

# **Drets, funcions i garanties dels representants dels treballadors**

## **Objectius**

**A través del desenvolupament d'aquesta unitat pretenem:**

- Donar-te a conèixer quines són les eines legals bàsiques que et cal com a representant dels treballadors.
- Facilitar-te l'ús dels textos legals bàsics que tracten sobre la representació col·lectiva dels treballadors a l'empresa.
- Reflexionar sobre la necessitat de participació activa a l'empresa dels representants dels treballadors per a una defensa eficaç dels interessos dels treballadors.



## Introducció

Els representants dels treballadors, siguin delegats de personal, membres de comitès d'empresa o de juntes de personal, disposen de **drets i competències** legals que queden establerts en la normativa laboral i que estan orientades a regular la seva activitat a l'empresa. A més a més, la llei disposa una sèrie de garanties que preserven la funció dels delegats enfront de possibles ingerències de l'empresari.

Tant les garanties, com els drets dels representants dels treballadors poden ser objecte de negociació en els convenis col·lectius, a fi de millorar la posició dels representants a l'empresa i fer més eficaç la seva funció de defensa dels interessos dels treballadors.

Des d'una perspectiva global, el conjunt de drets i funcions que la normativa laboral reconeix als delegats escollits pels treballadors es diferencien pel major o menor grau de participació a l'empresa: així, hi ha els drets d'informació segons els quals el delegat només actua com a receptor d'aquesta. D'altra banda, hi ha els drets d'opinió o emissió d'informe, la finalitat dels quals és condicionar l'actuació empresarial.

També hi ha el dret de negociació, segons el qual els representants dels treballadors es constitueixen en interlocutors de l'empresari, i intervenen conjuntament en la definició de les condicions de treball a l'empresa.

Es diferencien també segons la matèria o afer sobre el qual s'estableix el dret. Així, hi ha drets d'informació sobre les condicions de treball considerades individualment (salari, horaris, absentisme, contractes, mobilitat geogràfica i funcional, etc.) sobre temes relacionats amb les empreses (la marxa econòmica, canvi d'estatus jurídic, trasllat d'instal·lacions) o sobre modificacions de les condicions col·lectives de treball (canvis en l'organització del treball, mobilitat geogràfica, acomiadaments col·lectius, etc.).

Tots els drets que la llei reconeix als representants dels treballadors s'orienten a promoure i millorar els interessos dels treballadors al centre de treball, independentment de la seva grandària o sector d'activitat.

Per exercir el dret a la negociació i que aquest suposi avanços efectius dels treballadors, cal que s'exerceixin activament tots els drets, independentment del grau d'acció que impliquen. Una informació sobre la marxa econòmica de l'empresa, les despeses de personal, les cotitzacions a la seguretat social, l'evolució dels contractes, per exemple, és fonamental per planificar qualsevol estratègia d'acció posterior.

La consolidació i avanç de la participació dels treballadors a l'empresa, només és possible des de la pràctica contínua i no esporàdica dels drets i competències que la llei reconeix als representants. Amb això, a més a més, s'aconsegueix un major reconeixement per part dels treballadors i dels empresaris.

### 3.1. Dret d'informació

La informació és bàsica per poder conèixer les característiques del medi en el que actuem. L'anàlisi de la informació que obtinguis orientarà millor les teves actuacions. Els criteris que

utilitzis per a l'anàlisi de la informació han de tenir en compte sempre els interessos dels treballadors i els criteris d'actuació dels empresaris. Per familiaritzar-te amb l'anàlisi de la informació que et faciliti l'empresari, pots discutir-la amb altres companys del sindicat a l'empresa o a la teva federació.

**El representant té dret a rebre i l'empresari el deure facilitar, una informació clara, apropiada i en el temps oportú. L'anàlisi de la informació que obtinguis orientarà millor les teves actuacions.**

Els representants dels treballadors tenen dret a rebre una **informació suficient**, clara, apropiada i en el temps oportú per exercir eficaçment les seves tasques de representació i defensa dels interessos dels treballadors. **L'empresari té l'obligació de facilitar la informació** en les condicions assenyalades.

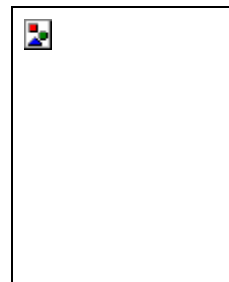
En cas de no obtenir informació, o ser denegada quan se sol·licita, el delegat pot acudir davant la Inspecció Provincial de Treball per denunciar-ho.

Les matèries sobre les quals l'empresari té l'obligació de lliurar informació als representants legals són les següents:

### **3.1.1. Sobre la situació econòmica de l'empresa**

**Normativa aplicable: Art. 64.1 i 3 de l'Estatut dels treballadors.**

La informació que sobre aquesta matèria ha de facilitar l'empresari als representants dels treballadors inclou: el balanç, el compte de resultats, la memòria econòmica (les tres amb una periodicitat anual), l'evolució general del sector, el programa de producció i previsions d'ocupació (amb una periodicitat almenys trimestral).



Per als representants, la informació sobre aquesta matèria té molta importància a l'hora de planificar les accions sindicals a l'empresa, però sobretot en la negociació col·lectiva i en les situacions de crisi, ja que ens dóna la possibilitat d'analitzar al costat dels tècnics del sindicat, la situació econòmica i patrimonial de l'empresa.

### **3.1.2. Salut i medi ambient laboral**

**Normativa aplicable: Art. 64.1 i 8 de l'Estatut dels treballadors.**

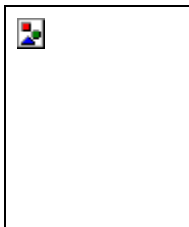
Amb una periodicitat almenys trimestral, com a representant dels treballadors, tens el dret a rebre informació sobre les estadístiques d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball, les malalties professionals i els índexs de sinistralitat.

De la mateixa manera, has de rebre informació dels estudis sobre el medi ambient laboral que l'empresa hagi dut a terme i els mitjans de prevenció de la salut que s'utilitzin.

Perquè l'exercici del dret a la informació sobre aquesta matèria estigui assegurat, els representants tenen reconeguda, específicament en aquesta matèria, la funció de vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene.

### 3.1.3. Contractació laboral

**Normativa aplicable: Arts. 15.1, 15.4, 17.3, 64.1.2 i 8.3 de l'Estatut dels treballadors. Art. 9 de la Llei 14/94, d'1 de juny, modificada per Llei 29/99, 16 de juliol, per la qual es regulen les Empreses de Treball Temporal.**



A partir de la Llei 2/91 de 7 de gener sobre els drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació, s'obliga els empresaris a lliurar als representants **una còpia bàsica** dels contractes que hagin de concertar-se per escrit, en un termini no superior a 10 dies d'ençà de la seva formalització, tret dels contractes d'alta direcció per als que s'exigeix únicament la notificació.

L'empresari ha de notificar igualment, en el termini de 10 dies, les pròrrogues i denúncies dels contractes que han de concertar-se per escrit.

