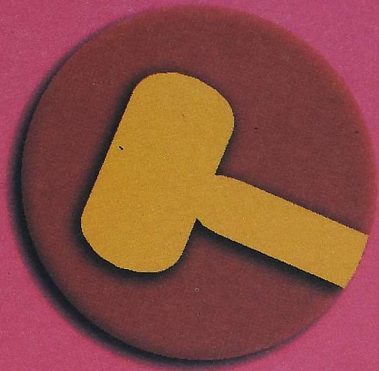


# Sin **ji** juridikoa



S i n d i k a l H e z i k e t a

4.

## Derechos y garantías de representantes sindicales

**LAB**

Hezkuntza

**4.**

**Derechos  
y garantías de  
l@s representantes  
de l@s  
trabajador@s.**

#### 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

Redactores: **Joxean Lozano (Abogado).**

**Txema Mugire (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

*ipar·hegoa*



# 4.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

## Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

**Introducción.**

**Funcionamiento de los comités de empresa  
y delegad@s de personal.**

**Comité intercentros.**

**Garantías de l@s delegad@s de personal  
y miembros de los comités de empresa.**

**Competencias de l@s delegad@s de personal  
y miembros de los comités de empresa.**

**Locales y tablón de anuncios.**

**Derecho de reunión.**

**Secciones sindicales y delegad@s sindicales.**

#### 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

Al realizar este trabajo hemos tratado de aportaros una herramienta que facilite vuestra labor como representantes de l@s trabajador@s.

El texto tiene un diseño esquemático, de tal manera que al margen de una primera lectura que ayude a situarse sobre el mismo, pueda servir de guía en cualquier momento de la acción sindical diaria. Nuestra intención ha sido en este caso, más que preparar un trabajo clásico de formación el elaborar una guía de consulta eminentemente práctica, recopilando de forma ordenada los artículos legales de aplicación dentro del campo de actuación de la representación de l@s trabajador@s, con el fin de que os podáis situar ante los problemas y en algunos casos ayudar a encender la luz verde que abra el paso a la acción sindical.

Entre los temas tratados hay algunos que por sí mismos darían lugar a un libro y nos hemos quedado en la simple reseña, pero el objetivo del trabajo no ha sido otro que el de sintetizar en lo posible todo lo relativo a los derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s en la empresa.

Las leyes a las que nos vamos a referir no son nuestras leyes, pero como en la mayoría de los casos, en la medida de que no seamos capaces de cambiar la actual realidad social vamos a tener que convivir con ellas, por tanto más nos vale conocerlas y utilizarlas de la manera que más nos favorezcan a l@s trabajador@s.

No siempre, bien por la correlación de fuerzas o por otras causas somos capaces de hacer sentarse a los empresarios y obligarles a mejorar nuestra situación laboral, tomada ésta en el más amplio sentido de la palabra. Son estas las ocasiones en las que un conocimiento de nuestros derechos y la voluntad firme porque se respeten puede obligarles a cambiar de actitud.

Tenemos que precisar que este trabajo va dirigido exclusivamente a l@s trabajador@s miembros de comités de empresa y delegad@s de personal. Funcionari@s y otr@s trabajador@s como los cooperativistas, tienen otra problemática específica por lo que no siempre les será de aplicación lo aquí señalado.

# Funcionamiento de

# l@s Representantes Unitari@s.

(Comités de Empresa y Delegad@s de Personal).

## Comités de empresa.

### Art. 66.2 ET.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un/a president@ y un secretari@ del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

### Art. 65.1 ET.

Se reconoce al comité de empresa la 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.

### Comentario

La interpretación más congruente a la hora de tomar acuerdos ha de hacerse en el sentido de que los acuerdos han de ser tomados por mayoría relativa (la mitad más un@ de l@s presentes, con un <<quórum>> de asistencia mínima de la mitad más



un@ del total de miembros del comité de empresa), si bien ha de tenerse en cuenta que no se ha producido aún jurisprudencia que despeje las posibles dudas

### Art. 65.2 ET.

L@s miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del apartado 1 del artículo 64 del ET, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas ma-

terias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### Art. 66.2 ET

Los comités de empresa deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de l@s trabajador@s representad@s.

## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

### Comentarios

• Tal periodicidad se establece como una obligación, que puede ser exigible por cualquiera de sus miembros. Nada impide que la periodicidad que se establezca en el reglamento de funcionamiento sea inferior a los dos meses.

• Aunque nada dice el estatuto de los trabajadores respecto a estos extremos, las convocatorias han de ser notificadas a tod@s l@s componentes del comité, pudiéndose hacer de diversas formas (verbalmente, por escrito, por escrito con acuse de recibo o mediante publicidad en los tablones de anuncios)

• En las convocatorias habrán de figurar el lugar, la fecha, hora y orden del día de la reunión.

• De cada reunión, aunque no es preceptivo, es conveniente levantar acta firmada por el/la secretari@ y president@, en la que se contenga: lugar de la reunión, relación de asistentes, relación de ausentes, temas debatidos (de acuerdo con el orden del día prefijado), acuerdos adoptados, con el resultado de las votaciones, e incidencias.

### Art. 96 ET 37 L 8/88

Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de l@s trabajador@s, sus representantes y de las secciones sindicales en los términos que legal o convencionalmente estuvieran establecidos, constituyen in-

fracciones muy graves sancionables con multa entre 500.000 y 15 millones de pesetas.

### Delegad@s de personal.

#### Art. Art. 62.2 ET

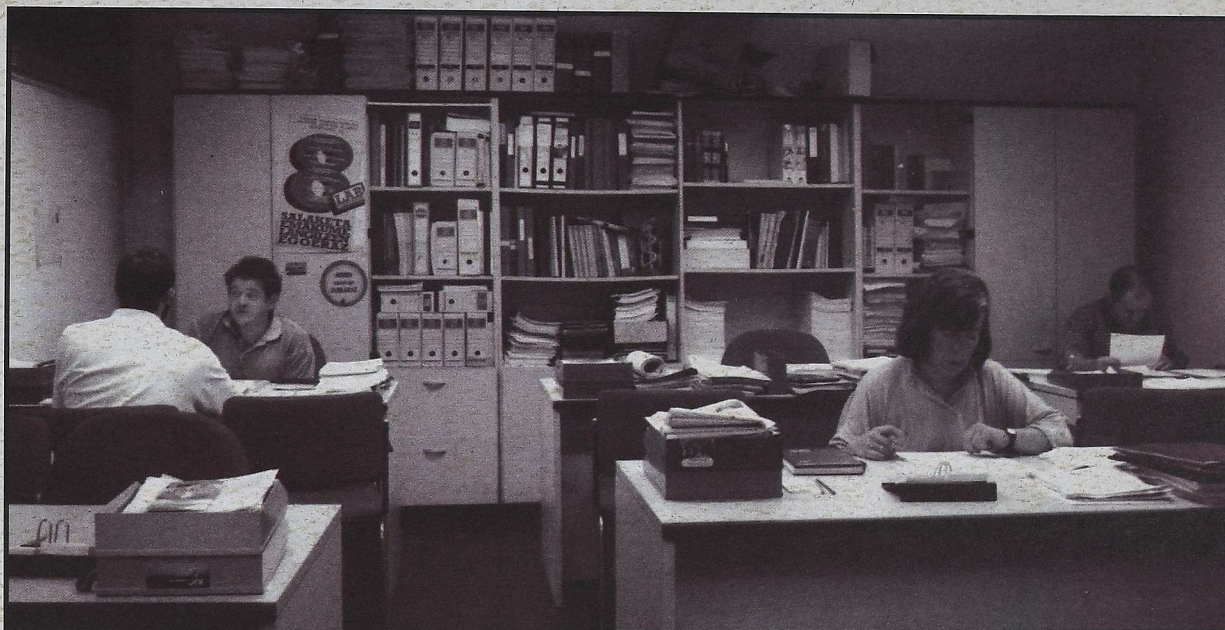
L@s delegad@s de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegid@s con independencia de que cada delegad@, individualmente considerado y debido al procedimiento de su elección, represente al conjunto de los intereses colectivos de sus representad@s.

