

quaderns de formació sindical

guia bàsica de representació sindical

*Secretaria Confederal d'Acció Sindical
Secretaria Confederal de Formació i Estudis*

www.intersindical-csc.cat

INTERSINDICAL
CSC





Quaderns de Formació Sindical

Edita:
Intersindical-CSC

Del contingut:
Secretaria Confederal d'Acció Sindical
Secretaria Confederal de Formació i Estudis

Disseny i maquetació:
Departament Gràfic de la Intersindical-CSC

Intersindical-CSC 2007 - Tots els drets reservats

Continguts:

1. Introducció
2. La representació unitària i la representació sindical.
3. Mandat i modificació en la representació.
4. Funcionament dels comitès d'empresa.
5. Les hores sindicals.
6. Taulers d'anuncis.
7. Locals per al desenvolupament de l'activitat sindical.
8. Assamblees de treballadors i treballadores.
9. Garanties de la representació sindical
10. Competències de la representació sindical
11. L'oposició legal enfront les accions de l'empresa.
 - Competències en l'àmbit administratiu.
 - Competències d'audiència i consulta.
 - Competències en matèria de negociació.
 - Competències en matèria de seguretat i salut laboral.

I. INTRODUCCIÓ

La finalitat d'aquest treball és la d'aportar-te uns coneixements bàsics en relació amb les funcions que d'ara endavant hauràs de desenvolupar com a representant dels treballadors i treballadores; orientar-te en la teva actuació sindical i ajudar-te a decidir quan precisaràs l'assessorament de les diferents estructures del sindicat.

Confiem que et serveixi com a suport davant les situacions que amb més freqüència t'aniràs trobant en el dia a dia de l'empresa.

Aquest és el primer pas en el procés de la teva formació com a representant sindical, procés en el que aprofundirem al llarg del temps a través d'altres activitats formatives i en el que esperem comptar amb la teva col·laboració.

2. LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA I LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

Dins l'empresa poden coexistir dos tipus de representació:

a) La representació unitària.

És la representació de les persones integrants dels comitès d'empresa i els delegats i delegades de personal.

Aquestes persones representen al conjunt del planter de l'empresa o centre de treball.

Els delegats i delegades de personal es trien en empreses o centres de treball amb un total de treballadors de 6 fins a 49 persones i els comitès d'empresa o centres de treball es constitueixen a partir de 50 persones de personal.

El nombre d'integrants del comitè es determinarà d'acord amb la següent escala:

De 50 a 100 persones de plantilla	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.000 en endavant dos per cada mil o fracció, amb el màxim de	75

Cal anomenar que pot existir, en funció de les característiques de l'empresa (per exemple si té diversos llocs de treball o si la seva implantació supera al d'un estat de la Unió Europea) altres òrgans de representació com ara: les comitès intercentres o els comitès d'empresa europeus.

El comitè intercentres es crea per conveni col·lectiu i estarà integrat per un màxim de 13 persones, que seran escollides entre les integrants dels diferents comitès de centres, i mantindran la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals.

b) La representació sindical

L'exerceixen les seccions sindicals que estan formades pel conjunt de les treballadores i els treballadors afiliats a un sindicat en l'àmbit de l'empresa o centre de treball.

És important crear seccions sindicals, ja que disposen d'una sèrie de drets que hem d'aprofitar, i a més ostenten davant l'empresa la representació de l'afiliació. **La secció sindical és el sindicat a l'empresa.**

A més, quan l'empresa o centre de treball superi les 250 persones de plantilla i el sindicat tingui presència en el comitè d'empresa, la secció sindical té dret a estar representada per una persona o més en funció del nombre de treballadors i treballadores integrants de la plantilla i que es coneix com a delegat/ada sindical.

Tot esperant que el conveni disposi una altra cosa, els sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en l'elecció al comitè d'empresa o a l'òrgan de representació en les Administracions públiques, es determinarà segons la següent escala:

De 250 a 750 persones de plantilla	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en endavant	4

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots estaran representats per una sola persona delegada sindical.

Les persones delegades sindicals són elegides o cessades exclusivament per i entre les treballadores i treballadors afiliats al seu sindicat en l'empresa o centre de treball, i tenen les mateixes garanties que les establertes per a les persones integrants del comitè d'empresa.