La Llei 29/99 de 16 de juliol, que modifica substancialment l'ETT, estableix que l'empresa usuària ha de comunicar als representants dels treballadors tota nova contractació en els deu dies immediatament posteriors a la concertació d'un contracte de treball mitjançant una ETT, i s'ha de lliurar una còpia bàsica del contracte del treballador posat a disposició.

El representant ha de rebre, almenys trimestralment, les previsions de l'empresari sobre concertació de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que han de ser utilitzats (inclosos els contractes a temps parcial), de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial, així com **els supòsits de subcontractació**.

En el cas que l'empresari es negui o ometi les seves obligacions sobre aquesta matèria, el representant pot denunciar els fets. La Llei d'infraccions socials recull aquesta falta i la qualifica com a molt greu.

### 3.1.4. Finalització de la relació laboral individual i extinció individual del contracte

**Normativa aplicable: Art. 3 de la Llei sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació. Arts. 52.c, 53.1., 64.4, de l'Estatut dels treballadors.**



L'extinció del contracte de treball implica el cessament de la relació contractual entre el treballador i l'empresari. L'extinció del contracte de treball pot produir-se per causes objectives: compliment del termini del contracte, conclusió de l'obra o servei, o la jubilació del treballador.

L'extinció també pot produir-se per causes subjectives, és a dir, el seu motiu rau en la voluntat d'una de les parts, com és el cas de l'extinció per decisió unilateral de l'empresari, o acomiadament.

La Reforma va introduir modificacions importants: com a conseqüència, molts dels acomiadaments que eren tractats com a col·lectius (vegeu més endavant els drets d'informe) es tracten com a individuals. Tenen la consideració d'acomiadaments individuals quan en un

període de 90 dies, sense afectar la totalitat del centre de treball, compregui un nombre de treballadors inferior a:

- 10 treballadors en empreses amb menys de 100 treballadors.
- El 10% del nombre de treballadors de les empreses que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors en empreses amb 300 o més treballadors.

Una altra modificació important té a veure amb les causes que poden motivar l'acomiadament, introduint-se les raons econòmiques com a causa d'aquest.

En els supòsits d'extinció individual del contracte (que es diferencia del col·lectiu pel nombre de treballadors afectats a partir de la Reforma), l'empresari ha de lliurar als representants dels treballadors, per a què en tinguin coneixement, còpia de l'escrit de preavis de l'acomiadament en un termini de 30 dies computat d'ençà de la comunicació al treballador fins a l'extinció del contracte.

Per tot això, és molt important que els representants dels treballadors verifiquin dates, nombre de treballadors afectats i causes de l'extinció i comprovin que no s'estan produint en realitat acomiadaments col·lectius o que les causes que s'al·leguen no existeixin, el que convertiria un acomiadament procedent en un d'improcedent.

**L'empresari deu lliurar-te una còpia del preavis d'acomiadament de qualsevol treballador. Deu vigilar amb especial atenció que no es tractin acomiadaments individuals els quals són col·lectius, i que les causes que s'addueixen existeixen realment.**

Davant de l'extinció d'un contracte, el treballador individual pot sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de procedir a la signatura del rebut de la liquidació. En aquest cas, s'ha de fer constar en el document si es va signar en presència del representant, o el treballador no va poder fer ús d'aquest dret.

Els delegats i el comitè d'empresa tenen dret a rebre informació dels documents (liquidacions, rebuts, cartes d'acomiadament o dimissió, actes de conciliació, etc.) relatius a l'acabament de la relació laboral.

A més a més, els representants han de negociar en el conveni drets d'informació prèvia i consulta als representants dels treballadors, en el cas que els acomiadaments afectin afiliats al sindicat. I incloure, a més a més, en aquest cas, el dret d'audiència prèvia del sindicat i la còpia de la comunicació de l'acomiadament en el que constin les causes i no la mera notificació.

Amb l'aprovació de la Llei sobre els drets d'informació dels representants dels treballadors i el dret d'informació en matèria de contractació, la tasca dels representants és molt més activa ja que d'aquest dret d'informació se'n deriven funcions de vigilància i posteriors actuacions en cas de frau a la llei.

### **3.1.5. Imposició de faltes molt greus als treballadors.**

**Normativa aplicable: Art. 64.7 de l'Estatut dels treballadors**

El Comitè d'Empresa o delegats de personal han de ser informats, per part de l'empresari, sobre les sancions imposades per faltes molt greus, incloent les sancionades amb acomiadament. L'incompliment d'aquest requisit informatiu no ha estat interpretat pels tribunals laborals com a causa de nul·litat de la sanció, tret que s'hagi pactat en conveni col·lectiu l'obligació d'informar el comitè amb caràcter previ.

### **3.1.6. Registres de treballadors**

**Normativa aplicable: Art. 18 de l'Estatut dels treballadors**

Com a mínim un membre del Comitè d'Empresa o un delegat de personal ha d'estar present en qualsevol registre que l'empresari ordeni sobre la persona, taquilles o efectes particulars d'un treballador. En absència dels representants dels treballadors, el registre només pot efectuar-se legalment comptant amb un altre treballador com a testimoni de l'acte. El registre s'ha de realitzar només quan sigui necessari per protegir el patrimoni empresarial i dels altres treballadors, sempre al centre de treball, dins la jornada laboral i respectant al màxim la dignitat i intimitat del treballador.

En aquest cas, no només el representant té dret a ser informat de la intenció de fer el registre, sinó que la llei li reconeix també la funció de vigilància i assistència al treballador o treballadors afectats.

### **3.1.7. Cotitzacions a la Seguretat Social**

**Normativa aplicable: Art. 64.1 de l'Estatut dels treballadors**

Els representants dels treballadors han d'exigir i rebre periòdicament informació sobre el resguard d'ingrés de les cotitzacions a la Seguretat Social, per comprovar la seva adequació a la normativa i el seu pagament efectiu. Aquesta condició és imprescindible perquè els treballadors estiguin en condicions d'accedir, quan es presenti la necessitat, al cobrament d'una determinada prestació.

### **3.1.8. Salaris**

**Normativa aplicable: Art. 29.2. i 29.4. de l'Estatut dels treballadors**



Si el pagament de salaris es realitza mitjançant taló o una altra modalitat de pagament semblant a través d'entitats de crèdit en comptes d'abonar-lo en efectiu, l'empresari ho ha de comunicar al Comitè d'Empresa o delegats de personal.

Els representants dels treballadors tenen dret a demanar informació sobre la part dels llibres comptables de l'empresa que es refereixin als salaris amb comissions per vendes o amb participació en els beneficis. En cas de negativa, pot acudir al jutjat Social, que ha de resoldre sobre la petició formulada.

### **3.1.9. Hores extraordinàries**

**Normativa aplicable: Art. 64.1.8 de l'Estatut dels treballadors**

L'empresari ha d'informar els representants de les hores extraordinàries realitzades per cada treballador a l'empresa per comprovar el compliment de la legislació vigent (topall legal: 80 hores anuals per treballador). La negativa al lliurament d'aquesta informació pot motivar, per part dels representants, actuacions legals al Jutjat Social (Art. 77 de la Llei de procediment laboral).