Derecho de reunión.  
Impedir el derecho de reunión de los comités de empresa puede ser sancionado



Junto a los anteriores órganos de representación unitaria puede constituirse un COMITE INTERCENTROS.

# Comité intercentros.



## **Art. 63.3 ET**

Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en el que se acuerde su creación.

## **COMENTARIOS**

### **Conflicto Colectivo**

Al existir un comité intercentro, si se le atribuye la representación de l@s trabajador@s de todos los centros, dicho comité es el que tiene atribuida la legitimación procesal para instar la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo (TCT 8-3-85)

### **Composición**

Descartado el criterio mayoritario la discusión sobre la aplicación del criterio proporcional puede hacerse bien refiriéndose a la composición del comité de empresa atendiendo al n° de sus

miembros según su composición sindical, bien en función de los votos obtenidos en las elecciones correspondientes (A.N. 21-07-89) (TS 21-05-93)

L@s miembros del comité intercentros pueden ser no afiliad@s a las organizaciones sindicales.

De acuerdo con el párrafo 2º del art. 63.3 del ET, se puede interpretar que no son sólo los resultados de los sindicatos los que hay que tener en cuenta a la hora de determinar la composición del comité intercentros, sino los resultados electorales considerados glo-

## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

balmente, o sea en su conjunto o totalidad (TS 10-12-93).

Los tribunales han entendido que en la composición del comité intercentros se debe corregir la influencia excesiva de los sindicatos mayoritarios (TCT 8-6-87 y AN 5-6-89 y 15-11-89)

El mismo sistema proporcional debe guardarse en la composición de las comisiones como la paritaria, de formación o asistencia social, que puedan crearse en el comité intercentros (AN 5-6-89) incluso en la composición del llama-

do banco social para la comisión negociadora del convenio (TCT 7-9-87) o en sentido contrario (TCT 24-4-85)

### **Competencias**

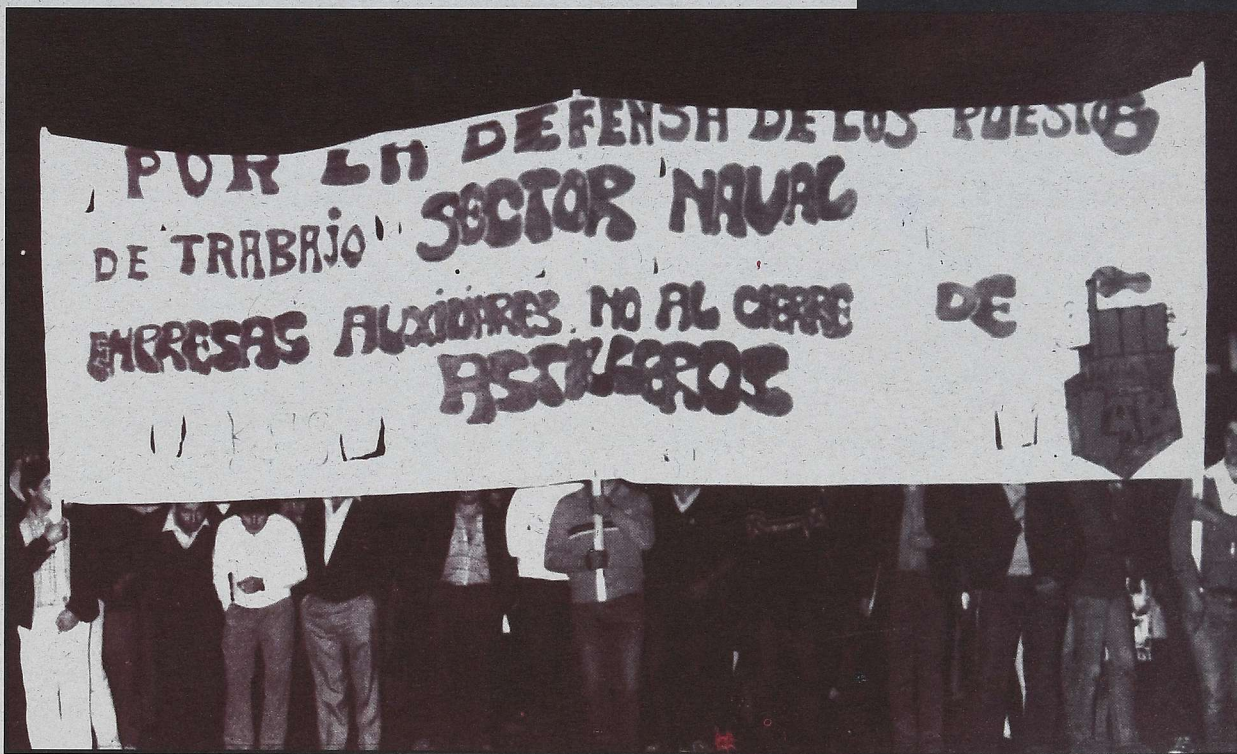
Pueden corresponderle entre otras, la de negociación colectiva o de cualquier tipo de pactos que afecten a los intereses generales de l@s trabajador@s (AN 5-9-89)

### **Delegad@s Sindicales**

No pueden asistir a las reuniones del comité intercentros salvo pacto en contrario (TCT 21-12-89)

### **Composición.**

Los tribunales han sentenciado que se debe corregir la influencia de los sindicatos mayoritarios.



# Garantías de

## l@s Representantes Unitari@s.

(Delegad@s de Personal y Miembros de los Comités de Empresa).