3. MANDAT I MODIFICACIÓ EN LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

a) Durada del mandat sindical

La durada de la representació unitària és de 4 anys, entenent-se que les persones representants sindicals es mantenen en les seves funcions en tant no es celebrin noves eleccions, ja que no hi ha caducitat automàtica del mandat al seu termini. No obstant, cal mencionar que a partir dels 4 anys aquests representants no computen a efectes d'aportar una major representativitat general al seu sindicat.

Quan qualsevol persona representant d'un comitè deixi l'empresa, dimiteixi o el revoquin serà substituïda automàticament per la següent persona de la llista amb la que es presentà.

Quan qui cessa és una persona delegada de personal serà substituïda per qui hagi obtingut el nombre de vots immediatament inferior a la persona que hagi de ser substituïda, encara que sigui d'un altre sindicat o s'hagi presentat com a independent.

El mandat d'aquesta persona que realitza la substitució serà pel temps que resti i no per quatre anys.

b) Revocació de la representació sindical.

Una persona representant sindicat sols podrà ésser revocada del seu càrrec per decisió de la plantilla de treballadors i treballadores que el trià. Per a la revocació serà necessari realitzar una assemblea convocada a l'efecte com a mínim per un terç de la plantilla que el va escollir i haurà de prendre's la decisió per majoria absoluta mitjançant sufragi lliure, secret, directe i personal.

La renovació no podrà realitzar-se durant la negociació d'un conveni col·lectiu.

Si l'intent de revocació fracassa no es podrà iniciar un nou procés amb aquesta mateixa finalitat fins que no hagin transcorregut com a mínim sis mesos.

c) Eleccions parcials.

Poden promoure's **eleccions parcials** quan per qualsevol motiu quedin vacants en els òrgans de representació i no puguin ser cobertes tal com s'ha explicat, o bé quan per augment de la plantilla calgui reajustar el nombre de representants.

Per últim, cal precisar que les persones integrants dels comitès d'empresa o delegades de personal mantindran les seves funcions de representació fins i tot quan es trobin en suspensió de contracte per vaga, tancament empresarial, incapacitat temporal o suspensió de lloc de treball i sou.

4. FUNCIONAMENT DELS COMITÈS D'EMPRESA

En quant a les persones **delegades de personal**, degut al seu nombre entre 1 i 3 representants, les seves normes de funcionament no tenen la complexitat dels comitès d'empresa i tan sols queda remarcar que els acords o decisions que s'adoptin han de ser per majoria.

Per tant, ens centrarem en les normes bàsiques de funcionament dels comitès d'empresa:

- Cal triar algun càrrec dins el comitè?

Els comitès d'empresa o centre de treball elegiran d'entre els seus integrants la persona que exercirà de **presidenta així com la que exercirà com a secretària**.

El comitè podrà redactar el seu propi **reglament de funcionament**, que no podrà contravenir el disposat a la llei, remetent còpia del mateix a l'empresa i a l'autoritat laboral, a efectes de registre. En la pràctica no és gaire habitual l'elaboració d'aquest reglament i es en els moments de conflicte en el sinus del comitè quan es procedeixi a la seva redacció.

- Com es prenen els acords en el comitè?

Sempre s'adopten per majoria, es a dir, amb els vots favorables de la meitat més una de les persones que componen el comitè.

Quan i com cal celebrar reunions?

Els comitès d'empresa hauran de **reunir-se com a mínim cada dos mesos** o sempre que el sol·liciti un terç dels seus integrants o un terç de les treballadores i treballadors representants.

Res no impedeix que en el reglament de funcionament del comitè s'estableixi una altra periodicitat de les reunions inferior als dos mesos que serà igual d'obligatòria.

Les convocatòries han de ser notificades a totes les persones que formen el comitè, i hi ha diverses formes de dur-ho a terme: verbalment, per escrit, per escrit amb confirmació de recepció o mitjançant publicitat als taulers d'anuncis...

A les convocatòries hauran de constar-hi el lloc, la data i ordre del dia de la reunió.

De cada reunió, tot i que no és obligatori, és convenient **aixecar acta** firmada per la persona que faci les funcions de secretària i presidenta, en la que hi figurin: lloc de la reunió, relació d'assistents, relació d'absents, temes debatuts (d'acord amb l'ordre del dia prefixat), acords adoptats amb el resultat de les votacions i incidències.

Les accions o omissions que impedeixin l'execució del dret de reunió dels treballadors i treballadores, els seus representants i de les seccions sindicals en els terminis que legal o convencionalment estiguessin establerts, constitueixen **infraccions molt greus** sancionables amb multa d'entre 3.005,06 i 90.151,82 euros.