### **3.1.10. Treballs de categoria inferior (mobilitat funcional)**

**Normativa aplicable. Art. 39.2 de l'Estatut dels treballadors**

L'empresari que destini un treballador a funcions inferiors al grup professional o a la categoria que tingui reconeguda, està obligat a comunicar-ho al Comitè d'Empresa o als delegats de personal. Aquesta mobilitat funcional només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives, necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva que la justifiquin, i en qualsevol cas, només pel temps imprescindible per a la seva atenció. Així mateix cal fer-ho sense menyscabament de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional.

En el cas que s'empli la mobilitat funcional sense la necessària justificació, o es prolongui més temps de l'imprescindible, el representant dels treballadors ha de denunciar-ho a la Inspecció de Treball.

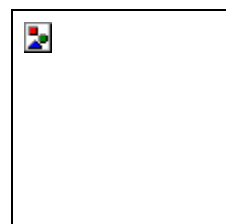
### **3.1.11. Mobilitat geogràfica (trasllats individuals)**

**Normativa aplicable: Art. 40.1 de l'Estatut dels treballadors**

La mobilitat geogràfica, o trasllat de treballadors que no hagin estat contractats específicament per prestar els seus serveis en empreses mòbils i que impliqui un canvi de residència del treballador o treballadors, també ha estat objecte d'un nou tractament en la Reforma Laboral; especialment quan es fixen els criteris que diferencien la mobilitat geogràfica individual de la col·lectiva.

Han d'existir a més a més, per justificar la mobilitat, causes tècniques, organitzatives i les de producció, afegint-se les de caràcter econòmic.

Segons la normativa l'empresari té l'obligació de comunicar als representants dels treballadors els trasllats individuals.



Els comitès d'empresa i els delegats han de controlar, encara que no participin directament en el procediment, el nombre de trasllats, les dates i l'existència de les causes que justifiquen el trasllat per denunciar possibles irregularitats.

### **3.1.12. Modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual**

**Normativa aplicable: Art. 41.2 i 3 de l'Estatut dels treballadors**

Les modificacions de les condicions de treball de caràcter individual, segons estableix la llei 11/94 són aquelles que tinguin a veure amb la jornada de treball, horari, règim de treball a torn, sistema de remuneració, sistema de treball i rendiment.

De la mateixa manera que per als trasllats individuals no hi ha una participació directa dels representants dels treballadors en el procediment, però han de realitzar una actuació de control i seguiment del nombre de treballadors afectats, de les dates i comprovació de les raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció per denunciar possibles irregularitats. Han de comprovar especialment si l'empresari presenta com a modificacions individuals les que són col·lectives, distanciant temporalment el nombre de treballadors afectats i adduint diverses causes. En aquests casos s'acreditarà que les successives modificacions es deuen a les mateixes causes, i que, en ser realitzades en frau de llei són nul·les.



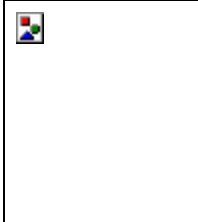
## Resum

- a) El dret a la participació dels treballadors a l'empresa es canalitza col·lectivament a través de la representació dels delegats de personal i del Comitè d'Empresa.
- b) Com a representant legal dels treballadors disposes de drets que et permeten rebre una informació suficient, clara i apropiada per a l'acompliment eficaç de les teves funcions de representació. Has de vigilar i controlar que els contractes es fan d'acord amb la normativa vigent, que les condicions que al contracte s'estipulen són respectades i que les modificacions que es produeixin respecten el que la llei o el conveni del teu sector o empresa ha establert.



## 3.2. Drets d'opinió o emissió d'informe

Quan les modificacions de les condicions de treball afecten el conjunt dels treballadors o **un nombre significatiu de la plantilla**, els representants dels treballadors tenen reconeguts, a més dels drets d'informació, drets d'opinió o emissió d'informe, l'objectiu dels quals és la modificació de la decisió empresarial, quan aquesta no convé als interessos dels treballadors. Aquest reconeixement per part de la llei dels drets d'opinió, que no sempre tenen un caràcter



vinculant, representa un grau major de participació que la merament informativa i té caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les seves decisions.

Una gran part dels afers sobre els quals els representants tenen el dret i deure emetre informe, es refereixen a aquelles condicions col·lectives de treball que més han estat afectades per la reforma laboral de 1994.

### 3.2.1. Canvi d'estatus jurídic de l'empresa

**Normativa aplicable: Art. 64.5 i 44 de l'Estatut dels treballadors**

Com a representant dels treballadors tens el dret i el deure d'emetre informe –no vinculant per a l'empresari– i en el termini de 15 dies, quan l'empresa en la que has estat triat, es vegi afectada per una fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic, i aquest fet afecti el volum d'ocupació.

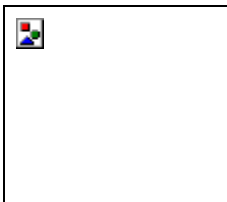
### 3.2.2. Trasllet d'instal·lacions

**Normativa aplicable: Art. 64.1 de l'Estatut dels treballadors**

És competència del comitè i delegats emetre informe -no vinculant- per a l'empresari i en el termini de 15 dies, en els supòsits de trasllat total o parcial de les instal·lacions de l'empresa. Quan aquests canvis suposin l'obertura d'un nou centre de treball es requereix, a més a més, la comunicació a l'autoritat competent.

### 3.2.3. Plans de formació professional

**Normativa aplicable: Art. 64.1 de l'Est. dels treb. Acord Nacional de Formació Contínua**



Quan a la teva empresa s'endeguin plans de formació professional, la llei et reconeix, com a representant dels treballadors, el dret a rebre informació i emetre'n informe. És convenient que els plans proposats per l'empresa els expliquis als treballadors i recullis la seva opinió en l'informe que elaboris, tenint en compte, a més a més, si la formació que s'oferta s'adapta a les necessitats de reciclatge i promoció professional de la plantilla.

### 3.2.4. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball

**Normativa aplicable: Art. 64.1 de l'Estatut dels treballadors**

La introducció de nous sistemes d'organització i control de treball a l'empresa obliga l'empresari a tenir en compte l'informe que els representants tenen dret a emetre en el termini de 15 dies, amb caràcter previ a la implantació o revisió.

L'informe, que no té un caràcter vinculant, ha d'analitzar, especialment, les conseqüències de la introducció de noves tècniques de treball, tecnologies, maquinària, etc. en l'ocupació, salut, qualificació professional, etc. dels treballadors. Ha d'incloure, a més a més, les alternatives formatives i de reciclatge acordats amb els treballadors.

És important, que com a representant, tinguis en compte que si el procés implica modificacions substancials de les condicions de treball, el cas es tractarà com a tal i no com a implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball (vegeu més endavant l'epígraf sobre modificacions substancials de les condicions de treball).