**Art. 68 ET:** l@s miembros del comité de empresa y l@s delegad@s de personal, como representantes legales de l@s trabajador@s, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos las siguientes garantías:

### **Art. 68.a ET**

#### **Sanciones y faltas**

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesad@, el comité de empresa o restantes delegad@s de personal

#### **Comentario**

•Este expediente, del que hay que dar audiencia inexcusablemente al/a la interesad@ y al resto del comité de empresa o delegad@s de personal, permite que el encausad@ pueda aportar las pruebas que estime convenientes en orden a su defensa. Esta garantía no alcanza a l@s suplentes de las candidaturas una vez finalizado el período electoral (TS. 5-11-90).

### **Art. 68.c ET**

#### **Despidos y sanciones**

No ser despidid@ ni sancionad@ 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 del trabajador/a se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el art. 54. Asimismo no podrá ser discriminad@ en su Promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

#### **Comentarios**

• En el caso de la revocación la jurisprudencia se ha mostrado contradictoria, entendiendo en algunas ocasiones que las garantías se extienden hasta que se produce la sustitución (TS 10-02-87)

•El incumplimiento de estos requisitos, en el caso de que se produzcan despidos son: 1) si los tribunales juzgan que son discriminatorios, se considerarán nulos, y si consideran que son improcedentes l@s representantes podrán optar entre la readmisión o la indemnización, siendo obligada la readmisión si se opta por ésta.

•La prohibición de discriminación se concreta por ejemplo, en supuestos como la exclusión al/a la representante de un incremento salarial, otorgado al resto de l@s trabajador@s de su misma categoría (TCT 20-04-89)

### **Art. 68.b. ET**

#### **Prioridad de permanencia en la empresa.**

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de l@s demás trabajador@s, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

#### **Comentarios**

No juega esta garantía cuando la extinción tenga su causa en la terminación de contratos de duración determinada o estemos ante una amortización de un puesto de trabajo (TS 16-05-85)

Esta misma garantía de permanencia se atribuye a l@s miembros

## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

del comité de empresa o delegad@s de personal para los supuestos de movilidad geográfica, es decir para los traslados definitivos o desplazamientos temporales del puesto de trabajo.

### Art. 68.d ET

#### **Libertad de expresión**

Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral y social, comunicándolo a la empresa.

### Art. 68.e ET

#### **Horas Sindicales**

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de l@s miembros del comité o delegad@ de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala.

Hasta 100 trabajador@s : 15 horas  
De 101 a 250 : 20 horas  
De 251 a 500 : 30 horas  
De 501 a 750 : 35 horas  
De 751 en adelante : 40 horas

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de l@s distint@s miembros del comité de empresa y en su caso de l@s delegad@s de personal en un@ o vari@s de sus componentes, sin

rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevad@ o relevad@s de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

#### **Comentarios**

• No cabe la acumulación horaria de un mes a otro

• No cabe una reducción proporcional de la horas por los períodos de inactividad laboral del/la representante del personal (TCT 27-9-85)

• El nº de horas, al estar en función del nº de trabajador@s, debe ajustarse proporcionalmente a las modificaciones de la plantilla (TCT 24-07-88)

• L@s trabajador@s a tiempo parcial gozarán del mismo crédito horario que l@s trabajador@s a tiempo completo (TCT 15-03-88)

• Si el/la representante trabaja a turnos cabe computar las horas que utilice durante el día, si por la noche debe cumplir con su jornada de trabajo para liberarle de ella (TCT 10-03-87), (TSJ de Andalucía 20-003-95)

• Se permite el trasvase de horas entre representantes, en caso de ausencias por permisos, vacaciones u otras causas, incluida la situación de incapacidad temporal, siempre que no rebase la acumulación el máximo total permitido. (TCT 15-03-89)

• Las horas han de ser abonadas por el empresario sin que el/la trabajador/a sufra menoscabo de su remuneración ordinaria, donde se incluyen los complementos que viniera percibiendo, tales como nocturnidad, puntualidad, asistencia etc. y el promedio de primas e incentivos (TCT 23-03-83)

• Dentro del ejercicio de las funciones representativas se encuadra la asistencia a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

• En principio las ausencias por utilización del crédito horario están permitidas y justificadas (TCT 30-10-81). Para su utilización al tratarse de un permiso especial, no se requiere más que el aviso al empresario. Este está obligado a concedérselo, salvo circunstancias extraordinarias (TS 12-2-90).

• La jurisprudencia ha interpretado de manera contradictoria la necesidad de justificar el crédito horario. Con criterio restrictivo se ha admitido que el empresario pueda exigir a posteriori justificación de donde y en que función había empleado este tiempo (TS 7-8-86) y que de no hacerlo tendría derecho a no remunerar las horas e incluso a imponer una sanción (TS 2-11-89). A partir de la sentencia del TS 2-11-89, se entiende que la actividad de l@s representantes puede realizarse en muy diversos lugares y no sólo en los locales sindicales.

# Competencias de

## l@s Representantes Unitari@s.

(Delegad@s de Personal y Miembros de los Comités de Empresa).

**IMPORTANTE ACLARACION PREVIA.** En materia de prevención de riesgos en el trabajo (Seguridad y Salud Laborales), la mayoría de las competencias de estos órganos de representación del personal recaen, de manera específica, en l@s delegad@s de prevención (DPS) (allá donde existan); ello en aplicación del art. 35.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPR). No obstante, nuestr@s delegad@s han de realizar una reivindicación permanente del ejercicio de estas competencias amparad@s en lo establecido en el estatuto de los trabajadores (art. 19, 64...)

### **Art. 44. ET**

#### **Cambio de Titularidad de la Empresa**

Ante el cambio de titularidad de la empresa, el cedente, o en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a l@s representantes legales de l@s trabajador@s de la empresa cedida.

### **Art. 64.1-5º ET .**

#### **Cambio de Titularidad de la Empresa**

En el plazo de 15 días emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "estatus" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

### **Art. 24.1 ET**

#### **Clasificación Profesional**

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se

establezca en convenio o en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y l@s representantes de los trabajador@s.

### **Art. 22.1 ET**

#### **Clasificación Profesional**

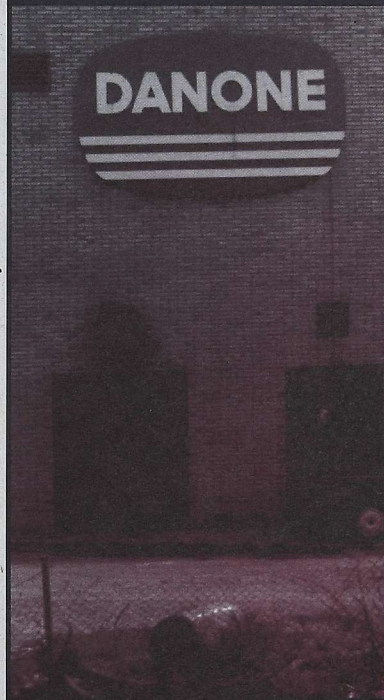
Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y l@s representantes de l@s trabajador@s, se establecerá el sistema de clasificación profesional de l@s trabajador@s por medio de categorías o grupos profesionales.

