



Guia laboral bàsica

**LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADOR/ES
A L'EMPRESA**

intersindical-csc.cat



CAPÍTOL 15

LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADOR/ES A L'EMPRESA

La representació unitària

Delegat/des de personal

Comitè d'empresa

2.- Drets i competències dels representants legals dels treballador/es

Dret d'Informació

Drets de consulta

Drets de vigilància i control

Competències negociadores

Dret de convocatòria d'assemblea

Altres competències dels delegat/des

3.- Garanties d'actuació dels representants legals dels treballadors

Expedient contradictori

Prioritat de permanència

Protecció contra els acomiadaments i les sancions de l'empresari

Llibertat d'expressió i opinió

Crèdit horari

Prohibició de discriminació

4.- La representació sindical

Seccions sindicals

Delegats sindicals (Delegats LOLS)

5.- La representació dels treballadors en la seguretat i salut en el treball

Els Delegats de Prevenció

Competències dels Delegats de Prevenció

Garanties dels Delegats de Prevenció

El Comitè de Seguretat i Salut

Competències del Comitè de Seguretat i Salut

CAPÍTOL 15

LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADOR/ES A L'EMPRESA

Normativa aplicable:

Constitució Espanyola del 1978; L'11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (d'ara endavant LOLS); RDLG 1/1995, de 24 de març, que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant ET); Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les Empreses de Treball Temporal (d'ara endavant LETT); Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Risques Laborals (d'ara endavant LPRL); Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social (d'ara endavant LRJS).

El dret a la participació dels treballadors en l'empresa té en el sistema vigent de relacions laborals dues ramificacions, que per a la seva distinció denominarem **representació sindical** i **representació unitària**.

La representació sindical es realitza, essencialment, a través de les seccions sindicals, que és l'òrgan que agrupa a tots els afiliats a un mateix sindicat dins d'una empresa. Els representants de les seccions sindicals són els delegats sindicals, també coneguts com a **delegats LOLS**.

- La **representació unitària**, a diferència de la sindical que representa només als afiliats a un sindicat, representa a tots els treballadors i és triada per i entre ells. Els **seus òrgans, en funció del nombre de treballadors de l'empresa**, són:

- a/ Els delegats de personal (en les empreses de menys de 50 treballadors).
- b/ Els comitès d'empresa (en empreses de 50 o més treballadors).

1.- La representació unitària

1.1- Delegat/des de personal

Els delegats de personal són els titulars de la representació conjunta dels treballadors i treballadores, en aquelles empreses o centres de treball de fins a 49 treballadors, havent de designar-se 1 o 3 delegats en funció de la plantilla.

Així, l'article 62.1 de l'ET estableix que en les empreses o centres de treball amb més de 10 treballadors i menys de 31, es triarà 1 delegat de personal, ampliant-se a 3 quan l'empresa expliqui entre 31 i 49 treballadors.

No obstant això, hem de tenir en compte que el ET possibilita l'elecció d'1 delegat de personal en aquelles empreses amb més de 6 treballadors i menys de 10, quan els treballadors de les mateixes així ho decideixin per majoria.

Nombre de treballadors/es	Nombre de delegats/des de personal
Entre 6 i 30	1 delegat/da
Entre 31 i 49	3 delegat/des

Els treballadors triaran, mitjançant sufragi universal lliure, personal, secret i directe als delegats de personal.

Els delegats de personal **exerciran mancomunadament** davant l'empresa la representació per la qual van ser triats i tindran les **mateixes competències establertes per als comitès d'empresa**.

1.2.-Comitè d'empresa

Per la seva banda, ha de constituir-se un **comitè d'empresa** en aquelles empreses o centres de treball que tinguin **50 o més treballadors**. El comitè d'empresa és un **òrgan col·legiat**, la composició del qual varia entre un **mínim de 5 i un màxim de 75 membres** en funció del nombre de treballadors de l'empresa, d'acord amb l'escala següent:

Nombre de treballador/es	Nombre de membres del comitè
De 50 a 100 treballador/es	5 membres de comitè
De 101 a 250 treballador/es	9 membres de comitè
De 251 a 500 treballador/es	13 membres de comitè
De 501 a 750 treballador/es	17 membres de comitè
De 751 a 1000 treballador/es	21 membres de comitè
De 1.000 treballador/es en amunt, 2 membres de comitè d'empresa per cada mil treballador/es o fracció, fins a un màxim de 75 membres de comitè d'empresa	

Aquest criteri admet, però, algunes matisacions:

- En aquelles empreses que tinguin en una mateixa província o en municipis limítrofs dos o més centres de treball els censos del qual no aconsegueixin els 50 treballadors, però que en el seu conjunt ho sumeixen, es constituirà un comitè d'empresa conjunt.
- Quan uns centres tinguin almenys 50 treballadors i uns altres de la mateixa província no, en els primers, es constituiran comitès d'empresa propis i es farà un comitè conjunt amb tots els segons, sempre que sumeixen 50 treballadors o més. Si no fos el cas, on es pugui es triaran delegats de personal.
- Per conveni col·lectiu podrà crear-se un comitè Intercentres entre tots els centres de treball de la mateixa empresa amb comitè d'empresa propi. Tindrà 13 membres com a màxim, que seran triats entre els components dels diferents comitès de centre, segons la proporció obtinguda pels sindicats en les eleccions. Les seves funcions es fixaran pel conveni col·lectiu.

Per al **Comitè d'empresa** s'estableix legalment un **funcionament col·legiat**, la qual cosa significa que es regeix per les normes de la majoria.

Entre els seus membres **triaran un President i un Secretari** i hauran d'elaborar un **reglament de funcionament intern**. Una còpia del reglament es remetrà a l'autoritat laboral a l'efecte de registre i una altra a l'empresa (article 66.2 d de l'ET).

La **durada del mandat** dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa serà de **4 anys**, entenent-se prorrogat si al seu terme no s'haguessin promogut noves eleccions de representants i fins que es triïn nous delegats o un nou Comitè d'empresa.

Els comitès hauran de **reunir-se cada dos mesos** o sempre que ho sol·liciti un **terç dels seus membres** o un **terç dels treballadors** representats.

Solament podran ser **revocats els delegats de personal i membres del Comitè** durant el seu mandat, per **decisió dels treballadors** que els hagin triat, **mitjançant assemblea** convocada a aquest efecte a instàncies d'un terç dels electors i per majoria absoluta d'aquests. La **revocació no pot plantejar-se durant la negociació d'un conveni col·lectiu, ni abans de transcorreguts, com a mínim, 6 mesos des de l'elecció.**

En el cas de **produir-se vacant** per qualsevol causa en els comitès d'empresa o de centres de treball, aquella **es cobrirà automàticament pel treballador següent en la llista** a la qual pertanyi el substituït.