### **3.2.5. Reclassificació professional per treball de categoria superior**

**Normativa aplicable: Art. 39.4. de l'Estatut dels treballadors**

Quan un treballador o treballadors, durant un temps superior a 6 mesos, durant un període d'un any, o vuit mesos en el període de dos anys, realitzin treballs de categoria superior a la que té reconeguda o percebi un salari inferior a la que li correspon, pot presentar una demanda a l'autoritat laboral, si l'empresari es nega a reconèixer-li la categoria o salari que li correspon.

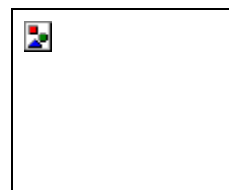
Previ a la presentació de la seva demanda, els representants tenen el dret i el deure d'emetre informe a l'empresari i avisar la Inspecció de treball perquè comprovi que les tasques realitzades pel treballador corresponen a la categoria o salari que reclama, incloent una descripció rigorosa de les tasques, el temps dedicades a elles, els noms de testimonis, etc.

### **3.2.6. Mobilitat geogràfica: trasllats col·lectius**

**Normativa aplicable: Art. 40.1, 40.2, 41.5, 64.1.3 i 64.4 de l'Estatut dels treballadors**

Es consideren trasllats col·lectius (a partir de la Llei 11/94) els que durant un període de 90 dies afecten un nombre de treballadors superior a:

- La totalitat de la plantilla en empreses que ocupin més de 5 treballadors.
- 10 treballadors en empreses amb menys 100 treballadors.
- El 10% dels treballadors d'empreses que comptin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors d'empreses que ocupin més de 300 treballadors.



Quan es donen aquestes condicions, l'empresari està obligat a obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors no inferior als 15 dies. Els representants han d'emetre un informe, que encara que no sigui vinculant, ha de servir de base per a la negociació amb l'empresari o per a la denúncia corresponent a l'Autoritat Laboral en cas de no arribar a un acord.

En el procés de negociació entre representants i empresaris, has de considerar especialment les causes de la mobilitat i evitar els seus efectes negatius o aconseguir que s'estableixin mesures que puguin pal·liar-los.

### **3.2.7. Modificació substancial de les condicions col·lectives de treball**

**Normativa aplicable: Arts. 41 i 64.4 de l'Estatut dels treballadors.**

Es consideren condicions col·lectives de treball, totes aquelles reconegudes als treballadors en un acord o conveni extraestatutari o per decisió empresarial de caràcter col·lectiu, o les que queden establertes en conveni col·lectiu estatutari.

En concret, s'inclouen com a condicions col·lectives de treball, les relacionades amb jornada laboral, horari, torns, remuneració, sistema de treball i rendiment i la mobilitat funcional (que excedeixi dels límits que es van assenyalar per a la reclassificació professional per categoria superior).

L'empresari només pot proposar, i si escau, introduir modificacions substancials de les condicions col·lectives de treball, quan existeixin **causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció** i justifiqui que amb elles es millori la situació de l'empresa.

Igual que en el cas de la mobilitat geogràfica, les modificacions substancials de les condicions de treball, requereixen, per a què siguin considerades col·lectives, que afectin durant un període d'almenys 90 dies a un grup de treballadors **superior a:**

- La totalitat de la plantilla en empreses que ocupin més de 5 treballadors.
- 10 treballadors en empreses amb menys 100 treballadors.
- El 10% dels treballadors d'empreses que comptin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors d'empreses que tinguin més de 300 treballadors.

També en aquest cas, **l'empresari ha d'informar** els representants amb una antelació de 30 dies de les modificacions que té previst introduir i obrir un període de consultes amb els representants, de 15 dies.

Els **representants han d'analitzar** la informació rebuda, i negociar amb l'empresari les condicions de la modificació.

Aquelles condicions de treball establertes en Conveni Col·lectiu estatutari, referides a horari, torns, remuneració i sistemes de treball i rendiment, només poden ser modificades per l'empresari si hi ha acord amb els representants dels treballadors.

### **3.2.8. Acomiadament col·lectiu i suspensió del contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major**

Es consideren acomiadaments col·lectius, l'extinció de contractes de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, alienes a la persona del treballador. Perquè siguin col·lectius i no individuals, han d'afectar durant un **període superior als 90 dies a un nombre de treballadors superior a:**

- La totalitat de la plantilla en empreses que ocupin més de 5 treballadors.

- 10 treballadors en empreses amb menys 100 treballadors.
- El 10% dels treballadors d'empreses que comptin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors d'empreses que tinguin més de 300 treballadors.

Si existeix com a causa la força major, no es té en compte en la definició d'acomiadament col·lectiu la dimensió temporal, és a dir, els noranta dies.

Quant al nombre de treballadors requerit perquè sigui col·lectiu, s'inclouen a més a més altres extincions de contractes, (no s'inclouen els que tenen una durada determinada i finalitzen en el període dels 90 dies) que s'hagin produït per iniciativa de l'empresari i per motius no inherents a la persona del treballador.

### **L'empresari ha de:**

**Tramitar** la sol·licitud d'acomiadament col·lectiu (expedient de regulació d'ocupació) a l'autoritat laboral i informar els treballadors mitjançant documentació que acrediti les seves causes i justifiqui les mesures que s'adopten. A les empreses de més de 50 treballadors ha d'afegir-se un pla de viabilitat.

Al mateix temps, ha d'**obrir un període de consultes** (de 30 o 15 dies depenent de si l'empresa ocupa, més o menys, 50 treballadors) amb els representants dels treballadors, que han de rebre per escrit l'obertura d'aquest període.

### **Els representants han de:**

Un cop rebuda la documentació, comunicar a l'Autoritat Laboral que l'han rebut. Posteriorment, en la negociació que iniciïn amb l'empresari, han d'abordar especialment les causes de l'acomiadament col·lectiu i la forma d'evitar o reduir els seus efectes.

En el cas que les parts arribin a un **acord**, cal la signatura de la majoria dels representants dels treballadors perquè sigui vàlid.

Si no hi ha acord, els representants han d'**emetre informe** amb les causes de la seva oposició a l'acomiadament col·lectiu i **enviar-lo** a l'Autoritat Laboral, que ha d'estimar si la petició empresarial pot o no continuar endavant.

Només després de l'autorització per part de l'Autoritat Laboral, que ha de dictar la seva resolució en un termini de quinze dies, pot procedir-se a l'acomiadament col·lectiu. Si l'empresari no compta amb aquesta autorització l'acomiadament és qualificat com a nul.

Com a part interessada en l'acomiadament col·lectiu (o expedient de regulació d'ocupació) els representants dels treballadors en el cas que no hi hagi acord, i la iniciativa de l'empresari fos contrària als seus interessos, poden elevar recurs ordinari a l'autoritat laboral competent.

En qualsevol cas, i davant la complexitat del procés que acompanya l'acomiadament col·lectiu, cal demanar assessorament tècnic al sindicat.

La suspensió del contracte es caracteritza per la seva interrupció temporal i les obligacions que per a treballador i empresari conté aquest contracte.