### **Art. 39.2 ET**

#### **Clasificación Profesional**

Ser informado de la necesidad de realización por l@s trabajador@s de tareas correspondientes a grupo profesional o categoría equivalente inferior a la que tuviesen l@s afectad@s.

Fusión o Absorción. En el caso de cambio de titularidad los/as representantes tienen 15 días para emitir informe es obligatorio por ley.



## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

### Art. 39.4 ET

#### **Clasificación Profesional**

Informar con carácter previo a la reclamación ante la jurisdicción, en reclamaciones de clasificación profesional.

### Art. 64.1-2° ET

#### **Contratación**

Recibir la copia básica de los contratos y notificación de las prórrogas y de las denuncias a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

### Art. 8.3.a ET

*Tipos de contratos sobre los que la empresa debe dar copia:*

- Todos los que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de la relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de l@s trabajador@s.

*Contratos que deben constar por escrito.*

- Cuando así lo exija una disposición legal.
- Los de prácticas y para la formación.
- Los contratos a tiempo parcial, fij@, discontinu@ y de relevo.
- Los contratos de trabajo a domicilio.
- Los contratos para la realización de una obra o servicio determinado.
- Los de l@s trabajador@s contratad@s en el Estado español al servicio de empresas del Estado español fuera de sus fronteras.
- Los contratos por tiempo determi-

nado siempre que su duración supere las 4 semanas.

*Datos de la copia básica*

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido a la legalidad vigente esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., 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.

### Art. 64.1-6° ET

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

### Art. 64.1-1° ET

#### **Contratación**

A recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:

- La evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

### Art. 9 L 14/94

#### **Contratación**

Dentro de los 10 días siguientes a su celebración, conocer cada contrato de puesta a disposición concertado con una Empresa de Trabajo Temporal y el motivo de su

utilización

### Art. 4 RD 631/93

#### **Contratación**

Antes del comienzo de las prácticas profesionales en la empresa, conocer el convenio de colaboración y la relación mensual de Alumn@s de Formación Profesional que participan en las mismas.

### Art. 53.1-C ET

#### **Extinción de contratos**

Recibir copia del escrito de preaviso en los supuestos de extinción del contrato por necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo. (El preaviso será de 30 días desde la fecha de la comunicación a la fecha de su efectividad)

### Art. 64.1-4°. a ET

#### **Extinción de contratos**

En el plazo de 15 días emitir informe sobre ceses totales o parciales, definitivos o temporales de plantillas.

### Art. 64.1-4°. c ET

#### **Formación**

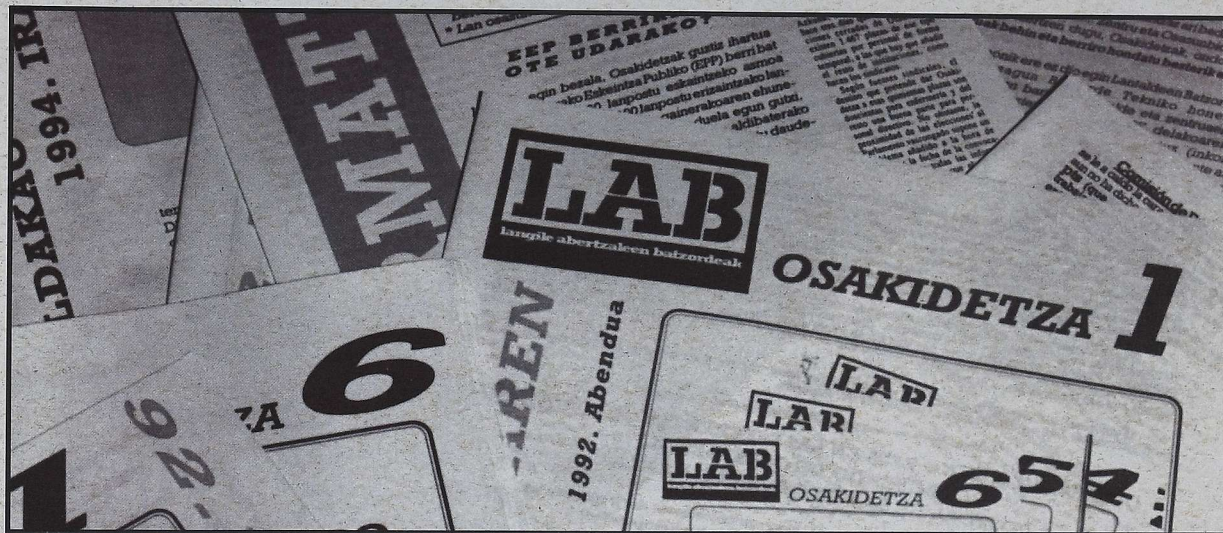
En el plazo de 15 días emitir informe sobre los planes de formación profesional de la empresa

### Art. 11

#### **Res. 25-02-93**

#### **Formación**

En el plazo de 10 días, emitir informe sobre el plan de formación de la empresa cuando ésta pretenda financiarlo con cargo al acuerdo nacional sobre formación continua.



**Art. 64.1-12° ET**

**Informar**

A informar a sus representad@s en todos los temas y cuestiones señalados en el art. 64.1 del estatuto de l@s trabajador@s en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

**Art. 41 RD 2001/83**

**Jornada**

Ser informad@ mensualmente de las horas extraordinarias realizadas

**Art. 64.1-4° b ET**

**Jornada**

En el plazo de 15 días emitir informe sobre reducciones de jornada,

**Art. 64.1-4° a ET**

**Modificación de Contratos**

En el plazo de 15 días emitir informe sobre reestructuraciones de plantillas.

**Art. 64.1-4° d ET**

**Modificación de Contratos**

En el plazo de 15 días emitir informe sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo

**Art. 64.1-4° e ET**

**Modificación de Contratos**

En el plazo de 15 días emitir informe sobre el estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

**Art. 64.1-4° b ET**

**Modificación de Contratos**

En el plazo de 15 días emitir informe sobre el traslado total o parcial de instalaciones

**Art. 40. ET**

**Modificación de Contratos**

Cuando el traslado afecte a la totalidad del centro de trabajo siempre que éste ocupe a más de 5 trabajador@s, o cuando sin afecte

tar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 90 días comprenda a un número de trabajador@s de, al menos:

- 10 trabajador@s en empresas de menos de 100 trabajador@s.
- El 10 % del nº de trabajador@s de la empresa de aquellas entre 100 y 300 trabajador@s.
- 30 trabajador@s en empresas que ocupen a 300 o más trabajador@s.