Quan la vacant es refereixi als **delegats de personal, es cobrirà automàticament pel treballador que hagués obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels triats**. El substituït ho serà pel temps que resti del mandat.

Les **substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat** es comunicaran a l'**oficina pública** (OPRA) dependent de l'autoritat laboral i a l'**empresa**, publicant-se, així mateix en el **tauler d'anuncis**.

2.- Drets i competències dels representants legals dels treballador/es

Les funcions i competències dels Comitès d'empresa i Delegats de Personal es recullen, principalment, en l'article 64 de l'ET, encara que moltes altres, i certament no les menys importants, es troben disperses al llarg d'aquesta Llei.

Cal assenyalar a més, que existeix una **equiparació total de competències entre els delegats de personal i els comitès d'empresa.**

Dret d'Informació

S'entén per **informació la transmissió de dades per l'empresari al comitè d'empresa**, a fi que aquest tingui coneixement d'una qüestió determinada i pugui procedir al seu examen (article 64.1 de l'ET).

La **informació s'haurà de facilitar per l'empresari al comitè d'empresa**, sense perjudici de l'establert específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors procedir al seu examen adequat i preparar, si escau, la consulta i l'informe (article 64.6 de l'ET).

Les matèries respecte a les quals els delegats de personal i membres de comitès d'empresa han de ser informats són molt diverses:

- **Evolució econòmica del sector i l'empresa (articles 64.2 a i b de l'ET):** El comitè d'empresa tindrà dret a **ser informat trimestralment** sobre l'evolució general del sector econòmic al fet que pertany l'empresa i sobre la situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació, així com sobre la producció i vendes, inclòs el programa de producció.

Així mateix, el Comitè d'empresa, amb la periodicitat que procedeixi en cada cas, tindrà **dret a conèixer el balanç, compte de resultats, la memòria** i, en el cas que l'empresa, prevista la forma de societat per accions o participacions, els altres **documents que es donin a conèixer als socis**, i en les mateixes condicions que a aquests (article 64.4 de l'ET).

Aquesta informació és essencial, tant en les situacions de crisi que poguessin posar en perill l'estabilitat dels llocs de treball, com en suport a la negociació col·lectiva. **Quan no es rep aquesta informació, cal acudir a la Inspecció de Treball.**

- **Contractació laboral (articles 64.2 c, 8.3 i 15.4 de l'ET):** El comitè d'empresa tindrà dret a ser **informat trimestralment sobre les previsions de l'empresari de celebració de nous contractes**, amb indicació del **nombre** d'aquests i de les **modalitats** i tipus que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

A més, la Llei exigeix que l'empresari lliuri a la representació legal dels treballadors una **còpia bàsica de tots els contractes** que hagin de celebrar-se per escrit, a excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure notificació a la representació legal dels treballadors (article 8.3 de l'ET). Recordar-vos que hauran de celebrar-se per escrit tots aquells la durada dels quals excedeixi de 4 setmanes.

Amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte a excepció del nombre del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil, i qualsevol un altre que, d'acord amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, pogués afectar a la intimitat personal.

La còpia bàsica es lliurarà per l'empresari, en **termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte**, als representants legals dels treballadors, els qui observaran sigil professional i la signaran a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament.

Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'enviarà a l'oficina d'ocupació. Quan no existeixi representació legal dels treballadors també haurà de formalitzar-se còpia bàsica i remetre's a l'oficina d'ocupació.

També l'empresa haurà de notificar als representants legals dels treballadors les **pròrrogues i denúncies** corresponents als contractes, en el **termini dels 10 dies següents** al fet que tinguessin lloc (article 64.4 de l'ET).

Els representants legals dels treballadors també tenen dret a conèixer els **models de contracte de treball** escrits que s'utilitzin en l'empresa així com els **documents relatius a la terminació de la relació laboral** (article 64.4 b de l'ET).

● **Estadístiques sobre absentisme, accidents de treball i malalties professionals** (article 64.2 de l'ET): El comitè d'empresa tindrà dret a ser **informat trimestralment** de les estadístiques sobre l'índex d'**absentisme i les causes**, els **accidents de treball i malalties professionals** i les seves conseqüències, els **índexs de sinistralitat**, els **estudis periòdics** o especials del **medi ambient laboral** i els **mecanismes de prevenció** que s'utilitzin.

Si l'**empresa no facilita** aquestes informacions, els representants dels treballadors poden dirigir-se a la **Inspecció de Treball**.

● **Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (article 64.3 ET)**: El Comitè d'empresa també tindrà dret a **rebre informació, almenys anualment**, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la **proporció de dones i homes** en els **diferents nivells professionals**, així com, si s'escau, sobre les **mesures** que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, d'haver-se establert un **pla d'igualtat**, sobre l'aplicació del mateix.

● **Situació i estructura de l'ocupació** (article 64.5 de l'ET): El Comitè d'empresa tindrà dret a ser informat i consultat sobre la **situació i estructura de l'ocupació en l'empresa** o al centre de treball, així com a ser **informat trimestralment** sobre l'evolució probable del mateix, incloent la consulta quan es prevegin canvis sobre aquest tema.

Així mateix, tindrà dret a ser **informat i consultat** sobre totes les decisions de l'empresa que poguessin provocar **canvis rellevants** quant a l'**organització del treball** i als **contractes de treball** en l'empresa. Igualment tindrà dret a ser informat i consultat sobre l'**adopció d'eventuals mesures preventives**, especialment en cas de risc per a l'ocupació.

● **Subcontractació d'obres i serveis** (article 42 de l'ET): Quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una **empresa contractista o subcontractista**, haurà d'informar als representants legals dels seus treballadors sobre els aspectes següents:

a/ Nom o raó social, domicili i nombre d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.

b/ Objecte i durada de la contracta.

c/ Lloc d'execució de la contracta.

d/ Si escau, nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta al centre de treball de l'empresa principal.

e/ Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Quan les **empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de forma continuada un mateix centre de treball**, la primera haurà de disposar d'un **llibre de registre** en el qual es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses citades. Aquest llibre estarà a la disposició dels representants legals dels treballadors.

L'empresa **contractista o subcontractista** haurà d'informar igualment als representants legals dels seus treballadors, abans de l'inici de l'execució de la contracta, sobre els mateixos extrems comentats anteriorment.

Els **treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes**, quan **no tinguin** representació legal, tindran **dret a formular** als **representants dels treballadors de l'empresa principal** qüestions relatives a les **condicions d'execució** de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball i manquin de representació. El que es disposa en el paràgraf anterior no serà aplicable a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de la qual depèn.

Els **representants legals dels treballadors de l'empresa principal i de les empreses contractistes i subcontractistes**, quan **comparteixin de forma continuada centre de treball**, podran **reunir-se a l'efecte de coordinació** entre ells i en relació amb les **condicions d'execució de l'activitat laboral** en els termes previstos en l'article 81 de l'ET. Aquest article **permet l'ús de locals** per part de la representació unitària.

