

Garantías y derechos de las delegadas Sindicales



COMPETENCIAS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL/ MIEMBROS COMITES DE EMPRESA

DIFERENCIA DELEGADOS DE PERSONAL/MIEMBROS COMITES DE EMPRESA/DELEGADOS SINDICALES/DELEGADOS LOLS

INTRODUCCION

- 1.- DIFERENCIA DELEGADOS DE
PERSONAL/MIEMBROS DE COMITÉ DE
EMPRESA/DELEGADOS
SINDICALES/DELEGADOS LOLS.
- 2.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE
PERSONAL/MIEMBROS DE COMITES DE
EMPRESA.
 - 2.1.- DERECHOS DE INFORMACION.
 - 2.2.- DERECHOS DE INFORMACION Y
CONSULTA
 - 2.3.- COMPETENCIAS Y OBLIGACIONES
 - 2.4.- CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL
 - 2.5.- GARANTIAS
- 3.- COMPETENCIAS Y GARANTIAS DE LOS
DELEGADOS LOLS.

Introducción

Con las Elecciones sindicales se nos presentan dos tipos de representación en las empresas privadas, por un lado la representación sindical y por otro lado la representación de los trabajadores, en este curso vamos a intentar esclarecer estos aspectos.

Por una parte se comentarán los derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores, asimismo los derechos y obligaciones de los representantes sindicales, explicando al mismo tiempo la diferencia entre unos y otros. Todos ellos contemplados en el Título del Estatuto del Trabajador.

Pero se debe de comenzar por conocer los Derechos de los trabajadores

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Todos los trabajadores en este país tienen reconocidos una serie de derechos en los diferentes ámbitos legales, empezando por la Constitución y acabando por los diferentes acuerdos empresa/trabajador.

Para ello citaremos de pasada dichos derechos.

- A) CONSTITUCION ESPAÑOLA.- Dentro de la constitución española Artículos 20,28,35 y 37 se reconoce de hecho el derecho al trabajo digno, a la libre sindicación a la manifestación, a la huelga etc....
- B) ESTATUTO DEL TRABAJADOR (R.D. 1/1995) Donde se regulan de manera específica los derechos de los trabajadores.
- C) ACUERDOS MARCOS.- Sustituyendo a las antiguas ordenanzas laborales regulan de manera específica en un sector las condiciones laborales de los trabajadores de dicho sector, amplía lo regulado en el Estatuto del Trabajador.
- D) CONVENIOS COLECTIVOS.- Tanto de ámbito nacional, como autonómico como provincial, presenta una regulación más específica del sector que regulan, debe de ampliar los derechos reconocidos en los acuerdos marcos.
- E) ACUERDOS DE EMPRESA.- Especificados para el único ámbito de la empresa, estos deben de regular más ampliamente lo especificado en los Convenios Colectivos de Sector, ya sean nacionales, provinciales o autonómicos.

F) ACUERDOS EMPRESA TRABAJADOR.- Estos deben de ampliar lo que ya está regulado anteriormente.

En este curso no trataremos este tema sino si que deberemos de tener en cuenta que una de las obligaciones de los Representantes, ya sea de los trabajadores, como los Sindicales es hacer que se cumplan estas disposiciones.

1.- DIFERENCIA DELEGADOS DE PERSONAL/MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA/DELEGADOS SINDICALES/DELEGADOS LOLS

La primera diferencia que encontramos es a quien representan, en el siguiente cuadro se especifica claramente a quien representan.

<u>NOMBRE</u>	<u>REPRESENTA A</u>
DELEGADOS DE PERSONAL	TRABAJADORES
MIEMBROS COMITÉ DE EMPRESA	TRABAJADORES
JUNTAS DE PERSONAL	FUNCIONARIOS
DELEGADOS SINDICALES	SINDICATO
DELEGADOS LOLS	SINDICATO

En los dos primeros casos observamos que tanto los Delegados de Personal como los miembros de Comité de Empresa representan a los trabajadores, y esta representación se obtiene mediante las Elecciones Sindicales, mientras que los Delegados Sindicales (LOLS Ley Orgánica de Libertad Sindical) ostentan la representación del Sindicato.