Este traslado irá precedido de un período de consultas con l@s representantes legales de l@s trabajador@s de una duración no inferior a 15 días

**Art. 40. ET**

**Modificación de Contratos**

Ser informad@ de la decisión de traslado adoptada por el empresario cuando a éste no le sea exigible la apertura de un período de consultas (esta notificación se hará con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad)

## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

### Art. 41. ET

#### **Modificación de Contratos**

Tendrán la consideración de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo entre otras las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo
- Horario
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración
- Sistema de trabajo y rendimiento.

Cuando la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo sea de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con l@s representantes de l@s trabajador@s de duración no inferior a 15 días.

Se consideran de carácter colectivo las condiciones reconocidas a l@s trabajador@s en virtud de acuerdo, pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de carácter colectivo.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y l@s representantes de l@s trabajador@s, respecto a las siguientes materias:

- Horario
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración
- Sistema de trabajo y rendimiento.

No obstante no se consideran en ningún caso de carácter colectivo las modificaciones funcionales de horario de trabajo que afecten en un período de 90 días a:

- 10 trabajador@s en empresas de menos de 100 trabajador@s.

- El 10% del n° de trabajador@s de la empresa de aquellas entre 100 y 300 trabajador@s.

- 30 trabajador@s en empresas que ocupen a 300 o más trabajador@s

### Art. 41. 3 ET

#### **Modificación de Contratos**

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al/a la trabajador/a afectad@ y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a

la fecha de su efectividad.

### Art. 87. 1 ET

#### **Negociación colectiva**

En los convenios de empresa o ámbito inferior el comité de empresa o delegad@s de personal estarán legitimad@s para negociar. (extracto)

### Art. 64.1-11° ET

#### **Productividad**

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos



#### **Art. 18 ET**

##### **Registros a l@s trabajador@s**

Cuando se produzcan registros sobre la persona de un/a trabajador/a en sus taquillas o efectos particulares, se contará con la presencia de un/a representante de l@s trabajador@s (extracto)

#### **Art. 29.4 ET**

##### **Salarios**

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 delegad@s de personal.

#### **Art. 82.3 ET**

##### **Salarios**

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y l@s representantes de l@s trabajador@s cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales

se producirá mediante acuerdo entre la empresa y l@s representantes de l@s trabajador@s y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

#### **Art. 64.1-7º ET**

##### **Sanciones**

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

Esta información ha de ser previa a la imposición de la sanción y se extiende a las graves cuando la falta sea imputada a un/a miembro del comité (art. 68. ET)

#### **Art. 64.1-8º ET**

##### **Seguridad y salud**

Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus 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.

#### **Art. 64.1-9º.b ET**

##### **Seguridad y salud**

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el art. 19 de esta Ley.

#### **Art. 19.5 ET**

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, l@s representantes legales de l@s traba-

jador@s 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 en la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de l@s representantes de l@s trabajador@s 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 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

#### **Art. 18.1**

##### **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPR) Seguridad y Salud**

## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

De recibir información, suministrada por el empresario sobre: configuración del centro de trabajo, productos empleados, maquinaria e instrumental, medidas de protección colectiva e individual, órganos encargados de actividades de prevención, lesiones sufridas por otr@s trabajador@s y sus causas, modificaciones del proceso productivo...

### **Art. 18.2 y 33.1 LPRL**

#### **Seguridad y Salud**

El empresario deberá consultar a l@s trabajador@s (a través de sus representantes), con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) Planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías con consecuencias en la seguridad y salud, derivadas de la elección de nuevos equipos, determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales de 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 l@s trabajador@s encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación (y, en su caso, revocación y/o sustitución) de l@s trabajador@s encargad@s de las medidas de emergencia.

d) Establecimiento de los procedimientos de información a l@s trabajador@s y documentación (art. 23.1 LPRL).

e) El proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción sustancial sobre Seguridad y Salud.

### **Art. 23.1 LPRL**

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones siguientes: evaluación de riesgos y planificación de acción preventiva; medidas de protección y prevención y material a utilizar; resultado de controles periódicos de las condiciones de trabajo; práctica de controles del estado de salud de l@s trabajador@s; relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que supongan incapacidad laboral superior a un día.

### **Art. 18.2 y 34 LPRL**

#### **Seguridad y Salud**

El empresario deberá (...) Permitir la participación de l@s trabajador@s (a través de sus representantes) en las cuestiones que afecten a la seguridad y salud laborales.

A los comités de empresa, delegad@s de personal y representantes sindicales les corresponde la defensa de los intereses de l@s trabajador@s en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, ejercerán competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante la empresa y los órganos y tribunales competentes.

### **Art. 64.1-10º ET**

#### **Seguridad Social**

Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de l@s trabajador@s o sus familiares

### **Art. 64.1-3º ET**

#### **Situación económica**

A conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a l@s soci@s y en las mismas condiciones que a ést@s

### **Art. 64.1-1º ET**

#### **Situación económica**

A recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre :

- La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

- Sobre el programa y situación de la producción y ventas de la entidad.

### **Art. 64.1-9º.a ET**

#### **Vigilancia**

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

# Locales y Tablón

de anuncios.

## ART. 81. ET

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de l@s delegad@s de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con l@s trabajador@s, así como a uno o varios tablones de anuncios.

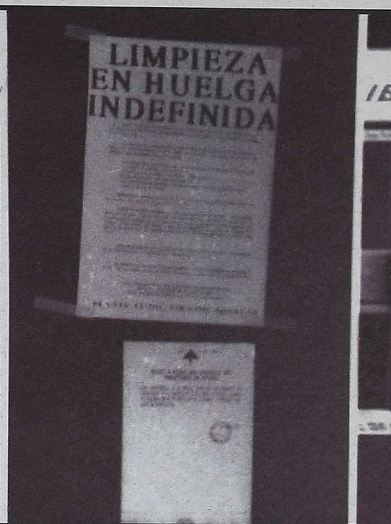
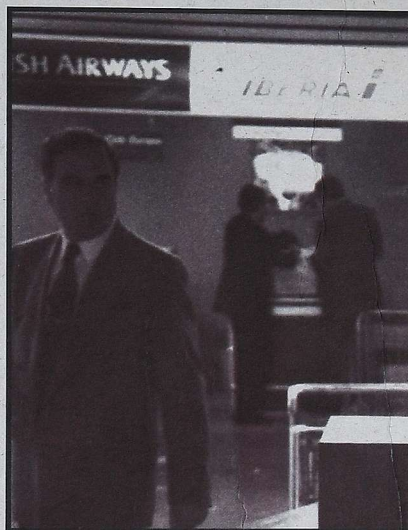
Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la inspección de trabajo

## COMENTARIO

### Tablones de anuncios

Las opiniones de l@s trabajador@s, expresadas con libertad, por escrito, pueden publicarse también en el tablón facilitado por la empresa. A este respecto resulta decisivo lo dispuesto en el art. 81 del ET, respecto al que conviene entender lo siguiente:

- En la generalidad, si no en todos los casos, las características de la empresa siempre permitirán la existencia de uno o varios tablones, con lo que hay que concluir que el tablón es un derecho de l@s representantes.
- Ello lleva al mismo tiempo a considerar que las discrepancias a que hace referencia el art. 81 del ET entre representantes y empresario, no podrán referirse al tablón sino que hay que entenderlas re-



ducidas al tema de los locales.