La capacitat de representació i àmbit d'actuació dels representants dels treballadors, així com el seu crèdit horari, vindran determinats per la legislació vigent i, si escau, pels convenis col·lectius d'aplicació.

● **Canvis de titularitat de l'empresa** (article 44 de l'ET): Les **empreses cedent i cessionària** hauran d'**informar als representants** legals dels seus treballadors respectius afectats pel canvi de titularitat dels aspectes següents:

a/ Data prevista de la transmissió.

b/ Motius de la transmissió.

c/ Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors, de la transmissió.

d/ Mesures previstes respecte dels treballadors.

Cedent i cessionari hauran de proporcionar aquesta informació amb **suficient antelació**: en el **cas del primer, abans de realitzar-se la transmissió**; en el **cas del segon, abans que els seus treballadors** es vegin **afectats en les seves condicions d'ocupació i de treball** per la transmissió.

En els casos de **fusió o escissió de societats** la informació haurà de ser proporcionada, en tot cas, **al temps de publicar-se la convocatòria de les juntes generals** que hagin d'adoptar els respectius acords.

Quan l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió **conserve la seva autonomia**, el **canvi de titularitat** de l'empresari **no extingirà per si mateix el mandat dels representants legals dels treballadors**, que seguiran exercint les seves funcions en els mateixos termes i sota les mateixes condicions que regien amb anterioritat.

● **Contractes d'empreses de Treball Temporal** (article 9 de la LETT): L'**empresa usuària** haurà d'**informar als representants** dels treballadors sobre **cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització dins dels 10 dies següents a la celebració del contracte**.

És important ressaltar que els **representants** dels treballadors de l'**empresa usuària també representen als treballadors en missió** (treballadors de l'ETT que rea-

litzen el seu treball en l'empresa usuària) **mentre duri el seu contracte** i a l'efecte de **poter reclamar davant l'empresa usuària**, sobre les condicions en què han de treballar.

El **Reial Decret 216/1999**, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball en l'àmbit de les empreses de treball temporal **estableix que l'empresa usuària informarà als delegats de prevenció** o, en defecte d'això, als representants legals dels seus treballadors, de la **incorporació** de tot treballador posat a disposició per una empresa de treball temporal, **especificant el lloc de treball** a desenvolupar, els seus **riscos i mesures preventives** i la **informació i formació rebudes** pel treballador.

El **treballador** podrà **dirigir-se a aquests representants** en l'exercici dels seus drets en aquesta matèria (article 4.3).

Així mateix, l'empresa de treball temporal haurà d'acreditar documentalment a l'empresa usuària que el treballador posat a la seva disposició ha rebut les informacions relatives als riscos i mesures preventives, posseeix la formació específica necessària i compta amb un estat de salut compatible amb el lloc de treball a exercir. Aquesta documentació estarà igualment a la disposició dels delegats de prevenció o, en defecte d'això, dels representants legals dels treballadors en l'empresa de treball temporal, i de les persones o òrgans amb competència en matèria preventiva en la mateixa (article 3.5).

● **Altres matèries objecte d'informació per part de l'empresari:** l'ET recull, al llarg del seu articulat, altres matèries sobre les quals l'empresari té obligació d'informar als membres dels comitès d'empresa o delegats de personal.

Aquestes es refereixen a:

a/ El **dret al salari a comissió** naixerà al moment de realitzar-se i pagar-se el negoci, la col·locació o venda en què hagués intervingut el treballador, liquidant-se i pagant-se, tret que s'hagués pactat una altra cosa, en finalitzar l'any. El treballador i els seus representants legals poden **demanar a qualsevol moment comunicacions de la part dels llibres referents a tals meritacions** (article 29.2 de l'ET).

b/ El **salari**, així com el pagament delegat de les prestacions de la Seguretat Social, podrà efectuar-ho l'empresari en moneda de curs legal o mitjançant taló o una altra modalitat de pagament similar a través d'entitats de crèdit, previ informe al comitè d'empresa o delegats de personal. (article 29.4 de l'ET).

c/ Els representants dels treballadors tindran **dret a ser informats mensualment per l'empresari de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors**, qualsevol que sigui la seva forma de compensació, rebent a aquest efecte copia dels resums (Disposició Addicional 3^a del RD 1561/1995).

d/ La **mobilitat funcional** per a la realització de funcions, tant superiors com a inferiors, **no corresponents al grup professional només serà possible** si existeixen, a més, **raons**

tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel **temps imprescindible** per a la seva atenció.

L'empresari haurà de **comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta** als representants dels treballadors (article 39.2 de l'ET).

e/ La decisió de **trasllat** haurà de ser **notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies** a la data de la seva efectivitat (article 40 de l'ET).

f/ Les **sancions imposades als treballadors per faltes molt greus** (article 64.4c de l'ET).

Els **membres del comitè d'empresa i aquest en el seu conjunt**, així com, si escau, els experts que els assisteixin, hauran d'**observar el deure al sigil** pel que fa a aquella informació que, en legítim i objectiu interès de l'empresa o del centre de treball, els hagi estat **expressament comunicada amb caràcter reservat** (article 65 de l'ET).

En tot cas, **cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella** ni per a finalitats diferents dels quals van motivar el seu lliurament.

El **deure de sigil professional subsistirà** fins i tot després de l'expiració del seu mandat i independentment del lloc en què es trobin.

Excepcionalment, l'empresa no estarà obligada a comunicar aquelles informacions específiques relacionades amb secrets industrials, financers o comercials la divulgació dels quals pogués, segons criteris objectius, obstaculitzar el funcionament de l'empresa o del centre de treball o ocasionar greus perjudicis en la seva estabilitat econòmica. Aquesta excepció no abasta aquelles dades que tinguin relació amb el volum d'ocupació en l'empresa.

Drets de consulta

Per **consulta** s'entén l'**intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i el comitè d'empresa sobre una qüestió determinada**, incloent, si s'escau, l'emissió d'informe previ per part del mateix (article 64.1 de l'ET).

La consulta haurà de realitzar-se, tret que expressament estigui establerta una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de tal manera que permeti als representants dels treballadors, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions amb objecte, si escau, de poder arribar a un acord sobre les qüestions indicades en l'article 64.4 de l'ET, i això sense perjudici de les facultats que es reconeixen a l'empresari sobre aquest tema en relació amb cadascuna d'aquestes qüestions. En tot cas, **la consulta haurà de permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions** (article 64.6 de l'ET).

El comitè d'empresa tindrà **dret a ser informat i consultat sobre la situació i estructura de l'ocupació en l'empresa o al centre de treball**. Així mateix, tindrà dret a ser informat i consultat sobre totes les decisions de l'empresa que poguessin provocar **canvis rellevants quant a l'organització del treball i als contractes de treball en l'empresa**. Igualment tindrà dret a ser informat i consultat sobre **l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació** (article 64.5 de l'ET).

