentro del cual se encuentran la prioridad de permanencia y el derecho de opción, intenta garantizar que el representante no sufra una situación que le impida el ejercicio de su **función**.

Finalmente, los delegados de personal y miembros de comités de empresa cuentan con una serie de garantías instrumentales cuyo fin es facilitar la **función representativa**. Estas garantías son el crédito horario, la libertad de expresión y opinión y el derecho a un **tablón de anuncios** y a un local adecuados.

### ***Expediente contradictorio***

Consiste en la obligación de instruir un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves. Dicho expediente exige la audiencia del interesado y la del resto del comité de empresa o delegados de personal (art. 68 a ET).

### ***Prioridad de permanencia***

Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, frente a otros trabajadores, en los supuestos de:

- Suspensión y extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 68 b ET y art. 13 RD 1483/2012).
- Extinción de contratos por causas objetivas basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 52.c ET).
- Esta garantía también se extiende a los casos de movilidad geográfica (art. 40.5 ET).

### ***Protección contra los despidos y las sanciones del empresario***

Los representantes de los trabajadores no pueden ser despedidos ni sancionados 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 (art. 68 c ET).

En caso de **despido disciplinario**, tiene derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, que exige la audiencia del interesado y la del resto del comité de empresa o delegados de personal. La ausencia de estos requisitos convierte el despido en nulo.

Si el despido es declarado improcedente por sentencia judicial, corresponde siempre al representante **la opción entre readmisión o indemnización**. Si optara por la readmisión, el empresario en ningún caso podrá sustituirla por una indemnización. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

### ***Libertad de expresión y opinión***

Los representantes de los trabajadores pueden expresar 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, informaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa (art. 68 c ET).

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores un **local** adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios **tableros de anuncios** en un lugar accesible a todos los trabajadores (art. 81 ET).

La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

### **Crédito horario**

Uno de los derechos fundamentales que contribuyen al mejor cumplimiento de las funciones de los representantes legales de los trabajadores, consiste en el derecho reconocido a disponer de un crédito mensual de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación (art. 68 e ET).

El **número de horas** reconocidas a cada delegado de personal o miembro del comité de empresa es variable en función del número de trabajadores de cada centro. El cálculo se efectúa de acuerdo a la siguiente escala:

<b>Nº DE TRABAJADORES</b>	<b>Nº DE HORAS MENSUALES</b>
<b>Hasta 100</b>	15
<b>De 101 a 250</b>	20
<b>De 251 a 500</b>	30
<b>De 501 a 750</b>	35
<b>De 751 en adelante</b>	40

Es importante señalar que esta escala de horas tiene carácter de norma mínima por lo tanto **puede ser objeto de mejora por convenio colectivo.**

Además, el ET, a través de la negociación colectiva, posibilita la **acumulación del crédito de horas** en uno o varios representantes, de manera que puedan quedar relevados del trabajo (liberados), sin perjuicio de su derecho a la remuneración, y siempre que no se supere el máximo total de horas atribuidas a los diversos representantes.

El crédito horario debe utilizarse exclusivamente para las funciones de representación y defensa de los trabajadores para las que fue elegido. No es posible emplear este crédito para atender intereses personales.

**Otras características** sobre la utilización del crédito horario hacen referencia a:

- Los representantes de los trabajadores, en uso de su crédito horario, tienen derecho, además de su salario normal, a todos los conceptos que integren su remuneración ordinaria (complementos de puesto de trabajo, plus de turnicidad, nocturnidad, etc., promedio de primas o incentivos...).

- Cuando se vaya a utilizar el crédito horario será obligatorio avisar con antelación y justificar su uso ante el empresario. Sobre la antelación y formas de preaviso, se estará a lo pactado en convenio colectivo. No obstante, el empresario no puede exigir una justificación de las actividades, porque ello constituiría una injerencia injustificada en el derecho de representación.
- El empleo de dichas horas, aunque retribuidas, no ha de realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral. En el caso de ser realizadas fuera de ella, la jornada ordinaria del representante se verá reducida en igual número de horas que las empleadas en la representación.
- El carácter mensual del crédito horario determina que no sea posible acumular horas para meses posteriores en caso de no agotarse completamente en cada período de tiempo.
- El crédito horario tiene un carácter individual, lo que significa que se concede, habitualmente, a cada representante. Cuando un representante es sustituido por otro, este último tiene derecho al disfrute de la totalidad del crédito mensual, con independencia del ya disfrutado por el representante sustituido.

### ***Prohibición de discriminación***

Los representantes de los trabajadores no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de sus funciones de representación (art. 68 c ET).

## LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

La representación sindical en la empresa se realiza, esencialmente, a través de las **secciones sindicales**, representadas a su vez por **delegados sindicales**. Las secciones sindicales agrupan a la totalidad de los trabajadores de la empresa afiliados a un determinado sindicato. Puede haber tantas secciones sindicales como sindicatos estén implantados en la empresa, sea cual fuere el número de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

### **SECCIONES SINDICALES**

En nuestro ordenamiento, el derecho a constituir una sección sindical aparece configurado como un derecho individual de cada trabajador afiliado a un sindicato. Por lo tanto, la decisión de crear una sección sindical corresponde a los trabajadores y no a la directiva del sindicato. El único requisito legal para el ejercicio de este derecho consiste en que los estatutos del sindicato recojan expresamente tal posibilidad.