- Dado que la publicación de opiniones en el tablón no va a perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, no será, en ningún caso, precisa la comunicación a la empresa.
- Finalmente hay que señalar, que lo que pueden publicar y distribuir l@s representantes con libertad y en los términos anteriores, son, no sólo sus opiniones, sino todas las publicaciones de interés laboral o social (art.68 d del ET.) Que estimen convenientes. Sin que tampoco en éstas, la comunicación al empresario cuando se precise, tenga relación alguna con su contenido, sino sobre si perturba o no el desarrollo normal del trabajo.

Representación de los trabajadores y las trabajadoras. La modificación de la representación debe publicarse en los tablones de anuncio.

### Muy importante

- Las modificaciones en la composición de la representación de l@s trabajador@s debe publicarse en los tablones de anuncios así como comunicarse al empresario y a la oficina pública (delegación de trabajo) esta comunicación se hará en el plazo de 10 días desde la fecha en que se produzca la modificación.

## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

- El empresario no está facultado para ordenar retirar un comunicado o impedir su colocación, aun en el caso de que constituya una falta por ejemplo contra el sigilo profesional que deben observar l@s representantes de l@s trabajador@s. Tal actitud podría ser constitutiva de delito perseguible por el procedimiento especial establecido por la Ley. Si por su parte l@s trabajador@s cometieran una transgresión en el ejercicio de la libertad de expresión serían los órganos judiciales quienes determinarían la misma. Por tanto el derecho a la libertad de expresión de l@s representantes de l@s trabajador@s no puede ser limitado por una censura que respecto a los comunicados que se fijan en el tablón de anuncios pretenda realizar el empresario. (entre otras ver sentencia del TSJ de Galicia 30-10-91)

### Locales

Aunque la concreción del tema de los locales es algo que pertenecerá indudablemente a la negociación colectiva, cabe apuntar aquí unos criterios orientativos.

- El derecho al local no aparece como absoluto, sino condicionado "siempre que las características del centro de trabajo lo permita". Condicionante que va a ser el punto principal de fricción. El tema de la existencia o no de local estará en función de la planta física del centro de trabajo, siendo mayor la posibilidad de existencia del local a medida que sea mayor el centro de trabajo. No debe ello significar

que en aquellos centros de trabajo de más reducidas dimensiones no exista la posibilidad de un local para l@s representantes y que el empresario pueda oponerse sin más aludiendo a que las características de la empresa no lo permiten (TS 6-4-88). Hay que partir de la posibilidad de existencia de dicho local, cosa distinta es que el mismo pueda ser de uso exclusivo por l@s representantes, o por el contrario su utilización deba ser compartida por tratarse de un despacho o similar adscrito a algún servicio de la empresa. En estos casos parece razonable prever determinadas horas de utilización por l@s representantes y no estar sujetos a solicitarlo cada vez al empresario, ya que en este caso se establecería un control o censura previa sobre el derecho de reunión y demás aspectos de la actividad representativa, es decir quien dispondría del local sería el empresario con lo que esto puede suponer..

- Debe quedar suficientemente garantizada la custodia y confidencialidad de la documentación depositada en el local.

- Si se impide, dificulta el acceso o se practica el despojo injustificado del local por el empresario, se puede incidir en el derecho de reunión (Art. 21 de la Constitución).

- Si el empresario penetra en el local sin autorización del comité, atentaría contra la inviolabilidad del domicilio o contra el secreto de la correspondencia (Art. 18 de la

Constitución)

- El local que se ha de poner a disposición de l@s representantes por parte del empresario, debe ser el adecuado para el desarrollo de sus funciones representativas (no deben existir obstáculos o impedimentos físicos que dificulten el acceso al local y éste debe reunir las condiciones adecuadas en cuanto a superficie, luminosidad, aireación, calefacción, nivel de ruido etc.). Lo que parece hacer referencia a la puesta a disposición también por el empresario de una serie de medios materiales necesarios para el desarrollo de aquella función:

- Mobiliario

- Archivar o fichero

- Máquina de escribir

- Prudente utilización del servicio telefónico, fax y/o de fotocopadora o similar que pudiera tener la empresa.

- Cargar sobre el empresario los gastos de mantenimiento que dicho local pudiese ocasionar.

- En el caso de que hubiese una dificultad manifiesta de ubicar el local en las propias dependencias del centro de trabajo se permite la localización del local del comité de empresa fuera del centro de trabajo, no obstante bajo el principio de intermediación, (TCT 21-7-88 y TCT 24-09-86). Lo que quiere decir que geográficamente debe de estar situado en un lugar que facilite la comunicación entre l@s representantes de l@s trabajador@s y sus representad@s.

# Derecho de reunión

## Asambleas de trabajadores y trabajadoras.

### Art. 77.1 ET

De conformidad con lo dispuesto en el artículo cuatro de esta ley, l@s trabajador@s de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

*La asamblea podrá ser convocada por:*

-L@s delegad@s de personal

-El comité de empresa o centro de trabajo

-Un número de trabajador@s no inferior al 33 % de la plantilla.

-Será presidida, en todo caso por el comité de empresa o por l@s delegad@s 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 convocato-

ria 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.

### Comentarios

- El derecho del comité de empresa o delegad@s de personal a presidir la asamblea se mantiene aunque ésta no haya sido convocada

Convocatoria de Asamblea. La presidencia debe comunicar al empresario la convocatoria de Asamblea.



## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

por ellas o se vaya a tratar sobre su revocación (TS 27-1-87 y TSJ Navarra 26-3-93)

- Existe una sentencia del Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid (22-06-94), en la que da por válida la revocación de dos miembros del comité de empresa aunque dicho comité no presidiera tal asamblea: se basa en que la misma se convocó de acuerdo a todos los requisitos legales y con la publicidad debida y que el comité trató de impedir al resto de l@s trabajador@s el ejercicio un derecho legalmente reconocido negándose a presidir la asamblea. No nos constan

sentencias en el mismo sentido de tribunales superiores que puedan sentar jurisprudencia respecto a este tema, pero esta sentencia hay que considerarla interesante y a tener en cuenta en casos similares.

### Art. 77.2 ET

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pudiera 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 el día de la primera.