Els representants dels treballadors, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions que hagi adoptat, **han d'emetre informe sobre les següents qüestions** (article 64.5. de l'ET):

- a/ Les **reestructuracions de plantilla** i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquelles.
- b/ Les **reduccions de jornada**.
- c/ El **trasllat** total o parcial de les instal·lacions.
- d/ Els **processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa** que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar al volum d'ocupació.
- f/ Els **plans de formació professional** en l'empresa.
- g/ La **implantació i revisió** de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de cosines i incentius i valoració de llocs de treball.

Els informes que hagi d'emetre el comitè d'empresa hauran d'elaborar-se en el **termini màxim de quinze dies** des que hagin estat sol·licitats i remeses les informacions corresponents.

A l'ET trobem altres casos en els quals **s'obliga a l'empresa a iniciar un període de consultes** amb els representants dels els seus treballadors:

- Trasllats de caràcter col·lectiu (article 40.2 de l'ET).
- Modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu (article 41.4 de l'ET).
- Successió d'empreses, quan el cedent o el cessionari preveïessin adoptar mesures laborals en relació amb els seus treballadors (article 44.9 de l'ET).
- Suspensió del contracte o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major (article 47 de l'ET).
- Acomiadaments col·lectius (article 51 de l'ET).
- Inaplicació de les condicions de treball previstes en conveni col·lectiu (article 82.3 de l'ET).

En tots aquests casos s'ha unificat el procediment, remetent-se a la regulació contemplada en l'article 41.4 de l'ET que es configura en article central regulador d'aquesta matèria. De manera que **la consulta es durà a terme en una única comissió negociadora**, si bé en el cas de ser **diversos centres de treball afectats**, quedarà **circumscribita als centres afectats** pel procediment.

La comissió negociadora haurà d'estar conformada abans de l'inici del període de consultes.

Per a això s'estableix **un termini màxim de 7 dies** si els centres de treball afectats pel procediment tinguessin **representació legal dels treballadors** o de **15 en cas contrari**. Si ben aquests terminis són màxims, igual que és possible ampliar el termini màxim de la durada del període de consultes, **és possible pactar la seva ampliació**.

No obstant això, la **falta de constitució no impedirà ni l'obertura ni el transcurs del període de consultes**. Tampoc la seva **constitució amb posterioritat comportarà l'ampliació del termini**, tret que com hem vist anteriorment, les parts lliurement ho acordin.

Transcorregut el citat termini, l'adreça de l'empresa comunicarà l'inici del període de consultes als representants dels treballadors.

Aquesta **comissió negociadora estarà integrada per un màxim de 13 membres en representació de cadascuna de les parteixes intervinents**. De manera que si en aplicació de les regles que veurem en línies posteriors, el nombre inicial de representants fos superior, aquests han de triar per i entre ells a un màxim de 13, en proporció al nombre de treballadors que representin.

Així doncs, tots els articles citats ens remeten a l'article 41.4 de l'ET per determinar **qui són els interlocutors en el procediment**. El contingut d'aquest article serà aplicable sempre que no s'hagin pactat altres procediments en la negociació col·lectiva. La regulació que estableix és la següent:

1) **Seccions sindicals:**

En primer lloc, les seccions sindicals seran interlocutors davant la direcció de l'empresa quan aquestes així ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària als centres de treball afectats, en aquest cas representaran a tots els treballadors dels centres.

2) **Representació unitària. Comissions ad hoc:**

Si l'esquema anterior no es pogués aplicar, bé perquè no hi ha representació legal dels treballadors i/o no es donen les condicions legals perquè aquesta negociació sigui assumida per les seccions sindicals, l'article 41.4 de l'ET fixa un sistema alternatiu i complex de legitimació, que presenta unes regles generals i altres específiques, segons el procediment afecti a un únic centre de treball o a més d'un i segons tinguin o no representació unitària.

2.a) Si el procediment afecta a un únic centre de treball, la legitimació al comitè d'empresa o als delegats de personal.

Ara bé, en el cas que **al centre de treball no existeixi representació legal dels treballadors**, aquests poden optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una de les següents **dues opcions**:

2.a.1) A una comissió d'un màxim de 3 membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament, és la denominada comunament per la doctrina com a comissió ad hoc.

2.a.2) A una comissió d'un màxim de 3 membres designats segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al que pertanyi l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a la mateixa (comissió sindicalitzada).

2.b) Si el procediment afecta a més d'un centre de treball, la intervenció com a interlocutors correspondrà segons la següent jerarquia:

2.b.1) Al comitè intercentres, sempre que tingui atribuïda aquesta funció en el conveni col·lectiu en què s'hagués acordat la seva creació.

2.b.2) En un altre cas, a una comissió representativa que s'ha de constituir d'acord amb les normes següents:

a) Si tots els centres de treball afectats pel procediment compten amb representants legals dels treballadors, la comissió ha d'estar integrada per aquests.

b) Si algun dels centres de treball afectats compta amb representants legals dels treballadors i uns altres no, la regla general és que la comissió està integrada únicament per representants legals dels treballadors dels centres que comptin amb aquests representants.

Tanmateix, **aquesta regla no s'aplica si els treballadors dels centres que no comptin amb representants legals opten per atribuir la seva representació, bé a la comissió ad hoc, bé a la comissió sindicalitzada.** En aquest cas, la **comissió representativa** ha d'estar **integrada conjuntament pels representants legals dels treballadors i pels membres de les comissions designades**, en proporció al nombre de treballadors que representin.

En el cas que un o varis dels centres de treball afectats pel procediment que no comptin amb representants legals dels treballadors no optin per la designació anterior, s'assigna la seva representació als representants legals dels treballadors dels centres de treball afectats que comptin amb ells, en proporció al nombre de treballadors que representin.

c) Si **cap dels centres de treball afectats** pel procediment **compta amb representants** legals dels treballadors, la **comissió representativa** ha d'estar **integrada** pels qui siguin **triats per i entre els membres de les comissions** (ad hoc o sindicalitzades) designades als centres de treball afectats.

Drets de vigilància i control

Els delegats de personal i membres de comitès d'empresa tenen dret a (article 64.7 a l'ET):

a/ El dret a **exercir una labor de vigilància** perquè es compleixin les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació, així com de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor.

b/ El **dret de vigilància i control de les condicions de seguretat i salut** en el desenvolupament del treball en l'empresa, que es concreta a través dels **delegats de prevenció**.

En la **inspecció i control** de les mesures legals i reglamentàries de **seguretat i higiene** que siguin d'**observança obligada per l'empresari**, el **treballador té dret a participar per mitjà dels seus representants legals** al centre de treball, **si no es compta amb òrgans o centres espe-**

cialitzats competents en la matèria a tenor de la legislació vigent (article 19 ET).