REPRESENTACION SINDICAL

Dentro de la legislación española se contempla el derecho de la libre sindicación, así pues los trabajadores se pueden syndicar al sindicato que quieran, así como a Constituir la Sección Sindical (Afiliados de un mismo sindicato en la empresa) por tanto, una vez constituida la Sección Sindical dentro de una empresa se nombrará un Secretariado Permanente y un Delegado Sindical, este último será quien ostente la representación del Sindicato delante de la empresa y por ende de los afiliados al Sindicato.

Diferenciaremos el Delegado Sindical (LOLS) por cuanto nivel de representación tengamos en la empresa, puesto que en empresas con más de 250 trabajadores y con los requisitos observados por la LOLS el Delegado Sindical tiene una serie de derechos y garantías que un Delegado Sindical sin representación no tiene. (Por ejemplo más del 10% de los votos en las Elecciones Sindicales y con in número hasta 4 Delegados Sindicales en función del número de trabajadores)

Resumiendo, los Delegados Sindicales son quienes defienden los derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato dentro de la empresa.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

La representación de los trabajadores viene determinada por las Elecciones Sindicales y encontramos las siguientes diferencias en ellas:

CONCEPTO	DELEGADOS DE PERSONAL	MIEMBROS COMITÉ DE EMPRESA
NUMERO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA	DE 6 A 50	DESDE 51
ELECCIONES SINDICALES	LISTA ABIERTA(se vota a la persona) se elige a los que más votos saquen	LISTA CERRADA (se vota la candidatura) se elige proporcionalmente al número de votos obtenido por cada sindicato y siendo por número de orden
TIPO DE DELEGADO	UNITARIO	ORGANO COLEGIADO

La primera diferencia la encontramos con que dependiendo el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo se tratará de unos o de otros, hasta 50 trabajadores se tratará de Delegados de Personal, en empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores se tratará de Comités de Empresa.

La segunda diferencia la encontramos en las Elecciones Sindicales, cuando se trata de Delegados de Personal se efectúan las Elecciones Sindicales con una lista abierta, en la cual se elige a la persona o personas que nos representaran directamente, eligiéndose a las personas que más votos obtengan, sin que exista número de orden; cuando hablamos de Comités de empresa se vota directamente al Sindicato, siendo elegidos proporcionalmente al número de votos obtenidos y por número de orden de candidatura.

La tercera diferencia la encontramos en el tipo de órgano de representación, mientras que los Delegados de Personal son unitarios, por si mismos ostentan representación y pueden realizar las acciones correspondientes a la defensa de los trabajadores por ellos mismos, siendo miembros del Comité de empresa no son por si mismos representación de los trabajadores, sino que es el Comité de Empresa quien realmente ostenta la representación DE LOS TRABAJADORES, SIENDO UN MIEMBRO DE Comité de Empresa tan solo una parte de dicho órgano.

Mención aparte de las Juntas de Personal, que es el órgano de representación para las administraciones públicas, para el funcionariado, siendo de las mismas características que el Comité de Empresa

2.-COMPETENCIAS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL/MIEMBROS COMITÉ DE EMPRESA

Vienen recogidos en el Art. 64 del Estatuto del Trabajador

2.1 DERECHOS DE INFORMACION

1.- Conocer al menos trimestralmente:

- a) Evolución del Sector económico al que se pertenece.
- b) Situación económica de la empresa y evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.
- c) Programas y evolución de producción y ventas.
- d) Evolución probable de empleo.
- f) Previsión sobre celebración de nuevos contratos, así como las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, ya sean con jornada parcial o total.
- g) Realización de horas complementarias.
- h) Subcontrataciones.
- i) Estadísticas sobre absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2.- Conocer el Balance, cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a los socios y en las mismas condiciones de estos en la periodicidad.

3.- Recibir, al menos anualmente, la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre los que se incluirán datos sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa y, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4.- Recibir las copias básicas en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, incluidas las prórrogas y las denuncias de dichos contratos excepto los de alta dirección.

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

2.2 DERECHOS DE INFORMACION Y CONSULTA

Vienen recogidos en el Art. 64 del Estatuto de los trabajadores

1.- Información y consulta sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o centro de trabajo así como la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

2.- Ser informado y consultado sobre las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y los contratos de trabajo en la empresa.