La suspensió del contracte té caràcter col·lectiu quan es donen les mateixes condicions assenyalades per a l'acomiadament col·lectiu. Les obligacions de l'empresari són també les mateixes, però el període de consulta es redueix a la meitat.



## Resum

- a) La participació dels treballadors a l'empresa és més efectiva quan els seus representants, a més de ser informats, poden valorar i negociar les condicions de treball que afecten el col·lectiu dels treballadors de l'empresa.
- b) L'increment de la flexibilitat en les formes d'organitzar el treball, en les condicions de treball (horaris, categories, desplaçaments, salaris, etc.) i en les formes d'acomiadament fa necessària una intervenció atenta i continuada dels representants dels treballadors. Per a això, a més del dret d'informació, hi ha els drets d'emissió d'informe, evitant que les decisions empresarials abusin de la normativa establerta i no aprofundeixin més en una flexibilitat que perjudiqui el treballador.



## 3.3. Dret a la negociació

**Normativa aplicable: Art. 37 de la Constitució espanyola; Arts. 82, 86, 87 i 92 de l'Estatut dels treballadors, Art. 8.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical, Art. 4 del Reial Decret 572/82**



En l'exercici dels drets d'opinió o emissió d'informe que acabem d'assenyalar, hem vist com els representants, a més a més, han de negociar amb l'empresari i emprendre accions de denúncia o tramitació d'expedients davant l'Autoritat Laboral.

Per fer front a aquestes situacions i a altres que no tenen perquè estar relacionades amb les modificacions de les condicions col·lectives de treball, la llei reconeix a tots els delegats de personal, membres de comitès d'empreses o juntes de personal, el dret a la negociació amb els empresaris o els seus representants.

Els representants dels treballadors tenen reconeguda la capacitat per negociar a més dels convenis col·lectius, els trasllats col·lectius en la mobilitat geogràfica, la modificació substancial de les condicions de treball col·lectives, i els expedients de regulació d'ocupació mitjançant acomiadament col·lectiu o suspensió del contracte de treball per causes objectives.

### L'acord d'empresa

A partir de la reforma de l'Estatut dels treballadors per la Llei 11/94, quan no existeixi conveni col·lectiu que reguli les condicions de treball de la teva empresa, els representants dels treballadors poden negociar amb l'empresari un acord d'empresa. En aquest acord es poden incloure la regulació de matèries com el sistema de classificació professional, els ascensos, la distribució irregular de la jornada laboral, les vacances, els models de rebuts de salaris, l'ajustament numèric de la representació dels treballadors a les disminucions de la plantilla, o la inaplicació del règim salarial dels convenis d'àmbit superior a l'empresa que no continguin la clàusula d'inaplicació, també anomenada "clàusula de desvinculació".

Si d'una banda, després de la reforma, els acords d'empresa, adquireixen un major protagonisme en la regulació de les condicions de treball, per una altra com a representant dels treballadors i delegat en nom de la UGT, has de considerar que els acords no aprofundeixin una major segmentació dels treballadors. Per això, els acords d'empresa han de respectar els principis de solidaritat que impulsa la negociació col·lectiva i servir a millorar el que estableix els convenis col·lectius.

**El dret de negociació és central per a intervenir en la definició de les condicions de treball i condicionar les decisions empresarials en aquesta matèria.**

### 3.3.1. La negociació col·lectiva

El concepte de Negociació Col·lectiva s'ha identificat amb el conjunt d'actes seqüenciats, més o menys formals, i orientats a aconseguir un acord escrit entre dues parts: treballadors i empresaris, a fi de regular les relacions laborals per un temps determinat.

No és una acció aïllada, sinó un **procés continuat** d'acció sindical, que ha de ser abordat per múltiples vies, diversos agents i executar-se en tres plans: a nivell global (Confederal), a nivell intermedi (sectorial), i a nivell d'empresa.

- **Serveix** per defensar els interessos dels treballadors de forma eficaç.
- **Equilibra** els efectes negatius de la reforma laboral.
- **Regula** les condicions laborals dels treballadors.
- **Incentiva** les relacions laborals.
- **Enforteix** el diàleg i debilita la imposició.
- **Potencia** la democràcia al si de les empreses.
- **Acosta** el sindicat als treballadors.
- **Incrementa** la presència sindical a les empreses.
- **Demostra** la força que tenen els treballadors si actuen conjuntament i solidàriament.

### 3.3.2. El conveni col·lectiu

#### Qui pot negociar?

**Els sindicats més representatius** en l'àmbit (geogràfic i funcional) en el que es negocia.

**Els sindicats legítims**, segons s'estableix en l'Art. 87 de l'Estatut dels treballadors.

#### Requisits per a la formalització del procés negociador d'un conveni:

- **Sol·licitud** de negociació a l'altra part. Ambdues parts estan obligades a negociar de bona fe i només es poden negar a participar en la negociació per causa legal o quan no es tracti de revisar un conveni ja vençut.
- **Registre** de la sol·licitud a la Delegació Provincial o General de Treball.
- **Constitució de la Comissió Negociadora** (composta per un màxim de 12 membres de cadascuna de les parts o 15 segons l'àmbit del conveni).

#### Plataforma del conveni

És el conjunt de reivindicacions i propostes elaborades per a la negociació del conveni. La seva elaboració és continuada i exigeix una planificació del treball (treball en equip, assemblees i reunions informatives i de consulta, enquestes, debats), la teva formació, i la seva discussió amb els companys del sindicat.



## **Contingut del conveni**

1. Determinació de les parts que el concerten.
2. Àmbits personal, territorial, temporal i funcional d'aplicació.
  - a) Treballadors afectats.
  - b) Cobertura geogràfica.
  - c) Durada del conveni.
  - d) Objectiu central del conveni.
3. Condicions i procediments per a la no-aplicació del règim salarial que estableixi el mateix, respecte a les empreses incloses en l'àmbit del conveni quan aquest sigui superior al de l'empresa. La denominada "clàusula de desvinculació".
4. Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini de preavís per a aquesta denúncia: com, quan i a qui es comunica la finalitat d'aplicació de l'acord.
5. Designació d'una comissió paritària, composta per membres d'ambdues parts; definició de les seves funcions i els procediments a utilitzar en cas de discrepàncies al seu si.
6. Matèries que queden regulades en el conveni. Respecte a aquesta qüestió convé tenir en compte:
  - a)
    - Els mínims que marca la legislació.
    - La necessitat de pactar normes que protegeixin els drets dels treballadors.
    - La importància d'una redacció que no deixi caps per lligar, a fi d'evitar el nombre més gran de divergències en la seva interpretació.
    - Que la seva estructura tingui en compte la facilitat de la lectura del contingut i la seva interpretació.
  - b) Els blocs temàtics abordats en la negociació.

## **Sobre les condicions de treball**

- Millora del clima laboral.
- Política de qualificacions.
- Reducció del treball nocturn.

- Participació en l'organització del treball.
- Noves tecnologies, etc.
- Reducció de jornada de treball, vacances, horaris i descans.