Els **òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat** i, en defecte d'això, els **representants legals dels treballadors** al centre de treball, que **apreciïn una probabilitat seriosa i greu d'accident** per la **inobservança** de la legislació aplicable en la matèria, **requeriran a l'empresari per escrit** perquè **adopti les mesures oportunes** que facin desaparèixer l'estat de risc; si la **petició no fos atesa en un termini de quatre dies**, es dirigiran a l'**autoritat competent**; aquesta, si apreciés les circumstàncies al·legades, mitjançant resolució fundada, requerirà a l'empresari perquè adopti les mesures de seguretat apropiades o que suspengui les seves activitats a la zona o local de treball o amb el material en perill. També podrà ordenar, amb els informes tècnics precisos, la paralització immediata del treball si s'estima un risc greu d'accident.

Si el **risc d'accident fos imminent**, la **paralització de les activitats** podrà ser **acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat** o pel **75% dels representants dels treballadors en empreses amb processos discontinus** i de la **totalitat dels mateixos en aquelles el procés de les quals sigui continu**; aital acord serà **comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral**, la qual, en vint-i-quatre hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

c/ El **dret de vigilància** del respecte i aplicació del principi d'**igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes**.

Perquè aquests drets tinguin transcendència, la Llei reconeix expressament als representants dels treballadors la facultat d'emprendre, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

Competències negociadores

L'article 87.1 de l'ET recull el **dret dels delegats de personal o comitès d'empresa a negociar convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior**.

No obstant això, la intervenció en la **negociació correspondrà a les seccions sindicals** quan aquestes així ho acordin, sempre que **sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa** o entre els **delegats de personal**.

També hi ha algunes matèries que poden ser regulades a través d'**acord entre l'empresa i els representants** dels treballadors, en el **cas que no estiguin recollides en el conveni**:

- **Sistema de classificació professional** dels treballadors per mitjà de grups professionals (article 22.1 de l'ET).
- **Ascensos** (article 24.1 de l'ET).
- **Model de rebut salarial**, també conegut com a **full de nòmina** (article 29 de l'ET).

- **Data de la segona gratificació extraordinària** (article 31 de l'ET).
- **Distribució irregular de la jornada laboral al llarg de l'any.** A falta de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball (article 34.2 de l'ET).

La **compensació de les diferències**, per excés o per defecte, entre la **jornada realitzada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada** serà exigible segons l'acordat en conveni col·lectiu o, mancant previsió sobre aquest tema, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. A falta de pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada hauran de quedar compensades en el termini de dotze mesos des que es produeixin (article 34.2 de l'ET).

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou diàries, tret que per conveni col·lectiu o, en defecte d'això, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, respectant en tot cas el descans entre jornades (article 34.3 de l'ET).

- **L'exercici dels drets de les víctimes de violència de gènere** (article 37.7 de l'ET).
- Excepte pacte en sentit contrari, establert una cop consumada la successió mitjançant acord d'empresa entre el cessionari i els representants dels treballadors, les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió seguiran regint-se pel conveni col·lectiu que al moment de la transmissió fos aplicable en l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma transferida. Aquesta aplicació es mantindrà fins la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que resulti aplicable a l'entitat econòmica transmesa (article 44.4 de l'ET).
- **Ajustament del nombre de representants** dels treballadors per disminucions significatives de la plantilla (article 67.1 de l'LET).

Dret de convocatòria d'assemblea

D'acord amb l'article 4 de l'ET, els **treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea**. L'article 77 de l'ET estableix que l'assemblea **podrà ser convocada pels delegats de personal, el comitè d'empresa o centre de treball, o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla**.

L'**assemblea serà presidida**, en tot cas, pel **comitè d'empresa** o pels **delegats de personal mancomunadament**, que seran **responsables del normal desenvolupament de la mateixa**, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa.

Només podrà tractar-se en ella d'assumptes que figurin prèviament inclosos en l'ordre del dia. La presidència comunicarà a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que vagin a assistir a l'assemblea i acordarà amb aquest les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

Quan per treballar-se en **torns**, per **insuficiència dels locals** o per qualsevol altra circumstància, **no pugui reunir-se 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 com una sola i datades en el dia de la primera**.

El **lloc de reunió serà el centre de treball**, si les condicions del mateix ho permeten, i la mateixa tindrà lloc **fora de les hores de treball, excepte acord amb l'empresari** (article 78 de l'ET).

L'**empresari haurà de facilitar el centre de treball** per a la celebració de l'assemblea, **excepte** en els casos següents:

- a) Si **no es compleixen les disposicions establertes a l'ET**.
- b) Si haguessin transcorregut **menys de dos mesos** des de l'última reunió celebrada.
- c) Si encara no s'hagués rescablat o afermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.
- d) **Tancament legal** de l'empresa.

Les **reunions informatives sobre convenis col·lectius** que els siguin aplicables **no estaran afectades pel paràgraf b)**.

La **convocatòria**, amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants, es **comunicarà a l'empresari amb quaranta-vuit hores d'antelació, com a mínim**, havent aquest **justificar recepció** (article 79 de l'ET).

Quan se sotmeti a l'assemblea per part dels convocants l'adopció d'**acords que afectin al conjunt dels treballadors**, es requerirà per a la validesa d'aquells el **vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un dels treballadors de l'empresa o centre de treball** (article 80 de l'ET).

Altres competències dels delegat/des

- **Només podran realitzar-se registres** sobre la persona del treballador, en les seves taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la **protecció del patrimoni empresarial i del dels altres treballadors de l'empresa, dins del centre de treball i en hores de treball**. En la seva realització es respectarà al màxim la dignitat i intimitat del treballador i es **comptarà amb l'assistència d'un representant legal dels treballadors** o, en la seva absència del centre de treball, d'un **altre treballador de l'empresa**, sempre que això fos possible (article 18 de l'ET).
- El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindran **dret a percebre**, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, **bestretes** a compte del treball ja realitzat (article 29 de l'ET).
- Els representants dels treballadors tenen atribuïda també **capacitat per participar**, com es determini per **conveni col·lectiu**, en la **gestió d'obres socials** establertes en l'empresa en

benefici dels treballadors o dels seus familiars (article 64.7b de l'ET).

- Podran col·laborar amb l'empresari per aconseguir l'establiment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat, així com la sostenibilitat ambiental de l'empresa, si així està pactat en els convenis col·lectius (article 64.7c de l'ET).
- Podran col·laborar també amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de **mesures de conciliació** (article 64.7d de l'ET).
- Podran informar als seus representats en tots els temes i qüestions assenyalats en l'article 64 de l'ET quan directa o indirectament tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals. (article 64.7 de l'ET).
- Es reconeix al comitè d'empresa capacitat, com a òrgan col·legiat, per **exercir accions administratives o judicials** en tot el relatiu a l'àmbit de les seves competències, per **decisió majoritària dels seus membres** (article 65.1 de l'ET).
- Finalment, respectant l'establert legal o reglamentàriament, en els **convenis col·lectius** es podran **establir disposicions específiques** relatives al contingut i a les modalitats d'exercici dels **drets d'informació i consulta**, així com al nivell de representació més adequat per exercir-los (article 64.9 de l'ET).

