
A representación das traballadoras e traballadores na empresa



A representación das traballadoras e traballadores na empresa

Normativa:

[Artigos 61 a 68](#) do Estatuto dos Traballadores (representación unitaria)
[Artigo 10](#) da Lei Orgánica de Liberdade Sindical (representación sindical)

Baseándose no dereito fundamental á liberdade sindical, todos os traballadores e traballadoras teñen dereito a organizárense en sindicatos e a elixiren e seren elixidos para a representación sindical tanto no sector público como no privado.

No Estado español a lexislación establece unha dupla representación nos centros de traballo: a representación unitaria dos traballadores e traballadoras, os comités de empresa e os/as delegados/as de persoal, e outra, a representación sindical, a través das seccións sindicais das diferentes centrais e os/as delegados/as sindicais.

Os comités de empresa son órganos colexiados de representación e os/as delegados/as de persoal son órganos individuais que deciden de xeito mancomunado. En ambos os casos son elixidos polo conxunto dos traballadores e traballadoras dunha empresa en función do número de asalariados/as desta. Pódense elixir delegados/as a partir de 6 traballadores e traballadoras e os comités de empresa elíxense a partir de 50 ou máis. Tanto os/as delegados/as como os comités teñen as mesmas competencias e gozan das mesmas garantías para o exercicio das súas funcións e no mantemento do seu posto de traballo.

No caso das seccións sindicais de empresa ou centro de traballo, os traballadores e traballadoras afiliados/as a un sindicato teñen dereito a intervir no ámbito da devandita empresa ou centro mediante a súa actuación de sección sindical, como delegado/a da sección sindical. Todas as seccións sindicais terán dereito como mínimo a un/unha delegado/a da sección sindical nas empresas de máis de 250 traballadores e traballadoras sempre que obtivesen nas eleccións sindicais como mínimo un 5% dos votos emitidos, cos mesmos dereitos e garantías que os/as membros do Comité de Empresa e con dereito a voz pero non ao voto dentro deste.

Existe outra representación sindical específica dos temas relacionados coa saúde laboral que son os/as delegados/as de prevención e os/as representantes dos traballadores e traballadoras nos comités de seguridade e saúde, tal como se regulan na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

1 A representación unitaria: Comités e delegados/as de persoal

Os/as delegados/as de persoal exercen a súa representación de xeito mancomunado, é dicir, de común acordo, con independencia de que cada delegado/a, individualmente considerado/a e debido ao procedemento da súa elección, represente o conxunto dos intereses colectivos dos/as seus/súas representados/as.

O comité de empresa ten un ámbito xeral de actuación para a defensa dos intereses como órgano colexiado e representativo do conxunto destes, á marxe do colexio electoral polo que os/as seus membros fosen elixidos.

Aos/As representantes dos traballadores e traballadoras recoñéceselles capacidade para o exercicio das seguintes accións:

- Presidir e convocar asembleas.
- Exercer todas as accións xudiciais e administrativas.
- Presentar por iniciativa propia ou a petición dos/as seus/súas representados conflito colectivo.
- Declarar a folga por acordo maioritario dos/as delegados/as ou membros do comité.

Os/as representantes dos traballadores e traballadoras deberán tomar as súas decisións por maioría. Os

Comités de Empresa ademais deberán dotarse dun regulamento de funcionamento sen outro límite que o imposto polo respecto á lei. Unha vez aprobado, remítese unha copia á empresa e outra á autoridade laboral, para o seu rexistro.

1.1 Sixilo profesional

O sixilo profesional limita a liberdade de expresión e información tanto dos delegados/as de persoal como dos membros do comité de empresa e deste en si mesmo considerado. En ningún caso os documentos entregados pola empresa á representación laboral poden ser utilizados fóra do ámbito desta e para distintos fins. A obriga do sixilo profesional mantense aínda que o traballador ou traballadora deixe de ser representante mentres permaneza ao servizo da empresa.

1.2 Medios a disposición dos/as representantes

Para a realización das súas funcións de recibir e transmitir información, deben facilitárselles, entre outros, determinados medios materiais e de tempo.

Os/as representantes do persoal teñen dereito a que a empresa dispoña dun ou máis taboleiros de anuncios onde poidan publicar as súas opinións.

Igualmente se lles facilitará un local adecuado, sempre que as características do centro o permitan, para realizar as súas actividades e poder relacionarse cos/as seus/súas representados/as.