5. LES HORES SINDICALS

Per al desenvolupament de les seves funcions cada una de les persones integrants del comitè o delegades de personal tenen dret a disposar d'un **nombre d'hores** mensuals retribuïdes denominat **crèdit horari sindical**. El nombre d'hores sol pactar-se en els convenis i com a mínim corresponen:

Fins a 100 persones de plantilla	15 hores
De 101 a 250	20 hores
De 251 a 500	30 hores
De 501 a 750	35 hores
de 751 en endavant	40 hores

En el conveni col·lectiu també es pot pactar l'acumulació d'hores sindicals en les diferents persones integrants del comitè d'empresa i en el seu cas de les persones delegades de personal en una o diverses dels seus components, sense excedir el màxim total, podent quedar aquestes persones rellevades del seu treball amb dret a la seva remuneració. Sent el crèdit d'hores sindicals de titularitat individual, aquesta acumulació exigeix el consentiment de qui les cedeix.

A l'hora d'exercitar el dret a la utilització de les hores sindicals és convenient tenir en compte els següents aspectes:

- **No és possible l'acumulació horària d'un mes a un altre**, llevat d'existir un pacte en conveni amb l'empresa.
- **No es pot fer una reducció proporcional** de les hores pels períodes d'inactivitat laboral del o de la representant del personal (baixa, vacances...).
- Les i els representants amb jornada **a temps parcial** gaudiran del mateix crèdit horari que tenen els de jornada completa.
- Si el o la **representant treballa a torns** podrà utilitzar el crèdit horari sindical per al seu treball sindical durant el matí tot i que estigüés en torn de nit. Es computen les hores que utilitzi durant el dia com a realment treballades i es disminueix en igual nombre les de la nit (talment com si s'haguessin utilitzat durant la nit).
- Si en el conveni està pactada l'acumulació, es permet el **transvasament d'hores** entre representants, en cas d'absències per permisos, vacances o d'altres causes, inclosa la situació d'incapacitat temporal, sempre que no excedeixi l'acumulació el màxim d'hores permès.
- Les hores hauran de ser abonades per l'empresa sense que el treballador o treballadora pateixi disminució de la seva remuneració ordinària, on s'inclouen els complements que estigüés rebent, complements com ara nocturnitat, puntualitat, assistència, etc. i el promig de primes i incentius.
- Dins l'exercici de les funcions representatives s'inclou l'**assistència a reunions**, cursos de formació, seminaris, congressos i conferències sindicals, tenint en consideració que l'interès sindical no és aliè a l'interès dels treballadors i treballadores de l'empresa.
- **Les absències per utilització del crèdit horari no depenen del consentiment de l'empresa.** Per al seu ús tan sols es requereix el previ avís a l'empresa, llevat de circumstàncies molt extraordinàries. Si l'empresa requereix un justificant, el sindicat el facilitarà.

6. TAULERS D'ANUNCIS

L'Estatut dels Treballadors assenyala expressament que en les empreses o centres de treball s'ha de posar a disposició de les i els representants de les treballadores i treballadors un o diversos taulers d'anuncis.

- Resulta difícil imaginar que en una empresa o centre de treball no existeixi un lloc adequat on situar un o més taulers, per tant cal concloure que el tauler és un dret exigible en totes les empreses i ha d'estar ubicat dins del centre de treball i situat allí on es garanteixi un adequat accés al mateix per part de la plantilla.
- Les i els representants poden publicar i distribuir no tan sols les seves opinions, sinó totes les publicacions d'interès laboral o social que creguin convenientes. L'únic límit és "no pertorbar el desenvolupament normal del treball".
- L'empresa no està facultada per fer enretirar un comunicat o impedir la seva col·locació. El dret a la llibertat d'expressió dels i les representants sindicals no pot ser limitat per la censura que pretengui realitzar l'empresa.
- Les noves tecnologies també tenen una important incidència en la comunicació i rapidesa en el transvasament de la informació sindical a la plantilla en general o a l'afiliació en particular. Ens estem referint a la utilització del **correu electrònic** disposat per l'empresa. A la data actual, i segons algunes resolucions judicials, s'exigeix l'acord de l'empresa per la utilització del mateix amb aquesta finalitat.

7. LOCALS PER AL DESENVOLUPAMENT DE L'ACTIVITAT SINDICAL

Aquesta matèria està regulada per l'art. 81 de l'Estatut dels Treballadors on s'indica que en les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició dels delegats i delegades de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el que es puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb les treballadores i treballadors. Les discrepàncies sobre el dret a disposar de locals es resoldran per l'autoritat laboral previ informe de la Inspecció de treball.