### **Formació**

- Política de Formació i participació sindical (ANFC).
- Formació específica del sector.

### **Salut Laboral**

- Pressupost específic.
- Noves instal·lacions.
- Mapa de riscos a l'empresa.
- Inversions.



### **Altres**

- Assegurances de vida.
- Beques per a estudis.
- Fons de pensions, préstecs.

### **Sobre les condicions salarials**

- Taula i increment salarial, clàusula de revisió, complements i plus.
- Negociació de la productivitat.
- Prestacions a la Seguretat Social.

### **Sobre la participació sindical**

- Augment de la informació sobre situació econòmica, evolució del mercat, cartera de comandes, política de preus, política comercial, etc.
- Participació del sindicat en el control de gestió, organització del treball, implantació de noves tecnologies, salut laboral, plans de formació contínua.

## Tipus de conveni

**Estatutaris.** Són els regulats per l'Estatut dels treballadors.

Són d'eficàcia general, sempre que hagin obtingut el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts que el negocien (per part dels treballadors i per part dels empresaris).

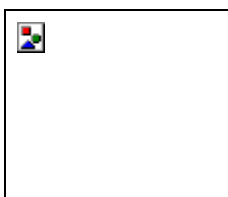
**Extraestatutaris**, no abasten a la majoria en el seu àmbit, obligant les parts signants a què s'hi adhereixin.

## Validesa dels convenis

Per a què un conveni sigui vàlid, ha de complir certs requisits legals:

- Ha de realitzar-se per escrit, inscriure'l davant l'autoritat laboral en un termini no superior als 15 dies d'ençà que ha estat signat.
- Ha de ser remès al Centre de Mediació, Arbitratge i Conciliació i publicat al DOGC en un termini de 10 dies a partir del seu registre.
- El conveni entrarà en vigor en la data que acordin les parts.

## Seguiment i control



L'acció sindical desenvolupada en cada empresa ha d'implicar-se en el fet que es compleixin en tot l'àmbit d'aplicació allò que s'ha pactat en el conveni.

Per a això, els representants dels treballadors poden recórrer a les següents vies d'actuació:

- L'estrictament sindical en el marc de l'empresa.
- Recurs a la Comissió Mixta.
- A través del CMAC o via administrativa i jurisdiccional.
- Via Jutjat del Social.

## Resum

- a)** La negociació és un dels processos col·lectius més significatius de la vida sindical i del representant legal dels treballadors. Aquest procés es caracteritza per ser continu: des de l'elaboració de les plataformes del conveni, fins a la seva negociació en els àmbits que es determini, passant pels acords d'empresa o la simple mediació entre empresari i treballador en el teu centre de treball.
- b)** En el procés negociador, la comunicació és un aspecte molt important, per això el coneixement de les tècniques i recursos d'expressió oral i escrita és imprescindible.
- c)** En tot procés de negociació haurem de considerar la planificació, el desenvolupament, el resultat i l'avaluació. Totes les tasques exigeixen una planificació prèvia a través del treball en equip.
- d)** La negociació col·lectiva és l'instrument bàsic per a la solució dels conflictes entre empresaris i treballadors.



## 3.4. Funcions de control i vigilància

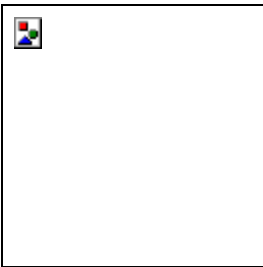


Les funcions de control i vigilància són indispensables per a la realització efectiva de la defensa de les condicions de treball i que aquestes s'ajustin a allò que s'ha establert a la norma. La informació que et proporciona l'empresari i la que et puguin oferir els treballadors no tindria major transcendència sinó comprovessis que s'ajusta a la norma o que hi ha més interpretacions d'aquesta que la que ha fet l'empresari. A més a més, i per als casos en els que s'incompleix la llei per part de l'empresari, tens reconeguda la competència per efectuar denúncies a l'Autoritat Laboral, que ha de resoldre sobre les infraccions que s'hagin pogut cometre.

**Les funcions de control i vigilància que et reconeix la llei són:**

### 3.4.1. Vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa

**Normativa aplicable: Arts. 15, 40.2 i 43.1 de la Constitució espanyola; Art. 4.2, 19 i 64.1 de l'Estatut dels treballadors Art. 21 Llei de prevenció de riscos laborals**



La seguretat i higiene al treball és responsabilitat de l'empresari. Els representants dels treballadors han de vetllar pel compliment de les normes i contribuir que els treballadors assumeixin la importància de la seguretat en el treball com a una part fonamental de la seva mateixa salut.

El Ministeri de Treball és l'encarregat d'establir les mesures de seguretat i higiene que segons les característiques pròpies de l'activitat i sector ha de seguir l'empresa.

Els representants, per majoria, poden paraitzar el treball si estimen que hi ha risc greu d'accident, i comunicar-ho a l'empresa i a l'autoritat laboral.

A més a més han de denunciar qualsevol situació perillosa a l'autoritat laboral i l'empresari.

En cas d'accident, és convenient que recullis de la forma més exhaustiva possible totes les dades referides a aquest i lliurar-les als serveis jurídics del sindicat, que determinaran la possible infracció de la normativa.

**Les funcions de control i vigilància són indispensables per a la realització efectiva de la defensa de les condicions dels treballadors i que aquestes s'ajustin a l'establert per la norma.**

### **3.4.2. Competència per a l'exercici d'accions administratives i judicials (sol licituds, denúncies, demandes, recursos, etc.)**

**Normativa aplicable: Arts. 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors, Art. 2.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical i Arts. del 6 al 10 de la Llei d'infraccions socials (LLISOS)**

Segons estableix la normativa, no només els representants dels treballadors, sinó qualsevol treballador, ciutadà, sindicat, etc., pot denunciar l'incompliment de la legislació laboral i la normativa que regula la Seguretat Social, sol·licitant l'actuació de la Inspecció de Treball, encarregada de vetllar pel compliment de la legislació vigent.

La Inspecció del Treball considerarà confidencial l'origen de la denúncia i s'encarregarà d'acudir a l'empresa en el que s'ha produït la infracció per confirmar els fets que figuren en la denúncia.

### **3.4.3. Vigilància del compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i ocupació, així com de la resta dels pactes, condicions i usos en vigor a l'empresa**

**Normativa aplicable: Arts. 62.2 i 64.1.8 de l'Estatut dels treballadors**

Aquesta funció de vigilància que es reconeix als representants dels treballadors és la base perquè aquests puguin, posteriorment i sobre les bases adequades, negociar amb l'empresari o denunciar quan sigui pertinent. Els representants, amb aquesta funció que se'ls reconeix, han de vetllar pel compliment de la legalitat vigent i dels distints acords que afecten les condicions dels treballadors a l'empresa.