1.3 Crédito de horas laborais retribuídas

Para o exercicio das súas funcións representativas recoñécese aos membros do comité de empresa e delegados/as de persoal un número mínimo de horas mensuais retribuídas, segundo o número de traballadores e traballadoras que haxa en cada centro de traballo e de acordo coa seguinte escala:

- Até 100 traballadores e traballadoras, 15 horas.
- De 101 a 250 traballadores e traballadoras, 20 horas.
- De 251 a 500 traballadores e traballadoras, 30 horas.
- De 501 a 750 traballadores e traballadoras, 35 horas.
- De 751 en diante, 40 horas.

Ao ser o crédito de horas retribuídas, o/a representante dos traballadores e traballadoras non debe ver diminuída a súa retribución salarial, que se lle debe na mesma cantidade que se estivese traballando efectivamente.

Para a súa utilización non se require nada máis que o aviso ao/a empresario/a. Este está obrigado a concedelo, non podendo interpoñer ningún impedimento que sexa contrario á liberdade sindical. Tamén pode ser exixíbel a xustificación escrita do uso das horas sindicais.

1.4 Competencias do comité de empresa e delegados/as de persoal

- Recibir información trimestral, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, a situación da produción e vendas da entidade, o seu programa de produción e evolución probábel do emprego na empresa. Previsións de contratación, recibir copia básica dos contratos, prórrogas e denuncias.
- Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e os demais documentos que se dean a coñecer aos/as socios/as, e nas mesmas condicións que estes/as.

- Emitir informe con carácter previo á execución por parte do/a empresario/a das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:
 - Reestruturación do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.
 - Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
 - Plans de formación profesional da empresa.
 - Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo. Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración dos postos de traballo.
- Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ao volume de emprego.
- Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos ao remate da relación laboral. A forma de pagamento do salario.
- Intervir na aplicación do sistema de faltas e sancións.
- Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.
- Exercer un labor:
 - De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, prevención de riscos laborais, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e nos usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante o/a empresario/a e os organismos ou tribunais competentes.
 - De vixilancia e control das condicións de seguridade e saúde no desenvolvemento do traballo na empresa.
- Participar, como se determina por convenio colectivo, na xestión de obras sociais e asistenciais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores e traballadoras ou dos seus familiares.
- Colaborar coa Dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.
- Tamén serán competentes para as negociacións e os acordos, modificacións do contrato, extinción do contrato por causas tecnolóxicas ou económicas e traslados colectivos.
- Informar e dar conta aos/as seus/súas representados/as da súa actuación.

Estas competencias dos comités de empresa e dos/as delegados/as de persoal son tamén extensíbeis na súa maior parte aos/ás delegados/as sindicais. Cuestión á parte é a das competencias dos comités inter-centros que deberán ser expresamente reguladas en convenio colectivo.

1.5 Duración do mandato: revogacións e substitucións

A duración do mandato dos/as delegados/as de persoal e dos membros do Comité de empresa é de 4 anos. Enténdese que se manteñen nas súas funcións no exercicio das súas competencias e das súas garantías até que non se promovan e celebren novas eleccións. Se rematado o mandato do comité de empresa ou delegados/as de Persoal, non se promoven novas eleccións, prorrógase automaticamente.

Soamente poden ser revogados os/as delegados/as de persoal e membros do comité durante o seu mandato, por decisión dos traballadores e traballadoras que os elixisen, mediante asemblea convocada para o efecto a instancia dun terzo, como mínimo, dos/as electores/as e por maioría absoluta destes, mediante sufraxio persoal, libre directo e secreto. Esta revogación non pode efectuarse durante a tramitación dun convenio colectivo nin reformularse até que transcorran polo menos 6 meses.

As substitucións das vacantes que se produzan son automáticas, se son delegados/as de persoal, polo seguinte traballador ou traballadora en votos e para os/as membros do comité de empresa, polo seguinte traballador ou traballadora que aparece na lista da candidatura á que pertenza o/a substituído/a. Calquera modificación que se produza deberá ser comunicada á empresa e á oficina pública de rexistro no prazo de 10 días hábiles. Ademais, deberá ter publicidade no taboleiro de anuncios.

1.6 Garantías

Prohíbese sancionar ou despedir os/as representantes dos traballadores e traballadoras baseándose no exercicio normal das súas funcións sindicais.

É obrigatorio a apertura de expediente contradictorio para sancionar os/as representantes pola comisión de faltas graves ou moi graves que debe ser achegado polo/a demandado/a ao proceso, caso de se impugnar a sanción. Neste expediente, do que hai que dar audiencia inescusabelmente ao/á interesado/a e ao resto do comité de empresa ou delegados/as de persoal, hai que ter en conta a posibilidade de opción entre a readmisión ou indemnización caso de despedimento disciplinario. A protección dura todo o mandato e esténdese ao ano seguinte salvo revogación ou dimisión.