3.- Ser informado y consultado sobre adopción de medidas eventuales preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

2.- Recibir información y emitir informe previo sobre:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de estas.

b) Reducciones de jornada.

c) Traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional.

d) Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- e) Planes de formación profesional en la empresa.
- d) Implantación y revisión de de sistemas de organización y control de trabajo y estudios de tiempos.
- e) Sistemas de primas e incentivos.
- d) Valoración de puestos de trabajo.
- f) Clasificación profesional.
- g) Fijación de horarios flexibles y trabajos a turnos.

Los informes que tengan que emitir los representantes de los trabajadores deberán elaborarse en el plazo máximo de 15 días a partir del momento en que hayan sido solicitadas y remitidas las informaciones correspondientes

2.3 COMPETENCIAS Y OBLIGACIONES

a) Ejercer una labor:

1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley será ejercida de la siguiente forma:

- Empresas de hasta 30 trabajadores: El Delegado de Salud Laboral será el propio Delegado de Personal.
- Empresas de 31 a 50 trabajadores: Se elegirá el Delegado de prevención entre los Delegados de Personal.
- Empresas con Comités de empresa serán elegidos los Delegados de Prevención por y entre los representantes de los trabajadores.

3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

f) Estar presente si lo solicita el trabajador en la firma del finiquito.

g) Informar a las Comisiones de Seguimiento de la contratación Laboral de las Comisiones ejecutivas provinciales o Insulares del Servicio Público de Empleo Estatal sobre la contratación laboral en sus respectivas provincias.

h) Convocar las asambleas que se crean convenientes siempre y cuando no perturben la actividad normal de la empresa.

i) Disponer de un local adecuado para ejercer sus funciones.

j) Ser los responsables directos de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

Estas disposiciones se entenderán sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

2.4 CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL

Merece mención especial el sigilo profesional, recogido en el Art 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo

relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, Texto Refundido aprobado por [Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril](#).

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Deberemos de tener en cuenta además la Ley Orgánica de Protección de datos, ya que, sin manifestación expresa de los trabajadores no podremos hacer uso de los datos personales de ellos.

2.5 GARANTIAS

Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores

1.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que serán oídos el interesado, el Comité o el resto de delegados de personal.

2.- Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.

3.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato cuando la sanción se basa en el ejercicio de su representación, salvo que se produzca dimisión o revocación.

4.- No ser discriminado en su promoción económica o profesional por desempeñar sus funciones.

5.- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

6.- Disponer de un crédito de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación de la siguiente forma:

- a) hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- b) hasta 250 trabajadores: 20 horas.
- c) hasta 500 trabajadores: 30 horas.
- d) hasta 750 trabajadores: 35 horas.
- e) desde 751 trabajadores: 40 horas.

3 DERECHOS Y OBLIGACIONES DELEGADOS SINDICALES (LOLS)

Con la formalización de las Secciones Sindicales, de acuerdo a los Estatutos de los diferentes sindicatos se pueden nombrar delegados sindicales.

Como hemos explicado antes los diferenciaremos por el número de trabajadores en la empresa y en función de la representación,

- 1.- Empresas de más de 250 trabajadores, con representación (normalmente obtención del 10% de los votos en Elecciones Sindicales.

El o los Delegados Sindicales (en función del número de trabajadores), el que hablará y representará a los trabajadores afiliados a un sindicato en la empresa, teniendo además las mismas garantías y derechos de información que los Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa. Sin embargo en cuanto al tema de competencias, no será así, no teniendo las competencias de los Delegados de Personal y Comité de Empresa, no tendrá voto en el Comité de Empresa, pero si será oído y, además de esto, deberá de ser informado y tener audiencia previa en los casos de sanciones graves o muy graves que imponga la empresa a un afiliado a su sindicato siempre y cuando exista conocimiento previo de ello por parte de la empresa.

2.- El Delegado Sindical en empresas de menos de 250 trabajadores no tendrá los derechos que un Delegado Sindical de empresa de más de 250 trabajadores, ostentando nada más la representatividad del Sindicato, Sección Sindical y trabajadores afiliados a dicho Sindicato, sin tener las garantías establecidas para el Delegado Sindical de una empresa de más de 250 trabajadores.

Sin embargo, por Convenio Colectivo lo dispuesto en la legislación con este tema puede ser variado, pero siempre y cuando mejore lo dispuesto en dicha legislación.



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

FEDERACION LOCAL DE VALENCIA

Avd del Cid 154 46014 Valencia

Tel 96 383 44 40; Fax 96 383 44 47