Las secciones sindicales tienen los siguientes **derechos y competencias** establecidos en el art. 8.1 b) y c) de la LOLS:

- Celebrar reuniones previa notificación al empresario.
- Recaudar cuotas.
- Distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal en la empresa.
- Recibir la información que les remita su sindicato.

La LOLS (art. 8.2), sin perjuicio de su desarrollo a través de la negociación colectiva, otorga una serie de **derechos adicionales a las secciones sindicales privilegiadas** (las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de aquellos otros sindicatos que, sin tal condición, tengan representación en los comités de empresa). Estos derechos son:

- Disponer de un **tablón de anuncios** en el centro de trabajo, colocado en un lugar accesible para los trabajadores y puesto a su disposición por la empresa.
- Participar en la **negociación colectiva de ámbito empresarial o inferior**, en los términos establecidos por el ET (art. 87.1).

El art. 87.1 del ET recoge el derecho de la representación unitaria a negociar convenios colectivos de empresa o ámbito inferior. No obstante, la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Es decir, se establece una prioridad de las secciones sindicales sobre la representación unitaria de la empresa.

- Disponer de un **local adecuado** para el desarrollo de sus actividades, únicamente en aquellas empresas o centros que cuenten con más de 250 trabajadores. Por local adecuado se entiende no solo el espacio físico, sino también la infraestructura necesaria para desarrollar las actividades.

Como se puede observar, tales derechos son coincidentes con los reconocidos a la representación unitaria de la empresa.

## DELEGADOS SINDICALES

Los delegados sindicales son los representantes de las secciones sindicales a todos los efectos. Su **elección**, que tiene lugar entre y por los afiliados al sindicato, debe cumplir dos requisitos (art. 10.1 LOLS):

- Sólo se podrá llevar a cabo en centros que cuentan con más de 250 trabajadores y con independencia del tipo de contrato celebrado con dichos trabajadores.
- Las secciones sindicales deben pertenecer a sindicatos con presencia en el comité de empresa.

El número de delegados que pueden ser elegidos por cada sección sindical depende de la representatividad conseguida por cada sindicato en las elecciones efectuadas dentro de la empresa (art. 10.2 LOLS).

- Así, las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos en la elección al comité de empresa, estarán representados por un sólo delegado sindical.
- En el caso de que hayan obtenido o superado el 10% de los votos, la representación se determinará por la escala prevista en la Ley, salvo que se amplíe el número mediante acuerdo o convenio colectivo. La escala es la siguiente:

Nº DE TRABAJADORES	Nº DE DELEGADOS SINDICALES
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

La LOLS (art. 10.3) establece las mismas **garantías** para los delegados sindicales, los miembros del comité de empresa y los delegados de personal (las recogidas en el art. 68 ET y concordantes).

Asimismo, disponen de las siguientes **competencias** (art. 10.3 LOLS):

- Derecho a la misma **información** y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa. En este caso, se extiende a los delegados sindicales la obligación de guardar el sigilo profesional en aquellas materias en las que proceda legalmente.
- Derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene (también art. 38.2 LPRL).
- Derecho a ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos o sanciones de estos últimos.

## GARANTÍAS

- **La condición de representantes de los trabajadores en España corresponde** a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos que respectivamente les reconocen la LOLS y el ET.
- Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo **serán designados** por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

Del mismo modo se procederá para la sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores.

En el caso del comité de empresa europeo, la designación a la que se refiere el apartado anterior deberá recaer en un trabajador de la empresa o grupo que ostente la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

- Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la **misma protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores a nivel nacional en el país en el que prestan sus servicios**, de conformidad con lo dispuesto en las legislaciones o prácticas nacionales.

En el caso de los representantes españoles que sean miembros de las comisiones negociadoras y de los comités de empresa europeos o que participen en los procedimientos alternativos de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la **protección y de las garantías establecidas en el ET, salvo en lo relativo al crédito horario**.

Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo tendrán derecho a los **permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones** que se celebren con la dirección central, así como a las que puedan realizarse por dichos órganos y representantes con carácter previo.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo **tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones**, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.

Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo **recibirán formación sin pérdida de salario.....**

- Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial.

Esta **obligación de confidencialidad** subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Excepcionalmente, la dirección central 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 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.

- Las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores podrán determinar la renovación total o parcial de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, cuando tales modificaciones afecten significativamente a la representatividad del órgano correspondiente y así se solicite por cualquiera de las partes o mediante una petición.
- La comisión negociadora, el comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan de **capacidad jurídica** para el ejercicio de los derechos que les reconoce la Ley 10/1997, pudiendo **ejercer acciones administrativas o judiciales** en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Los miembros del comité de empresa europeo representan colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto. Con tal finalidad dispondrán de los medios necesarios para aplicar sus derechos.