La concreció sobre el tema dels locals és quelcom que es soluciona en la negociació col·lectiva tot i que cal fer esment d'uns criteris orientatius:

- El dret al local no apareix com un tret absolut, sinó condicionat a **que "les característiques del centre de treball ho permeti"**, aquest condicionant és el principal punt de fricció. El tema de l'existència o no del local està en funció del centre de treball, sent major la possibilitat del local quant major sigui el centre de treball. No es pot afirmar de manera interessada que en aquells centres de treball de reduïdes dimensions no existeixi la possibilitat d'un local per a la representació i que l'empresa pugui oposar-se sense més, fent al·lusió a què les característiques de l'empresa no ho permeti.

Cal partir de la possibilitat d'existència de dit local, una qüestió diferent és que el mateix pugui ser d'ús exclusiu per la representació sindical o que la seva utilització hagi de ser compartida per tractar-se d'un despatx o similar adscrit a algun servei de l'empresa. En aquests casos sembla raonable que preveure determinades hores d'utilització per la representació i no estar subjecte a sol·licitar-lo cada cop a l'empresa, ja que en aquest cas s'establiria un control o censura prèvia sobre el dret de reunió i d'altres aspectes de l'activitat representativa. En qualsevol cas **hem de ser exigents amb la posada a disposició d'un local en condicions per dur a terme la nostra activitat sindical**.

- Ha de quedar suficientment garantitzada la custòdia i confidencialitat de la documentació dipositada en el local.
- Si s'impedeix o dificulta l'accés o es treu el local l'empresari o empresària està vulnerant el dret a la llibertat de sindical.
- El local que s'ha de posar a disposició de la representació sindical ha de ser adequat per al desenvolupament de les seves funcions representatives (no han d'existir obstacles o impediments físics que dificultin l'accés al local i aquest ha de reunir les condicions apropiades en quant a superfície, lluminositat, airejament, calefacció, nivell de soroll, etc.) i ha d'incloure, a més a més, tota una sèrie de mitjans materials necessaris per al desenvolupament d'aquella funció: mobiliari, arxivadors o fitxers, utilització del servei telefònic i fax o fotocopiadora, etc.

De tot allò exposat és fàcil deduir que aquest tema en no poques ocasions serà origen de diferents interpretacions i conflictes amb l'empresa, qüestió que ens ha de dur a ponderar en cada moment les diferents circumstàncies sense abandonar els nostres drets.

8. ASSEMBLEES DE TREBALLADORES I TREBALLADORS

El dret a realitzar assemblees en l'empresa o centre de treball es regula en el E.T. articles 77 a 80 de la següent manera:

L'assemblea pot ser convocada per:

- Els delegats i delegades de personal
- El comitè d'empresa
- un nombre de treballadors i treballadores no inferior al 33% de la plantilla.

Serà presidida pel comitè d'empresa o per les delegades i delegats de personal mancomunadament, que seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa.

La presidència comunicarà a l'empresa la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa que assisteixin a l'assemblea i acordarà amb aquesta les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

El dret del comitè d'empresa o delegats/delegades de personal a presidir l'assemblea es manté tot i que aquesta no hagi estat convocada per ells o es vagi a tractar sobre la seva revocació.

Quan per treballar en horari de torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància, **no es pugués reunir simultàniament tota la plantilla**, sense perjudici o alteració en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que hagin de celebrar-se es consideraran una de sola i datades el dia de l'empresa.

El **lloc de reunió** serà el centre de treball si les condicions del mateix ho permeten, i tindrà lloc fora de les hores de treball, tret que existeixi acord amb l'empresa.

La **convocatòria** amb l'ordre del dia es comunicarà a l'empresa amb **48 hores d'antelació** com a mínim, i en aquesta es facilitarà el rebut corresponent.

Quan es sotmeti a assemblea l'adopció d'acords que afectin al conjunt de les treballadores i treballadors es requerirà per a que siguin vàlids el vot personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un de la plantilla de l'empresa o centre de treball.

En quant a la negociació del conveni, l'art. 78 del E.T. configura les assemblees com instrument informatiu. Per tant, si la representació unitària signa un conveni tot i l'opinió contrària de l'assemblea, aquell conveni és totalment eficaç.