Ningún representante sindical poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional; así mesmo, nos supostos de despedimento colectivo, amortización de posto, suspensión ou extinción do contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, os/as representantes teñen prioridade no emprego sobre o resto dos traballadores e traballadoras afectados/as. A mesma garantía se aplica nos supostos de mobilidade xeográfica, é dicir, para os traslados definitivos ou desprazamentos temporais do posto de traballo.

2. Representación sindical

2.1 As seccións sindicais

As seccións sindicais teñen unha dobre dimensión, pois son instancias organizativas internas do sindicato encadradas dentro da súa estrutura e, á vez, posúen ante o empregador/a a representación dos/as seus/súas afiliados/as no ámbito no que se constituísen.

A vulneración dos dereitos das seccións sindicais verbo da recadación de cotas, distribución e recepción da información sindical considérase falta laboral grave, sancionábel pola autoridade laboral con multa administrativa.

2.1.2. Requisitos para a súa constitución

As seccións sindicais están formadas polo conxunto de traballadores e traballadoras ou de funcionarios/as dun centro de traballo ou dunha empresa afiliados/as a un mesmo sindicato. Para isto o sindicato só ten que demostrar ter personalidade xurídica e plena capacidade de obrar para ter dereito á constitución de seccións sindicais, na empresa ou no centro de traballo.

2.1.3. Ámbitos nos que pode constituírse

As seccións sindicais poden constituírse validamente nun centro de traballo ou na empresa, aínda cando esta teña varios centros. Cada sindicato adopta, pois, a decisión que considere oportuna en atención á súa específica formulación estratéxica, elixindo, libremente, entre un ou outro ámbito, segundo se prevexa no seus Estatutos.

2.1.4. Competencias e medios de actuación

A Lei non garante o mesmo nivel de competencia e de medios instrumentais de actuación a todas as seccións sindicais, senón que os diversifica segundo que estas superen ou non determinados criterios selectivos.

Todas as seccións sindicais, polo simple feito de selo, gozan dos seguintes dereitos:

- Celebrar reunións previa notificación ao/á empresario/a, recadar cotas e distribuír información sindical, sempre que tales actividades se realicen fóra das horas de traballo e non perturbem a actividade normal na empresa.
- Recibir información que lle sexa remitida polo seu sindicato.

- Presentación de candidaturas nas eleccións aos órganos de representación unitaria.
- Exercicio do dereito de folga.
- Negociación colectiva de eficacia limitada.
- Promoción de conflitos colectivos e individuais.

2.1.5. Seccións de sindicatos máis representativos:

A Lei reserva ás seccións sindicais pertencentes aos sindicatos máis representativos e ás que teñan algún/ algunha representante nos comités de empresa ou nos órganos de representación unitaria constituídos nas Administracións Públicas (xuntas e delegados/as de persoal) o aproveitamento de determinadas atribucións e medios instrumentais de actuación.

En concreto, teñen, ademais dos dereitos que, con carácter xeral, existen para todas en xeral, as competencias que a continuación se enumeran:

- Dereito de negociación colectiva.
- Dereito a un taboleiro de anuncios: situado no centro de traballo en un lugar accesíbel para os traballadores e traballadoras.
- Dereito á utilización dun local adecuado, para desenvolver as súas actividades nas empresas ou centros de traballo de máis de 250 traballadores e traballadoras. O local será apropiado e acondicionado convenientemente equipado.

2.2 Delegados/as sindicais

Delegados/as sindicais son os traballadores ou traballadoras que representan, para todos os efectos, as seccións sindicais na empresa ou centro de traballo e a súa designación está condicionada á previa constitución das seccións sindicais.

A existencia de delegados/as sindicais, representantes de seccións sindicais, queda condicionada á concorrencia das seguintes exixencias:

- Que se trate de empresa ou, se é o caso, de centros de traballo que ocupen máis de 250 traballadores e traballadoras calquera que sexa a clase do seu contrato, isto é, á marxe de que sexan de natureza indefinida ou temporal, a tempo completo ou parcial.
- Que a sección sindical se constituíse por traballadores e traballadoras afiliados/as a sindicato con presenza nos comités de empresa.

O ámbito de actuación dos/as delegados/as sindicais ten que ser coincidente co das seccións sindicais ás que representan. De aí que o número de 250 traballadores e traballadoras se refira, alternativamente, á empresa no seu conxunto ou a cada centro de traballo por si só, segundo o ámbito ao que a sección sindical estenda a súa acción.

Polo tanto, a decisión de actuar na empresa ou nos centros de traballo pertence, en última instancia, aos traballadores e traballadoras afiliados/as a un sindicato, sen que sexa lícito que o/a empresario/a tente impoñer, de xeito unilateral, un ou outro ámbito.