3.- Garanties d'actuació dels representants legals dels treballadors

Dins de les **garanties que es recullen en l'article 68 de l'ET**, el nucli central ho constitueixen les dirigides a **limitar el poder sancionador de l'empresari quan aquest s'utilitza sobre un representant**. És el cas de la **prohibició que el representant sigui objecte de sanció o acomiadament per l'exercici de la seva funció representativa, inclosa la prohibició de discriminació en la seva promoció econòmica o professional**, així com la necessitat, en cas d'imposició d'una **sanció**, que s'instrueixi un **expedient contradictori**.

De ben poca cosa serviria que l'ordenament reconegui l'existència d'òrgans de representació i els atribueixi competències pròpies, si al mateix temps no se'ls concedeix les garanties necessàries per assegurar la seva eficàcia enfront de les possibles intromissions de l'empresari que possessin en perill el lliure acompliment de la funció representativa.

Un segon grup, dins del com es troben la **prioritat de permanència i el dret d'opció**, intenta **garantir que el representant no sofreixi una situació que li impedeixi l'exercici de la seva funció**.

Finalment, els **delegats de personal i membres de comitès d'empresa** compten amb una sèrie de **garanties instrumentals** la fi de les quals és facilitar la funció representativa. Aquestes garanties són el **crèdit horari, la llibertat d'expressió i opinió** i el dret a un **tauler d'anuncis** i a un **local** adequats.

Expedient contradictori

Consisteix en l'obligació d'instruir un expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus. Aquest expedient exigeix l'audiència de l'interessat i la de la resta del comitè d'empresa o delegats de personal (article 68a de l'ET).

Prioritat de permanència

Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, enfront d'altres treballadors, en els supòsits de:

- a/ Suspensió i extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (article 68b de l'ET i article 13 RD 1483/2012).
- b/ Extinció de contractes per causes objectives basada en motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció (article 52.c de l'ET).
- c/ Aquesta garantia també s'estén als casos de mobilitat geogràfica (article 40.5 de l'ET).

Protecció contra els acomiadaments i les sancions de l'empresari

Els representants dels treballadors no poden ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es base en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació (article 68c de l'ET).

En cas d'acomiadament disciplinari, té dret a l'obertura de un expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, que exigeix l'audiència de l'interessat i la de la resta del comitè d'empresa o delegats de personal. L'absència d'aquests requisits converteix l'acomiadament en nul.

Si l'acomiadament és declarat improcedent per sentència judicial, correspon sempre al representant l'opció entre readmissió o indemnització.

Si el/la representant dels treballador/es optés per la readmissió, l'empresari en cap cas podrà substituir-la per una indemnització. Tant si opta per la indemnització com si ho fa per la readmissió, tindrà dret als salaris de tramitació.

Llibertat d'expressió i opinió

Els representants dels treballadors poden expressar amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, informacions d'interès laboral o social, prèvia comunicació a l'empresa (article 68c de l'ET).

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, s'ha de **posar a la disposició dels representants dels treballadors un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors**, així com un o diversos taulellers d'anuncis en un lloc accessible a tots els treballadors (article 81 de l'ET).

La representació legal dels treballadors de les **empreses contractistes i subcontractistes que comparteixin de forma continuada centre de treball podran fer ús del local** en els termes que acordin amb l'empresa.

Les possibles discrepàncies es resoldran per l'autoritat laboral, previ informe de la Inspecció de Treball.

Crèdit horari

Un dels drets fonamentals dels representants legals dels treballadors, consisteix en el dret reconegut a disposar d'un crèdit mensual d'hores retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació (article 68 i de l'ET).

El **nombre d'hores** reconegudes a cada delegat de personal o membre del comitè d'empresa és variable en funció del nombre de treballadors de cada centre. El càlcul s'efectua d'acord a l'escala següent:

Nombre de treballadors/es	Nombre d'hores mensuals
Fins a 100	15 hores mensuals
De 101 a 250	20 hores mensuals
De 251 a 500	30 hores mensuals
De 501 a 750	35 hores mensuals
De 751 en amunt	40 hores mensuals

Aquesta escala d'hores té caràcter de norma mínima i pot ser objecte de millora per conveni col·lectiu.

A més de l'ET, mitjançant la **negociació col·lectiva**, es **possibilita l'acumulació del crèdit d'hores en un o diversos representants**, de manera que puguin **quedar rellevats del treball (alliberats), sense perjudici del seu dret a la remuneració**, i sempre que **no se superi el màxim total d'hores atribuïdes als diversos representants**.

El **crèdit horari ha d'utilitzar-se exclusivament per a les funcions de representació i defensa dels treballadors** per les quals va ser triat. **No és possible emprar aquest crèdit per atendre interessos personals**.

Altres característiques sobre la utilització del crèdit horari fan referència a:

a/ Els representants dels treballadors, en ús del seu crèdit horari, **tenen dret**, a més del **seu salari normal**, a **tots els conceptes que integrin la seva remuneració ordinària** (complements de lloc de treball, plus de torns de treball, nocturnitat, etc., mitjana de cosines o incentius...).

b/ Quan s'hagi d'utilitzar el crèdit horari **serà obligatori avisar amb antelació i justificar el seu ús davant l'empresari**. Sobre l'antelació i formes de preavis, regiran el pactes en conveni col·lectiu. Tanmateix, **l'empresari no pot exigir una justificació de les activitats**, perquè això constituiria una ingerència injustificada en el dret de representació.

c/ L'ocupació d'aquestes hores, encara que retribuïdes, no ha de realitzar-se necessàriament dins de la jornada laboral. En el cas de ser realitzades fora d'ella, la jornada ordinària del representant es veurà reduïda en igual nombre d'hores que les empleades en la representació.

d/ El **caràcter mensual del crèdit horari determina que no sigui possible acumular hores per a mesos posteriors** en cas de no esgotar-se completament en cada període de temps.

e/ El **crèdit horari té un caràcter individual**, la qual cosa significa que es concedeix, habitualment, a cada representant. **Quan un representant és substituït per un altre, aquest últim té dret al gaudi de la totalitat del crèdit mensual**, amb independència del ja gaudit pel representant substituït.

Prohibició de discriminació

Els representants dels treballadors no podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional en raó de l'acompliment de les seves funcions de representació (article 68c de l'ET).