Com a comentari general, cal fer esment que els òrgans de representació unitària (comitès d'empresa i delegats de personal) tenen previst legalment el seu mecanisme de funcionament i previstes també les majories precises per la presa de decisions, sense necessitat que aquestes siguin ratificades per l'assemblea. El caràcter vinculant dels acords realitzats en l'assemblea és exclusivament moral, tot i que això no significa que estiguin mancats d'importància, que siguin clarificadors i en no poques ocasions i malgrat de l'exposat, determinants.

9. GARANTIES DE LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

La representació dels treballadors i treballadores durant el període del seu mandat té una sèrie de garanties sense perjudici que per conveni aquestes puguin ésser ampliadades. Bàsicament són les següents:

- **A l'obertura d'un expedient contradictori** en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el que seran oïdes, a més de la persona interessada, el comitè d'empresa o la resta de delegats i delegades de personal.

Aquest expedient permet que la persona imputada pugui aportar les proves que cregui convenientes en ordre a la seva defensa. Aquesta garantia no arriba a les persones suplents de les candidatures un cop finalitzat el període electoral.

- **A no ser acomiadat ni sancionat** durant l'exercici de les seves funcions ni durant l'any següent a l'acabament del seu mandat (tret del cas en que aquest es produeixi per revocació o dimissió) sempre que l'acomiadament es basi en l'exercici de la seva representació.

L'incompliment d'aquests requisits, en el cas que es produeixin comiats són: si els tribunals jutgen que són discriminatoris es consideraran nuls, i si consideren que són improcedents els i les representants podran optar entre la readmissió o la indemnització, sent obligada la readmissió si s'opta per aquesta.

- **A no patir discriminació** en la seva promoció econòmica o professional per raó del desenvolupament de la representació sindical.

La prohibició de discriminació es concreta, per exemple, en supòsits com ara l'exclusió al o a la representant d'un increment salarial, atorgat a la resta de la plantilla de la seva mateixa categoria.

- **A tenir prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball** en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques, econòmiques i organitzatives.

No té raó de ser aquesta garantia quan l'extinció estigui causada per l'acabament de contractes d'una determinada durada.

Aquesta mateixa garantia de permanència s'atribueix a les persones que integren el comitè d'empresa o delegats/delegades de personal per als supòsits de mobilitat geogràfica.

10. COMPETÈNCIES DE LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

En els apartats anteriors ja hem comentat algunes de les competències de la representació sindical. En aquest apartat ens centrarem en les competències més importants des d'un punt de vista pràctic.

10.1. Competències d'àmbit informatiu.

- **En matèria econòmica:** conèixer el balanç, el compte de resultats i la memòria. En el supòsit que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, també tots els documents que es facin conèixer als socis/es i en les mateixes condicions.
- **En matèria de contractació:** en el termini de 10 dies des que hagi tingut lloc, rebran la còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit. Se n'exceptuen els del personal d'alta direcció, ja que en aquest cas només existeix el deure de notificació. Dins dels mateixos terminis rebran la informació corresponent sobre les pròrrogues o terminació de la relació laboral.

La còpia bàsica contindrà totes les dades de la treballadora o treballador contractat, excepte els que poguessin atemptar a la seva intimitat com podrien ser entre d'altres l'estat civil o domicili. A l'hora de la signatura de la quitança i quan així sigui sol·licitat, la representació sindical podrà estar present i signar com a prova de dita presència.

- **En relació amb les E.T.T.** (Empreses de treball temporal): dins els 10 dies següents a la seva celebració, conèixer cada contracte concertat amb dites empreses i el motiu de la seva utilització.
- **En relació a les contrates i subcontractes:** quan l'empresa recorri a les contrates i subcontractes caldrà que informi sobre: nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista; objecte i durada de la contrata; lloc d'execució de la contrata; nombre de treballadores i treballadors que seran ocupats per la contrata o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal; i mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Les empreses contractistes i subcontractistes hauran d'informar també de les qüestions anomenades a la representació sindical de la seva plantilla.