### **3.4.4. Vigilància i assistència en presenciar els registres de treballadors i els seus efectes personals**

**Normativa aplicable: Art. 18 de l'Estatut dels treballadors**

## **3.5. Les funcions de gestió**

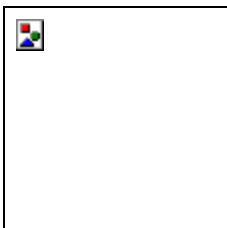
Les funcions de gestió que la llei reconeix als representants dels treballadors, estan encaminades a:

- **Regular les relacions** dels representants amb els treballadors (per exemple convocar una assemblea) i els empresaris (col·laborant en l'establiment de mesures per mantenir o incrementar l'activitat).
- **Possibilitar el desenvolupament d'activitats** o plantejar accions en el cas que no s'hagi aconseguit acord i estiguin amenaçats els drets dels treballadors (plantejar conflictes col·lectius o convocar vagues i manifestacions).
- **Ordenar el funcionament dels òrgans de representació.**

En concret, les funcions de gestió que la normativa reconeix als delegats i membres de comitès d'empresa o juntes de personal, són:

### **3.5.1. Convocar i presidir una assemblea de treballadors, sent responsables del seu desenvolupament normal.**

**Normativa aplicable: Arts. 4.1 i 77.1 de l'Estatut dels treballadors i Art. 9.1 de la Llei orgànica de llibertat sindical**



La possibilitat de convocar una assemblea es basa en el dret de reunió del que gaudeixen els treballadors d'una empresa. Els representants dels treballadors són responsables del seu normal desenvolupament i també poden convocar-la.

Els distints passos que comporta la celebració d'una assemblea, des de la seva convocatòria fins a la seva finalització són els següents:

#### **Convocatòria:**

- Li correspon als **representants legals**, o també als treballadors (sempre que el seu nombre arribi al 33% de la plantilla).
- En qualsevol dels casos, la presidència, cura i responsabilitat del seu normal desenvolupament correspon al **Comitè o als delegats**.

A la convocatòria **ha de constar: ordre del dia** (els temes que es relacionin seran els únics que es poden tractar). S'ha de comunicar a l'empresari la convocatòria, amb l'ordre dia, amb una antelació mínima de 48 hores. L'empresari ha de fer constar el justificant de recepció.

A l'assemblea hi poden acudir persones alienes a aquesta, sempre que la seva assistència sigui comunicada a l'empresari, i es facin constar els noms i cognoms dels assistents.

#### **Celebració:**

- L'assemblea se celebra a l'empresa (si les condicions ho permeten) i fora de les hores de treball excepte acord amb l'empresari. En cas de treball a torns, o insuficiència de locals, es poden celebrar assemblees parcials.
- L'empresari es pot negar que se celebri als locals de l'empresa en els casos següents:
  - a) Si no es compleixen els requisits exigits per la llei.
  - b) Si no han transcorregut 2 mesos des de la darrera convocatòria (excloses les realitzades amb motiu del conveni).
  - c) Si no s'hagués rescablat a l'empresari pels danys produïts en assemblees anteriors.

## **Acords:**

Els acords als que arriba l'assemblea han de ser votats (vot personal, lliure, directe i secret) per la meitat més un dels treballadors de l'empresa.

### **3.5.2. Plantejar conflictes col·lectius**

**Normativa Aplicable: Arts. 28 i 37 de la Constitució espanyola i Art. 2.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical**

S'entén per conflicte col·lectiu el procediment de solució de situacions sobre les quals no hi ha acord entre empresaris i representants dels treballadors i afecten els interessos generals dels treballadors. Poden promoure'l els empresaris o els representants dels treballadors.

#### **El procediment per a la solució del conflicte col·lectiu, inclou:**

La formalització per escrit per part de qui el promou. En l'escrit han d'identificar-se les parts en conflicte i els col·lectius de treballadors i empresaris afectats per aquest. Hi ha de figurar també les causes que han donat lloc al conflicte i les peticions concretes que es formulen. Posteriorment s'ha de procedir a la seva tramitació i intent de conciliació entre les parts davant l'autoritat laboral.

Quan el conflicte col·lectiu és plantejat per l'empresari, els representants poden acudir a la vaga, el que provoca la suspensió del procediment i l'arxiu de les actuacions.

Quan és plantejat pels representants dels treballadors, ha de ser prèviament aprovada la convocatòria del conflicte per la majoria absoluta dels representants.

Per delegació, el conflicte col·lectiu pot promoure'l el president del Comitè si l'acord consta en acta.

### **3.5.3. Convocar vagues i manifestacions**

**Normativa aplicable: Art. 21 de la Constitució, 2.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical, Art. 3 del RDL 17/77 i LORDR**

**La vaga** és l'instrument de pressió que els treballadors tenen per defensar qualsevol reivindicació laboral, social o econòmica dels treballadors.

#### **Perquè la vaga sigui legal es requereix:**

- Respecte a la seva convocatòria, els representants dels treballadors, en reunió convocada a l'efecte, han d'obtenir l'aprovació de la convocatòria de la vaga per majoria i en acta signada pels assistents.
- La convocatòria ha de ser notificada, preavis, a l'autoritat laboral i a l'empresari, amb cinc dies d'antelació.
- En el preavis, han de figurar els motius de la vaga, negociacions amb l'empresa i el seu resultat, dates i durada de la vaga així com la composició del comitè de vaga.

El Comitè de Vaga és l'organisme que dirigeix la vaga i representa els treballadors durant el temps que duri. No ha d'estar constituït per més de 12 persones. El Comitè ha d'actuar en quantes accions sindicals, administratives o judicials es realitzin per a la solució del conflicte i pactar amb l'empresa els serveis mínims.

**La manifestació** és un altre dret constitucional reconegut a tota persona física o jurídica. En l'àmbit de l'empresa poden convocar-la els representants legals, els treballadors i els sindicats.



Igual que en la vaga, s'ha de realitzar un comunicat on hi consti nom, domicili i DNI del responsable, lloc, dia, hora, itinerari i durada de la manifestació, i les mesures de seguretat que han disposat els organitzadors i l'autoritat administrativa. Aquest escrit ha de presentar-se en dos exemplars, amb un una antelació de 10 dies com a mínim i 30 com a màxim.

#### **5.4. Durada del mandat dels representants legals dels treballadors de quatre anys**

**Normativa aplicable: Art. 67.3 de l'Estatut dels treballadors, i Disposició Addicional 2a de la Llei orgànica de llibertat sindical**

El mandat dels delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa triats en els processos electorals té una durada de quatre anys. Els representants només poden ser revocats per decisió dels treballadors presa en assemblea convocada a l'efecte i sempre que sigui aprovada per almenys un terç dels treballadors.

#### **3.5.5. Intervenció en casos de dimissió, revocacions, substitucions i extinció del mandat electoral**

**Normativa aplicable: Arts. 67.5 de l'Estatut i Art. 14 del RD 1311/86**

La revocació no pot plantejar-se durant la negociació d'un conveni, ni abans de transcorreguts com a mínim 6 mesos.