4.- La representació sindical

La representació sindical en l'empresa **es realitza**, essencialment, a través de les **seccions sindicals**, representades al seu torn per **delegats sindicals**. Les **seccions sindicals agrupen a la totalitat dels treballadors de l'empresa afiliats a un determinat sindicat**. Pot haver-hi tantes seccions sindicals com a sindicats estiguin implantats en l'empresa, independentment del nombre de treballadors afiliats a cadascun d'ells.

Seccions sindicals

En l'ordenament legal vigent, el dret a constituir una secció sindical apareix configurat com un **dret individual de cada treballador afiliat a un sindicat**. L'únic requisit legal per a l'exercici d'aquest dret consisteix que els estatuts del sindicat recullin expressament aquesta possibilitat.

Les seccions sindicals tenen els següents drets i competències establerts en l'article 8.1 b) i c) de la LOLS:

a/ **Celebrar reunions** prèvia notificació a l'empresa.

b/ **Distribuir informació sindical** fora de les hores de treball sense pertorbar l'activitat normal a l'empresa.

c/ **Rebre la informació** que els remeti el sindicat.

La LOLS (article 8.2), sense perjudici del seu desenvolupament a través de la negociació col·lectiva, atorga una sèrie de **drets addicionals a les seccions sindicals privilegiades** (les **seccions sindicals dels sindicats més representatius i d'aquells altres sindicats que, sense tenir tal condició, tinguin representació en els comitès d'empresa**). Aquests drets són:

a/ Disposar d'un **tauler d'anuncis** al centre de treball, col·locat en un lloc accessible per als treballadors i lloc a la seva disposició per l'empresa.

b/ Participar en la **negociació col·lectiva d'àmbit empresarial o inferior**, en els termes establerts per l'ET (article 87.1).

L'article 87.1 de l'ET recull el dret de la representació unitària a negociar convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior. Tanmateix, la intervenció en la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal. És a dir, s'estableix una prioritat de les seccions sindicals sobre la representació unitària de l'empresa.

c/ Disposar d'un **local adequat** per al desenvolupament de les seves activitats, únicament en aquelles **empreses o centres que comptin amb més de 250 treballadors**. Per local adequat s'entén no solament l'espai físic, sinó també la infraestructura necessària per desenvolupar les activitats.

Com es pot observar, aquests drets són coincidents amb els reconeguts a la representació unitària de l'empresa.

Delegats sindicals (Delegats LOLS)

Els coneguts com a "delegats LOLS", són **delegats sindicals representants de les seccions sindicals** amb caràcter general. La seva elecció, té lloc entre i pels afiliats al sindicat, ha de complir dos requisits (article 10.1 de la LOLS):

a/ Només es podrà aplicar en centres que compten amb **més de 250 treballadors** i amb independència del tipus de contracte de treball existent amb aquests treballadors.

b/ Les seccions sindicals han de pertànyer a **sindicats amb presència al comitè d'empresa**.

El **nombre de delegats LOLS** que poden ser triats per cada secció sindical **depèn de la representativitat aconseguida per cada sindicat en les eleccions** efectuades dins de l'empresa (article 10.2 de la LOLS).

Així, les seccions sindicals d'aquells sindicats que **no hagin aconseguit el 10% dels vots** en l'elecció al comitè d'empresa, estaran **representats per només 1 delegat** sindical.

En el cas que hagin **obtingut o superat el 10% dels vots**, la representació **es determinarà per l'escala prevista en la Llei**, tret que s'ampliï el nombre mitjançant **acord o conveni col·lectiu**.

L'escala que determina el nombre de delegats LOLS per a les seccions sindicals que hagin obtingut o superat el 10% dels vots a les eleccions sindicals és la següent:

Nombre de treballador/es	Nombre de delegats sindicals (LOLS)
De 250 a 750 treballador/es	1 delegat/da LOLS
De 751 a 2.000 treballador/es	2 delegat/da LOLS
De 2.001 a 5.000 treballador/es	3 delegat/da LOLS
De 5.001 treballador/es en endavant	4 delegat/da LOLS

La LOLS (article 10.3) estableix les mateixes garanties per als delegats sindicals, els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal (les recollides en l'article 68 de l'ET i concordants).

Així mateix, disposen de les **competències** següents (article 10.3 de la LOLS):

- Dret a la **mateixa informació i documentació** que l'empresa hagi de posar a la disposició del **comitè d'empresa**. En aquest cas, s'estén als delegats sindicals l'obligació de guardar el sigil professional en aquelles matèries en les quals procedeixi legalment.
- Dret a **assistir, amb veu però sense vot**, a les **reunions dels comitès d'empresa** i dels **òrgans interns** de l'empresa en matèria de **seguretat i higiene** (també article 38.2 de la LPRL).
- Dret a **ser escoltats per l'empresa**, prèviament a l'adopció de **mesures de caràcter col·lectiu**, que **afectin als treballadors en general** i als **afiliats al seu sindicat** en particular i, especialment, en els **acomiadaments o sancions d'aquests últims**.

5.- La representació dels treballadors en la seguretat i salut en el treball

Conceptes generals.

Normativa aplicable: Llei 31/1995, de 8 de novembre, de la LPRL.

En el **capítol V de la LPRL** es regula la consulta i participació dels treballadors en relació amb les qüestions que afecten a la seguretat i salut en el treball.

A partir d'aquesta llei, es configuren els **Delegats de Prevenció** com a **representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball**, triats per i entre els representants dels treballadors, en l'àmbit dels respectius òrgans de representació.

Es regula també, l'**òrgan de col·laboració entre aquests Delegats i l'empresari**, el **Comitè de Seguretat i Salut**, amb la finalitat de garantir, a través de la consulta regular i periòdica, l'eficàcia de les actuacions de l'empresa en aquesta matèria.

A continuació desenvolupem els conceptes de delegat/des de prevenció i les seves competències així com el concepte i funcions del Comitè de seguretat i salut

Els Delegats de Prevenció

Els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants dels treballadors, d'acord a l'escala següent:

Treballador/es a l'empresa	Nombre de delegat/des de personal o membres de Comitè d'empresa	Nombre delegat/des de prevenció
De 6 a 30 treballador/es	1 delegat/da de personal	1
De 31 a 49 treballador/es	3 delegat/des de personal	1
De 50 a 100 treballador/es	5 membres de Comitè	2
De 101 a 500 treballador/es	9 o 13 membres de Comitè	3
De 501 a 1.000 treballador/es	17 o 21 membres de Comitè	4
De 1.001 a 2.000 treballador/es	23 membres de Comitè	5
De 2.001 a 3.000 treballador/es	25 membres de Comitè	6
De 3.001 a 4.000 treballador/es	27 membres de Comitè	7
Més de 4.000 treballador/es	29 fins a 75 membres de Comitè	8

En les empreses de fins a trenta treballadors el Delegat de Prevenció serà el Delegat de Personal. En les empreses de trenta-u a quaranta-nou treballadors hi haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els Delegats de Personal.