- **En relació amb les pràctiques professionals:** abans del seu inici, conèixer el conveni de col·laboració i la relació mensual de l'alumnat en pràctiques que participa en les mateixes.
- **En matèria de sancions:** rebre informació abans que s'imposi la sanció quan es tracti de faltes molt greus i quan es tracti de sancions per faltes greus a representant sindical.
- **En matèria d'hores extres:** rebre informe mensual del registre diari de la jornada real (hores normals, extres, compensades,...) de cada treballador i treballadora.
- Rebre informació sobre la necessitat que les treballadores o treballadors realitzin tasques corresponents a un **grup professional o categoria equivalent inferior** a les que tinguessin assignades.
- També tindran dret a rebre informació quan es tracti de decisions de **trasllats** adoptades per l'empresa i no li sigui exigible l'obertura d'un període de consultes; quan es produeixi un **canvi de titularitat** de l'empresa, centre de treball o unitat productiva de la mateixa; i quant es produeixi l'extinció de contractes de treball per necessitat objectivament acreditada **d'amortitzar llocs de treball**.

10.2. Competències d'audiència i consulta prèvia.

La representació sindical de les treballadores i treballadors haurà de tenir un coneixement previ i ser consultada (emetent informe en el seu cas) sobre determinades matèries:

- Plans de formació professional de l'empresa.
- Reduccions de jornada.
- Informe previ a l'elaboració del calendari laboral anual (hores d'entrada i sortida, descansos, festa, ponts...)
- Sobre el període de gaudi o tornos de vacances.
- Reestructuracions de plantilles i cessaments totals o parcials (definitius o temporals).
- Trasl·lat total o parcial de les instal·lacions o quan el trasllat tingui caràcter col·lectiu.
- Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
- Estudi de temps, valoració de llocs de treball i establiment de sistemes de primes i incentius.
- Fusió, absorció o modificació del status jurídic de l'empresa quan afecti al volum de treball.
- En reclamacions de les treballadores o treballadors sobre la seva classificació professional.
- Quan es produeixin modificacions substancials de les condicions de treball.

10.3. Competències en matèria de negociació.

La representació de les i els treballadors en l'àmbit de la seva empresa, tindrà competència per:

- Negociar un conveni o pacte d'empresa, el qual ha de contribuir a millorar diversos aspectes regulats en el conveni col·lectiu d'àmbit sectorial.
- Així mateix, hauran de ser objecte de negociació aquelles situacions que l'empresa desitgi alterar un cop pactades. Sense la conformitat de la representació de les i els treballadors, l'empresa no podrà modificar allò pactat.

10.4. Competències en matèria de seguretat i salut laboral.

A més de les competències anteriorment descrites les treballadores i treballadors a través dels seus representants tenen el dret a participar en l'àmbit de l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals. Amb aquest objectiu s'elegiran per i entre la representació unitària a les persones que seran les DELEGADES DE PREVENCIÓ, d'acord a la següent escala:

- Fins a 30 persones de plantilla la persona delegada de personal assumirà les funcions de delegada de prevenció.
- De 31 a 491
- De 50 a 1002
- De 101 a 5003
- De 501 a 1.0004
- De 1.001 a 2.0005
- De 2.001 a 3.0006
- De 3.001 a 4.0007
- Més de 4.0008

Algunes de les competències de les persones integrants del comitè d'empresa i de les delegades i delegats de personal en allò que es refereix a la seguretat i salut en el treball són:

- **En relació a l'absentisme laboral:** tindran dret a conèixer com a mínim amb una periodicitat trimestral les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com de les conseqüències quan es tracti d'accidents o malalties professionals. També conèixer els estudis periòdics o especials sobre el medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que es fan servir.

- **Exerciran una tasca de vigilància i control** de les condicions de seguretat i higiene.

II. OPOSICIÓ LEGAL ENFRONT A LES ACCIONS DE L'EMPRESA

La representació legal dels treballadors i treballadores i per decisió majoritària, poden exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències i arribat el cas, convocar una vaga. En el cas que no hi hagi hagut majoria, és la secció sindical la que pot exercir aquestes mateixes accions legals, inclosa la vaga.

En allò referent a la vulneració de drets laborals cal diferenciar aquells drets individuals, en què només pot reclamar la persona afectada (comiat, no pagament de salaris...), i els drets col·lectius, que amb independència de les persones directament afectades, també la representació unitària i el sindicat tenen la possibilitat d'impugnar (comiats col·lectius, modificació col·lectiva de les condicions de treball, decisions que contravenen el conveni...)

La llei, a més de legitimar a la representació dels treballadors i treballadores per acordar una vaga o acudir a la judicial, també contempla una sèrie de multes a imposar per l'administració per infracció de la normativa laboral. Aquestes infraccions es graduen de lleus a molt greus i la quantitat de la multa pot anar des de 30 a 600.000 euros.



guia bàsica de representació sindical

www.intersindical-csc.cat