### Art. 78.1 ET

El lugar de reunión será el cen-

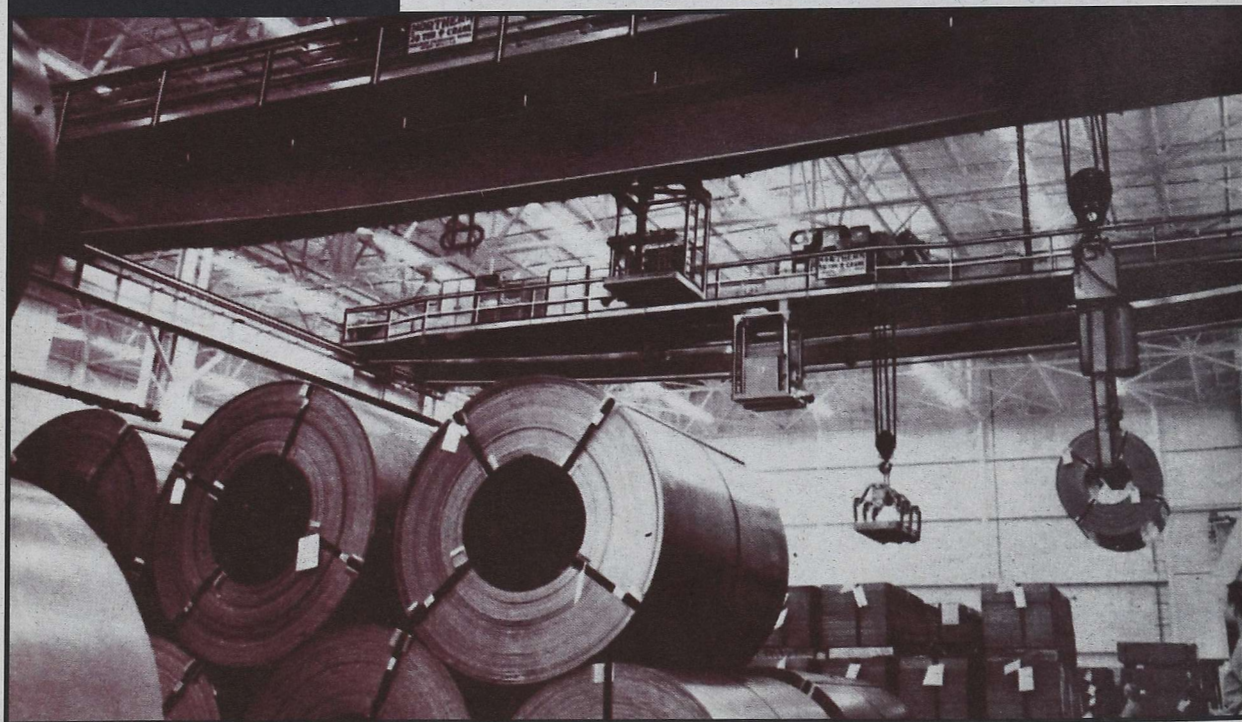
tro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

### Art. 78.2 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 de esta Ley
- b) Si hubiesen transcurrido menos de 2 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.

Lugar de Reunión. Será el centro de trabajo si las condiciones lo permiten.



d) Cierre legal de la empresa.

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

Habrà que entender que quedan fuera del cómputo de los 2 meses indicados en el apartado B del art. 78.2 del ET, la reuniones informativas que pudieran celebrarse con ocasión de conflictos colectivos. En cuanto a las asambleas que pudieran tener lugar con ocasión de huelgas, se entiende que también quedarán fuera de este cómputo por las siguientes razones:

- Porque la aplicación estricta del artículo 78. B del ET supondría que a lo largo de una situación de huelga y suponiendo que la misma se hubiese acordado en asamblea de trabajador@s, no podría tener otra nueva reunión hasta transcurridos 2 meses desde la primera. Situación que resultaría abiertamente contraria para el ejercicio y finalización del propio derecho de huelga, reconocido a l@s trabajador@s en el art. 28.2 de la Constitución española. El tema queda nítidamente apuntado en la sentencia del Tribunal constitucional de 8 de abril de 1981 que, al enjuiciar la constitucionalidad de la huelga con ocupación de locales señala: "ante todo hay que decir que la interdicción de la ocupación de locales y de dependencias no puede entenderse como regla impositiva del derecho de reunión de l@s trabajador@s, necesario pa-



ra el desenvolvimiento del derecho de huelga y para la solución de la misma. Este es un derecho que debe quedar claramente preservado".

- Por ello cabría en materia de asambleas durante la huelga, hacerlas entrar en el último párrafo del art. 78 del ET: "las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado B".

- En cuanto que la ocupación de local, puede resultar indispensable para ejercer el derecho de reunión de l@s trabajador@s para el desenvolvimiento y finalización de la huelga, si el cierre patronal se utiliza por esta razón, vendría a resultar un cie-

Convenios Colectivos. Las asambleas por convenios colectivos no tienen límite en el espacio de tiempo.

rrer preventivo cuya finalidad sería desnaturalizar el derecho de huelga, de ahí podría considerarse la decisión empresarial no lícita al impedir el ejercicio de un derecho fundamental. En este caso l@s propi@s trabajador@s pueden instar la reapertura del centro de trabajo y ante la negativa del empresario podrán requerir a lo que haga la autoridad laboral.

**Art. 79 ET**

La convocatoria con expresión del orden del día propuesto por l@s convocantes, se comunicará al

#### 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

empresario con 48 horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

##### **Art. 80 ET**

*Votaciones.* Cuando se someta a la asamblea por parte de l@s convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de l@s trabajador@s se requerirá para la validez de aquellos el voto personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más un@ de los trabajador@s de la empresa o centro de trabajo.

- En cuanto a la negociación del convenio, el art. 78 del ET. Configura las asambleas al respecto como meramente informativas. Es más, si el comité de empresa firma un convenio pese al voto en contra de l@s trabajador@s reunid@s en asamblea, l@s trabajador@s podrán luego revocar al comité, pero

es difícil que ningún tribunal declarase ineficaz el convenio.

- Como comentario general, apuntar que los órganos de representación unitaria (comités de empresa y delegad@s de personal) tienen previsto legalmente su mecanismo de funcionamiento y previstas también las mayorías precisas para la toma de decisiones, sin necesidad de que éstas sean ratificadas por l@s trabajador@s. Lo que lleva a pensar que las asambleas convocadas por l@s representantes serán, generalmente asambleas informativas. De este modo cabe interpretar que el carácter vinculante de los acuerdos tomados en asamblea es exclusivamente moral.