2.3 Número de delegados/as sindicais

Nas empresas debe constituírse unha representación sindical mínima atendendo a criterios de audiencia electoral e cadro de persoal, permitindo que esta representación se amplíe a través da negociación colectiva.

- Mínimo garantido pola Lei.
 - A Lei establece un número mínimo de delegados/as sindicais por cada sección sindical con dereito a ser representada por eles/as, de acordo con criterios baseados na súa audiencia electoral e no número de traballadores e traballadoras da empresa ou centro de traballo:

- Cando os sindicatos aos que representan os/as delegados/as obtivesen entre un 5 e un 10% dos votos na elección a comité de empresa, correspóndelle un/unha só/soa delegado/a á marxe do número de traballadores e traballadoras existentes na empresa ou no centro de traballo.
 - Cando tales sindicatos acadasen o 10% dos votos das devanditas eleccións, aplícase a escala seguinte:
 - De 250 a 750 traballadores e traballadoras: 1 delegado/a.
 - De 751 a 2.000 traballadores e traballadoras: 2 delegados/as.
 - De 2.001 a 5.000 traballadores e traballadoras: 3 delegados/as.
 - De 5.001 en diante traballadores e traballadoras: 4 delegados/as.
- Cada sección sindical ten dereito a tantos/as delegados/as sindicais como lle correspondan segundo os criterios expostos. Así mesmo, deben coexistir na mesma empresa ou centro de traballo os/as diferentes delegados/as sindicais de todas as seccións que teñan dereito a eles/as.
- Ampliación pola autonomía colectiva. O número de delegados/as sindicais garantido pola lei pode ampliarse por medio dun acordo específico ou a través de negociación colectiva, polo que a escala legal ten o carácter de mínimo susceptible de ser mellorada, pero nunca empeorada.

2.4 Competencias

Teñen as mesmas que os/as membros de comités de empresa e delegados/as de persoal na súa función representativa, ademais de ter competencia para desenvolver funcións sindicais máis aló do que sexa estritamente a actuación no seo da empresa.

Entre outros os/as delegados/as sindicais teñen os seguintes dereitos:

- Dereito á mesma información e documentación que a empresa poña a disposición do comité de empresa, debendo gardar sigilo profesional nas materias que legalmente proceda.
- A negociación de convenios colectivos de empresa ou de ámbito inferior a ela en representación da súa sección sindical.
- Dereito a ser escoitado pola empresa previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten aos traballadores e traballadoras en xeral e aos/as afiliados/as do seus sindicatos en particular e, especialmente, nos despedimentos e sancións destes últimos.
- Os/as delegados/as sindicais poden actuar durante o período de discusión e consultas que se observase, cando o/a empresario/a pretenda a extinción dos contratos de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- A lexitimación en procesos sobre conflitos colectivos.
- Dereito a asistir a reunións dos comités de empresa e dos órganos internos da empresa en materia de seguridade e saúde, con voz, pero sen voto.

2.5 Crédito horario

Os/as delegados/as sindicais teñen dereito a permisos retribuídos para o exercicio das funcións de representación nos termos que legal ou convencionalmente se pacten.

A lei garante o dereito dos/as representantes sindicais á concesión dos permisos retribuídos necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociadores/as. Agora ben, o dereito condiciónase a que manteñan a súa vinculación como traballadores ou traballadoras en activo nalgunha empresa afectada pola negociación.

Ten como fin facer posíbel que os/as representantes sindicais leven a cabo eficazmente as actuacións encamiñadas á negociación dun convenio colectivo, sen que isto supoña unha mingua das súas retribucións.

O permiso retribuído esténdese ao tempo necesario para o adecuado cumprimento da función negociadora, polo que non está suxeito ás limitacións cuantitativas do crédito de horas. Inclúense neste concepto as horas dedicadas ás sesións de negociación, as horas de desprazamentos ás reunións e o tempo necesario para a preparación e realización do proceso negociador.

2.6 Garantías

As garantías están equiparadas legalmente ás dos/as representantes sindicais unitarios. De aí que os/as delegados/as sindicais teñan, no caso de que non formen parte do comité de empresa, as mesmas garantías que para os/as membros deste órgano.

Os/as delegados/as sindicais teñen as seguintes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio no caso de sancións por faltas graves ou moi graves que debe ser achegado polo/a demandado/a ao proceso caso de ser impugnadas as sancións.
- Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo nos casos de suspensión ou extinción do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Protección especial fronte ao despedimento e ás sancións durante o exercicio das funcións de representación e dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato.
- Prohibición de discriminación económica ou profesional polo desempeño das funcións de representación.