En els convenis col·lectius podran establir-se altres sistemes de designació dels Delegats de Prevenció sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon als representants del personal o als propis treballadors.

La negociació col·lectiva pot establir diferents sistemes de designació, sempre que es garanteixi que aquesta facultat correspon als representants de personal o als propis treballadors.

Competències dels Delegats de Prevenció

Les **competències del Delegat de Prevenció** són les següents (article 36 de la LPRL):

- **Col·laborar** amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- **Promoure i fomentar** la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- **Ser consultats** per l'empresa amb caràcter previ a l'execució de les decisions i informats sobre danys produïts en la salut dels treballadors.

L'empresari haurà de consultar als representants dels treballadors, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a (article 33 de la LPRL):

a/ La planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot el relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.

b/ L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

c/ La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.

d/ Els procediments d'informació i documentació al fet que es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la LPRL.

e/ El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

f/ Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

● **Exercir una labor de vigilància i control** sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Els **Delegats de Prevenció** estan facultats per a:

● **Acompanyar els tècnics** en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball i als Inspectors de Treball en les seves visites i verificacions que realitzin als centres de treball per comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podent formular davant ells les observacions que estimin oportunes.

● Tenir **accés a la informació i documentació** relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, en particular a la prevista en els articles 18 i 23 de la LPRL. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.

L'article 18 de la LPRL es refereix a les informacions necessàries en relació amb:

a) Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, tant aquells que afectin a l'empresa en el seu conjunt com a cada tipus de lloc de treball o funció.

b) Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables a els riscos assenyalats a l'apartat anterior.

c) Les mesures adoptades de conformitat amb el que es disposa en l'article 20 de la LPRL (mesures d'emergència).

L'article 23 de la LPRL es refereix a la documentació següent:

- a) Pla de prevenció de riscos laborals.
 - b) Avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut en el treball, inclòs el resultat dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors.
 - c) Planificació de l'activitat preventiva, incloses les mesures de protecció i de prevenció a adoptar i, si escau, material de protecció que hagi d'utilitzar-se.
 - d) Pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballadors i conclusions obtingudes d'aquests.
 - e) Relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat al treballador una incapacitat laboral superior a un dia de treball.
- Ser informats per l'empresa sobre els danys produïts en la salut dels treballadors una vegada que aquell hagués tingut coneixement d'ells, podent presentar-se, àdhuc fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per conèixer les circumstàncies dels mateixos.
 - Rebre de l'empresari les informacions obtingudes per aquest procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'empresa, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors.
 - Realitzar visites als llocs de treball per a la vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'alteri el normal desenvolupament del procés productiu.
 - Recaptar de l'empresa l'adopció de mesures preventives i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, podent a tal fi efectuar propostes a l'empresari, així com al Comitè de Seguretat i Salut per a la seva discussió en el mateix.
 - Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors l'adopció de l'acord de paralització d'activitats quan es consideri que hi ha exposició a un risc greu i imminent i l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries.

Els **informes** que hagin d'emetre els Delegats de Prevenció hauran d'elaborar-se en un termini de quinze dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents. Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, l'empresari podrà posar en pràctica la seva decisió.

La decisió negativa de l'empresari a l'adopció de les mesures proposades per el Delegat de Prevenció haurà de ser argumentada amb exposició de motius.

Als Delegats de Prevenció els serà aplicable el que es disposa a l'apartat 2 de l'article 65 de l'ET quant al **sigil professional** degut de respecte de les informacions a les quals tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació en l'empresa (article 37 de la LPRL).

Garanties dels Delegats de Prevenció

El previst en l'article 68 de l'ET en matèria de **garanties** serà aplicable als Delegats de Prevenció en la seva condició de representants dels treballadors (article 37 de la LPRL).

Els Delegats de Prevenció disposaran del **crèdit horari** que estableix per a aquestes figures l'ET (article 68. lletra "i"), sense carregar al citat crèdit horari el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes i altres casos.

Tanmateix la falta d'un crèdit horari addicional suposa que moltes de les tasques assignades a aquests Delegats hauran de realitzar-se amb el mateix crèdit horari que disposaven com a representants, limitant en realitat la seva dedicació.

Per aquest motiu és fonamental incorporar a través de la negociació col·lectiva, el crèdit horari addicional dels Delegats de Prevenció amb la finalitat de garantir la dedicació suficient per a l'acompliment de les seves funcions.

L'**empresari** haurà de **proporcionar als Delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions** (article 37 de la LPRL).

La formació s'haurà de facilitar per l'empresari pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, repetint-se periòdicament si fos necessari.

El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els Delegats de Prevenció.

El Comitè de Seguretat i Salut

És l'**òrgan paritari i col·legiat** de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

En les empreses o centres de treball que compten amb 50 o més treballadors, els Delegats de Prevenció formen part d'aquest Comitè, mentre que en les empreses o centres de treball de menys de 50 treballadors, les competències d'aquest Comitè seran exercides pel propi Delegat de Prevenció.

Com a òrgan paritari està format pels Delegats de Prevenció i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al de Delegats de Prevenció.

Participaran amb **veu però sense vot**, els Delegats Sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa que no estiguin inclosos en la composició del Comitè. Igualment, quan ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè, podran participar treballadors de l'empresa que comptin amb una especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que vagin a debatre's en el Comitè.

El Comitè de Seguretat i Salut es **reunirà trimestralment** i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Les empreses que comptin amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un **Comitè Intercentres**, amb les funcions que l'acord li atribueixi.

Competències del Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut té les següents **competències i facultats** (article 39 de la LPRL):

- **Participar** en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa.

A aquest efecte, dins el Comitè s'hi debatran, abans de la seva posada en pràctica i referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, l'elecció de la modalitat organitzativa de l'empresa i, si escau, la gestió realitzada per les entitats especialitzades amb les quals l'empresa hagués concertat la realització d'activitats preventives; els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció al fet que es refereix l'article 16 de la LPRL i organització de la formació en matèria preventiva.

- **Promoure** iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció de riscos en l'empresa, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

- **Conèixer** directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, realitzant a aquest efecte les visites que estimi oportunes.

- **Conèixer** quants documents i informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si s'escau.

- **Conèixer i analitzar** els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

- **Conèixer i informar** la memòria i programació anual de serveis de prevenció.

A fi de donar compliment al que disposa la LPRL respecte la col·laboració entre empreses en els supòsits de desenvolupament simultani d'activitats en un mateix centre de treball, es podrà acordar la realització de reunions conjuntes dels Comitès de Seguretat i Salut o, en defecte d'això, dels Delegats de Prevenció i empresaris de les empreses que manquin d'aquests Comitès, o altres mesures d'actuació coordinada.