Les substitucions, revocacions i extincions del mandat s'han de comunicar amb una antelació de 10 dies, a l'Oficina Pública dependent de l'autoritat laboral i a l'empresari, i s'han de publicar al tauler d'anuncis perquè les coneguin els treballadors.

#### **3.5.6. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per establir mesures per mantenir o incrementar la productivitat, segons allò que s'ha pactat en conveni**

**Normativa aplicable: Art. 64.1.11 de l'Estatut dels treballadors**

#### **3.5.7. Sol·licitar un expedient de regulació d'ocupació per acomiadament col·lectiu o suspensió del contracte**

#### **3.5.8. Participar en la gestió de les obres socials de l'empresa, en benefici dels treballadors o de les seves famílies, segons estableixi el conveni**

**Normativa aplicable: Art. 64.1 de l'Estatut dels treballadors**

## 3.6. Garanties



Amb la finalitat de protegir i fer efectiva la representació i defensa dels interessos dels treballadors, s'estableixen en la normativa una sèrie de garanties i facilitats per als representants dels treballadors. Les garanties establertes per la llei poden ser:

### 3.6.1. Garanties que limiten el poder disciplinari de l'empresari respecte al representant

S'inclouen dins aquest tipus les següents:

- **Obertura d'expedient contradictori** en el cas de faltes greus o molt greus, sent escoltades, a més de l'afectat, els representants legals.

**Normativa aplicable: Arts. 14 de la Constitució, Art. 68 de l'Estatut dels treballadors, Art. 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical, Art. 111 de la Llei de procediment laboral.**

- **Prioritat de permanència al centre de treball** en els supòsits de suspensió o extinció per causes objectives i en els supòsits de mobilitat geogràfica per les mateixes causes.

**Normativa aplicable: Arts. 17.1, 40.5 i 68 de l'Estatut dels treballadors.**

- **No ser acomiadat ni sancionat** durant l'exercici de les seves funcions, ni dins l'any següent a l'expiració del seu mandat.

**Normativa aplicable: Art. 68.c de l'Estatut dels treballadors.**

- **No ser discriminat** en la promoció econòmica ni professional, ni en les relacions laborals.

**Normativa aplicable: Art. 68 c. de l'Estatut dels treballadors.**

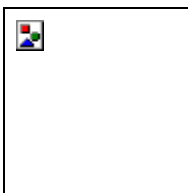
- **Dret d'opció entre la readmissió o l'abonament de la indemnització** en els acomiadaments improcedents. Si s'opta per la readmissió, aquesta és obligatòria.

**Normativa aplicable: Art. 56.3 de l'Estatut dels treballadors.**

### 3.6.2. Garanties destinades a facilitar la realització efectiva de la representació dels treballadors

S'inclouen en aquest tipus:

- Llibertat d'expressió i opinió. (Art. 20 de la CE i Arts. 64 i 68 de l'ET).
- Llibertat de publicació i distribució (Art. 68 de l'ET i Art. 2.2 de la LOLS).
- Dret de reunió (Art. 4.1 i 77.1 de l'ET).
- Dret a un o a diversos taulers d'anuncis i a l'ús d'un local adequat, sempre que les característiques de les empreses ho permetin. (Art. 81 de l'ET i 8.2 de la LOLS).
- Crèdit horari (Arts. 37.3. i 68 de l'ET i 10.3 de la LOLS).



Respecte al crèdit horari, cada delegat de personal, membre del Comitè d'Empresa o Junta de Personal, disposa cada mes d'un nombre d'hores retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions. Les hores disponibles varien segons la grandària de l'empresa i tenen un caràcter mínim que pot ampliar-se mitjançant conveni.

<b>Fins a 100 treballadors.....</b>	<b>15 hores</b>
<b>De 101 a 250 treballadors.....</b>	<b>20 hores</b>
<b>De 251 a 500 treballadors.....</b>	<b>30 hores</b>
<b>De 501 a 750 treballadors.....</b>	<b>35 hores</b>
<b>De 751 treballadors en endavant .....</b>	<b>40 hores</b>

Les hores sindicals són patrimoni de les federacions, i constitueixen un instrument de summa importància perquè el sindicat pugui portar endavant les seves propostes (a través del treball conjunt entre l'estructura organitzativa i l'acció sindical a les empreses). L'experiència no obstant això ha mostrat que si bé hi ha serioses limitacions per al seu ús, especialment en petites empreses, cal treballar per una millor utilització d'aquestes.

**L'**  
**les empreses.**

## 3.7. Els deures

Els delegats de personal i els membres del Comitè d'Empresa han de complir amb els deures següents:

### **3.7.1. Observar secret professional en l'exercici de les seves competències referent a la informació rebuda de l'empresa (art. 65.2 de l'estatut dels treballadors)**

El tipus d'informació sobre la qual els representants han de guardar secret, és la referida a l'evolució econòmica de l'empresa (vendes, producció, balanços, distribució de les participacions de la societat), a les mesures de reestructuració de l'empresa (modificació de la plantilla, formació professional, reduccions de jornada, mobilitat funcional) així com sobre tots aquells altres temes que tinguin a veure amb les variacions en l'organització del treball.

L'obligació de secret implica la prohibició de l'ús d'aquesta informació fora de l'empresa i per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

L'incompliment d'aquest deure pot motivar l'acomiadament del representant. Aquest fet limita el dret d'informació, i obliga a usar les formes més adequades per equilibrar un ús efectiu de la informació i les limitacions que imposa l'obligació de guardar secret.

### **3.7.2. Col·laborar amb l'empresari per a l'establiment de les mesures que resultin necessàries per mantenir i augmentar la productivitat de l'empresa segons allò que s'ha pactat en conveni col·lectiu**

### **3.7.3. Informar els seus representats de tots aquells temes propis de la seva competència que directa o indirectament tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals**

## Resum

- a) La representació dels treballadors a l'empresa es materialitza a través de l'exercici dels drets i funcions que la llei reconeix als delegats triats.
- b) Els empresaris estan obligats també per llei a facilitar l'exercici de la representació, donant la informació que la norma estipula i negociant amb els representants les condicions de treball.
- c) Per assegurar que la representació sigui efectiva la llei t'assegura un seguit de garanties que et protegeixen de possibles ingerències empresarials destinades a impedir la teva funció de representant i et concedeix un temps de la teva jornada laboral mensual perquè puguis desenvolupar les tasques pròpies de la representació.
- d) L'Autoritat Laboral (Inspecció de Treball, altres instàncies del Ministeri de Treball, els Jutjats del Social), resol els conflictes que puguis tenir amb l'empresari, ja siguin en relació a la teva figura com a representant o respecte a les condicions de treball, quan hi ha interpretacions trobades.
- e) El sindicat, la UGT, et recolza i assessora en tots aquells problemes que sorgeixen en l'exercici diari de la representació. Amb la teva participació al sindicat, bé a l'empresa, o la federació a la que pertanyis pots intercanviar opinions amb altres companys que t'ajudaran a elaborar els teus criteris d'actuació, elaborar les estratègies més adequades i contribuir a una relació més fluïda dels treballadors amb el sindicat.