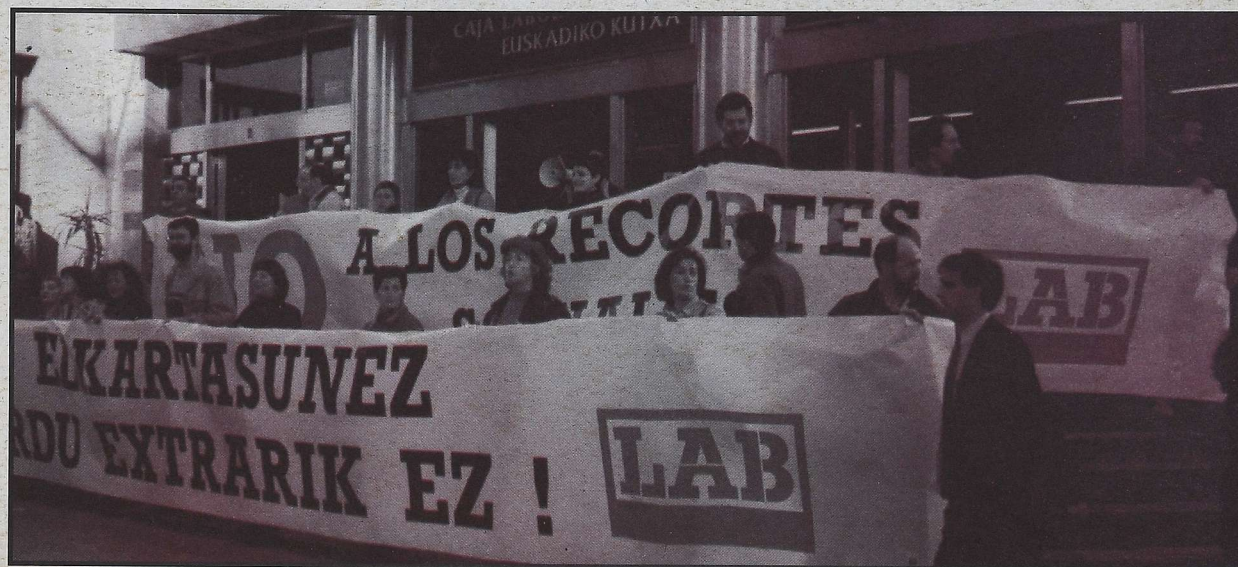
##### **Art. 67.3 ET**

L@s delegad@s de personal y miembros del comité de empresa podrán ser revocados por deci-

sión de l@s trabajador@s que l@s hayan elegido mediante asamblea convocada al efecto a instancia como mínimo de un tercio de la plantilla y por mayoría absoluta de ést@s, mediante sufragio personal libre, directo y secreto. No obstante esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos por lo menos 6 meses.

- Dicha revocación puede ser impugnada ante el Juzgado de lo Social (TCT 14-07-83)

- En el caso de revocación del comité de empresa se requiere la votación separada de l@s trabajador@s pertenecientes a cada colegio, con expresión y aplicación de los resultados respectivos a las representaciones de cada uno de ellos (TCT 28-11-88)



# Delegad@s

sindicales.

Además de la REPRESENTACION COLECTIVA de l@s trabajador@s, existe otro tipo de representación, la REPRESENTACION SINDICAL.

## Tipo de representación.

### COLECTIVA

La forman los comités de empresa, y l@s delegad@s de personal, que engloban a tod@s l@s trabajador@s de una empresa, con independencia de que se integren o no dentro de una central sindical. Podría definirse como "los órganos de participación en la empresa o centro de trabajo representativos de tod@s l@s trabajador@s, elegid@s por y de entre de ell@s para la defensa de sus intereses.

### SINDICAL

La forman las secciones sindicales y l@s delegad@s sindicales, se integran en su seno l@s miembros de un sindicato en una empresa o centro de trabajo

**LA LEY NO GARANTIZA EL MISMO NIVEL DE COMPETENCIA Y DE MEDIOS INSTRUMENTALES DE ACTUACION A TODAS LAS SECCIONES SINDICALES, SINO QUE LOS DIVERSIFICA SEGUN SI ESTAS SUPERAN O NO DETERMINADOS CRITERIOS SELECTIVOS.**

**RESPECTO A ESTOS ORGANOS DE**



Secciones sindicales. Se pueden constituir tantas secciones sindicales como sindicatos haya en la empresa.

**REPRESENTACION NO NOS VAMOS A EXTENDER YA QUE POR SUS CARACTERISTICAS E IMPORTANCIA ENTENDEMOS QUE DEBEN SER OBJETO DE OTRO TRABAJO, SITUAREMOS DE FORMA RESUMIDA SU FUNCION EN LA EMPRESA:**

1.- Se pueden constituir tantas secciones sindicales como sindicatos haya en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Siendo in-

diferente a estos efectos que el sindicato sea o no más representativo.

Por otra parte carece de relevancia el nº de trabajador@s afiliad@s o el nº de trabajador@s en plantilla.

2.- Pueden constituirse válida-

## 4. Derechos y garantías de l@s representantes de l@s trabajador@s.

mente en un centro de trabajo o en la empresa, aún cuando ésta tenga varios centros. Cada sindicato toma la decisión que le parezca mas oportuna, eligiendo libremente entre uno u otro ámbito. (TCT 27-04-88)

**3.-** Todas las secciones sindicales por el mero hecho de serlo gozan de los siguientes derechos:

- Celebrar reuniones previa notificación al empresario
- Recaudar cuotas y distribuir información sindical siempre que tales actividades se realicen fuera de las horas de trabajo y no perturben la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que les remita su sindicato.
- Presentación de candidaturas en

las elecciones a órganos de representación unitarios.

- Ejercicio del derecho de huelga.
- Negociación colectiva de eficacia limitada. (L.O.L.S. Art. 2.2 y 8.1)
- Promoción de conflictos colectivos (L.P.L. art. 151 c y 162.1 a) e individuales (L.P.L. art. 20).

**4.-** Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de las que tengan algún/a miembro en el comité de empresa gozarán además de otra serie de competencias como son :

- Derecho a la negociación colectiva
- Derecho a tablón de anuncios
- Derecho a un local adecuado.

• Derecho a elegir delegad@s sindicales cuando:

- La empresa o centro de trabajo ocupe a mas de 250 trabajador@s.
- Las secciones tengan algún/a representante en el comité de empresa.
- L@s delegad@s sindicales deben ser elegid@s por l@s afiliad@s de la empresa o centro de trabajo.
- Su designación está condicionada a la previa constitución de las secciones sindicales.

**5.-** Los derechos y garantías de l@s delegad@s sindicales son básicamente los mismos que los de l@s representantes unitari@s, no obstante, en el trabajo a realizar se hará una descripción pormenorizada de los mismos.

### NUMERO DE DELEGAD@S SINDICALES A NOMBRAR.

| % de votos del Sindicato en la elección al Comité de Empresa | Número de trabajadores/as en la empresa. | Número de delegados/as. |
|--|--|-------------------------|
| Entre el 5 y el 10%.   | Al margen del nº de trabajador@s         | 1                       |
| El 10% o más.  | 251 a 750                                | 1                       |
|  | 751 a 2.000                              | 2                       |
|  | 2.001 a 5.000                            | 3                       |
|  | 5.001 en adelante                        | 4                       |

|                 |                            |                    |
|-----------------|----------------------------|--------------------|
| Crédito horario | De 251 a 500 trabajador@s. | 30 horas mensuales |
|                 | De 501 a 750               | 35 horas mensuales |
|                 | 751 en adelante            | 40 horas mensuales |