Los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido.

## LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Normativa aplicable:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

En el capítulo V de la LPRL se regula la consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo.

A partir de esta ley, se configuran los **Delegados de Prevención** como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, elegidos por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los respectivos órganos de representación.

Se regula también, el órgano de colaboración entre dichos Delegados y el empresario, el **Comité de Seguridad y Salud**, con el fin de garantizar, a través de la consulta regular y periódica, la eficacia de las actuaciones de la empresa en esta materia.

## LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención serán designados **por y entre** los representantes de los trabajadores, de acuerdo a la siguiente escala:

Nº DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA	Nº DELEGADOS DE PREVENCIÓN	Nº DELEGADOS DE PERSONAL O MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA
De 6 a 30	1	1 DP
De 31 a 49	1	3 DP
De 50 a 100	2	5 CE
De 101 a 500	3	9 ó 13 CE
De 501 a 1.000	4	17 ó 21 CE
De 1.001 a 2.000	5	23 CE
De 2.001 a 3.000	6	25 CE
De 3.001 a 4.000	7	27 CE
Más de 4.000	8	99 hasta 75 CE

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

**En los convenios colectivos** podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

La negociación colectiva puede establecer distintos sistemas de designación, siempre que se garantice que esta facultad corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores.

### **Competencias de los Delegados de Prevención:**

- Las **competencias** del **Delegado de Prevención** son las siguientes (art. 36 LPRL):
  - **Colaborar** con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
  - **Promover y fomentar** la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  - Ser **consultados** por el empresario con carácter previo a la ejecución de las decisiones e informados sobre daños producidos en la salud de los trabajadores.

El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a (art. 33 LPRL):

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
  - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
  - c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
  - d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la LPRL.
  - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
  - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - Los Delegados de Prevención están facultados para:
    - **Acompañar a los técnicos** en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
    - Tener acceso a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

El art. 18 LPRL se refiere a las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el art. 20 LPRL (medidas de emergencia).

El art. 23 LPRL se refiere a la siguiente documentación:

- a) Plan de prevención de riesgos laborales.
  - b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
  - c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse
  - d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos
  - e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
  - Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
  - Realizar visitas a los lugares de trabajo para la vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
  - Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
  - Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se considere que hay exposición a un riesgo grave e inminente y el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias.

Los **informes** que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 ET en cuanto al **sigilo profesional** debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa (art. 37 LPRL).

### **Garantías de los Delegados de Prevención:**

Lo previsto en el artículo 68 ET en materia de **garantías** será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores (art. 37 LPRL).

Los Delegados de Prevención dispondrán del **crédito horario** que establece para estas figuras el ET (art. 68. letra "e"), sin cargar al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas y otros casos.

Sin embargo la falta de un crédito horario adicional, supone que muchas de las tareas asignadas a estos Delegados deberán realizarse con el mismo crédito horario que disponían como representantes, limitando en realidad su dedicación.

Así es fundamental incorporar a través de la negociación colectiva, el crédito horario adicional de los Delegados de Prevención con el fin de garantizar la dedicación suficiente para el desempeño de sus funciones.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención **los medios y la formación en materia preventiva** que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones (art. 37 LPRL).

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

## **EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

Es el **órgano paritario y colegiado de participación** destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

En las empresas o centros de trabajo que cuentan con 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención forman parte de este Comité, mientras que en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, las competencias de dicho Comité serán ejercidas por el propio Delegado de Prevención.

Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

Participarán **con voz pero sin voto**, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. Igualmente, cuando lo solicite alguna de las representaciones en el Comité, podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que vayan a debatirse en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud **se reunirá trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna el mismo de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un **Comité Intercentros**, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

### ***Competencias del Comité de Seguridad y Salud:***

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes **competencias y facultades** (art. 39 LPRL):

- **Participar** en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de LPRL y organización de la formación en materia preventiva.
- **Promover iniciativas** sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos en la empresa, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- **Conocer** directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- **Conocer** cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- **Conocer** y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas
- **Conocer** e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Normativa aplicable:** CE 1978, arts. 7, 28.1 y 37.1; LOLS, arts. 2, 6, 7 y 8; ET, Título III: arts. 82 y ss.

### IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es la máxima expresión y el instrumento fundamental de la acción sindical. Se trata de un procedimiento que se desarrolla entre la empresa y los representantes de los trabajadores cuya finalidad es alcanzar un acuerdo que regule las condiciones de trabajo colectivas.

En su art. 37.1, la Constitución Española, se refiere a ella de manera directa y expresa al establecer que *“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.”*

Pero el derecho a la negociación colectiva no se agota en los convenios colectivos, el art. 37.1 CE ampara cualquier otra manifestación ya sea un convenio colectivo, un acuerdo o pactos colectivos puntuales.

De la misma manera, la negociación colectiva es un proceso continuo que abarca más que el proceso de elaboración de un convenio, es decir, no concluye con la firma de un acuerdo. Implica, además, toda la actividad de gestión y administración conjunta de lo negociado y, más en general, de las relaciones laborales.