



Derechos de los delegados y delegadas

Guía rápida

JUNTA DE EXTREMADURA



comisiones obreras
de extremadura

Derechos de los delegados y delegadas

Guía rápida

Todos los derechos que aparecen en esta guía tienen carácter de mínimos. Los convenios colectivos los pueden haber ampliado.



Libertad Sindical

¿Qué supone la libertad sindical?

LOLS, art. 1

El **derecho** a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

¿Qué derechos se establecen?

LOLS, art. 2

Individuales:

- Constituir **sindicatos**, afiliarse y al desarrollo de la actividad sindical.

Colectivos:

- De **negociación** colectiva, ejercicio de huelga, planteamiento de conflictos individuales y colectivos, presentación de candidaturas a elecciones sindicales.

¿Qué es un sindicato más representativo?

LOLS, art. 6 - LOLS, art. 7

Nivel estatal

- El que alcanza, al menos, el **10%** de representantes en las elecciones sindicales.

Nivel comunidad autónoma

- El que alcanza, al menos, el **15%** de representantes en las elecciones sindicales.
- El que tiene, como mínimo, **1.500** representantes.

Secciones Sindicales

¿Qué son?

La expresión organizada del **sindicato** en la empresa o el centro de trabajo y está formada por el conjunto de las personas afiliadas.

¿Cuáles son sus funciones?

Las **secciones sindicales** cumplen una doble función, por una parte son cauce para la **participación** de los afiliados y afiliadas en la elaboración de las políticas del sindicato, y por otra, instrumento para que estas políticas tengan aplicación en el centro de trabajo.

¿Y sus derechos?

[LOLS, art. 8]

Con carácter mínimo:

- Celebrar reuniones, recaudar cuotas y recibir y distribuir **información** sindical fuera de las horas de trabajo.

¿Qué derechos tienen cuando son de sindicatos más representativos?

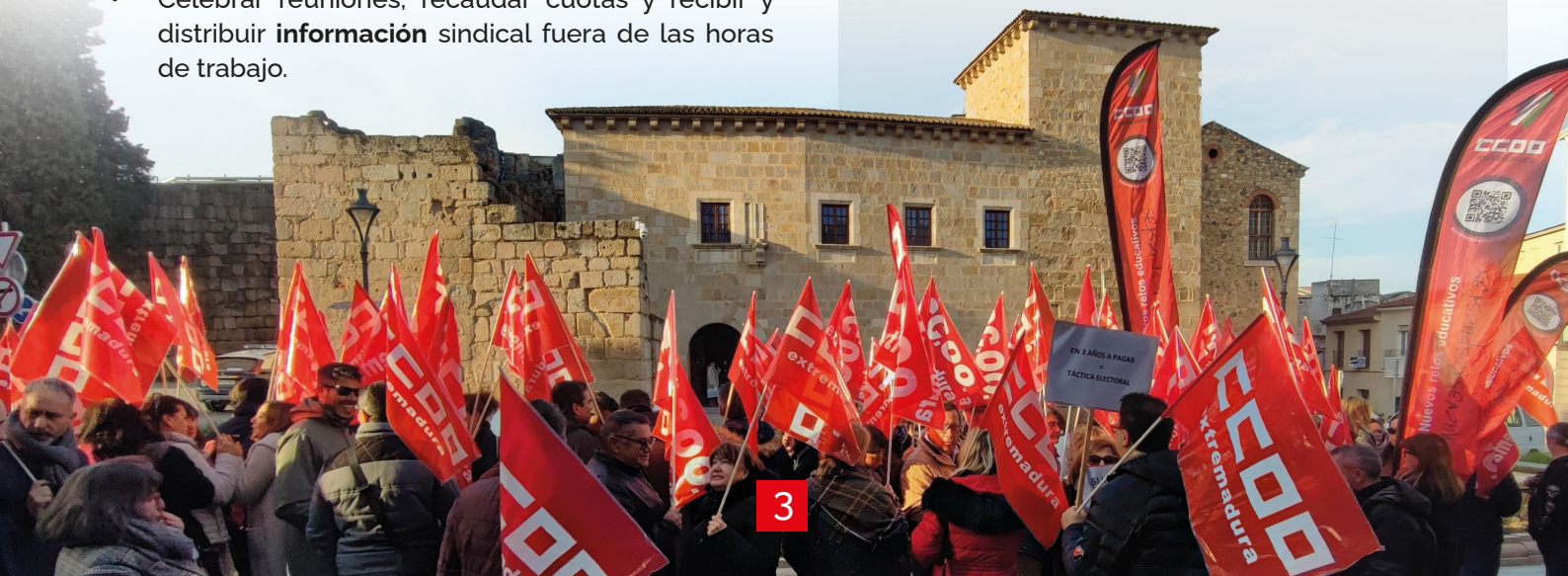
[LOLS, art. 9]

Sin perjuicio de lo estipulado en los convenios:

- Tablón de anuncios, a la **negociación** colectiva, a un local para reuniones en el caso de centros con más de **250** trabajadores y trabajadoras.

[LOLS, art. 10]

- Nombrar delegados o delegadas sindicales en centros con **más de 250** trabajadores y trabajadoras.
- A la **misma información** y documentación entregada a los **comités de empresa**.
- Asistir a las reuniones del **comité de empresa** y de seguridad y salud.
- Ser **oídos** por la empresa **previamente** a la adopción de medidas de carácter colectivo.





La representación unitaria en la empresa

¿Quién la compone?

[ET, art. 62]

Delegados y delegadas de personal en centros con una plantilla inferior a 50.

- Hasta 30 trabajadores/as..... 1
- De 31 a 49 trabajadores/as 3

[ET, art. 63] - [ET, art. 66]

Comités de empresa en centros con una plantilla superior a 50 y con arreglo a la siguiente escala de número de trabajadores y trabajadoras.

- 50 a 100 5
- 101 a 250 9
- 251 a 500 13
- 501 a 750 17
- 751 a 1.000 21

De mil en adelante, **dos por cada mil o fracción**, con el máximo de **75**.

Medios para el ejercicio de la función representativa

¿Cuál es la duración del crédito de horas retribuidas?

ET, art. 62

Hasta 100 trabajadores/as	15
De 101 a 250.....	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

¿Se puede acumular el crédito horario en uno o varios delegados/as?

Siempre que se haya pactado en **convenio colectivo**.

¿Su utilización precisa de autorización de la empresa?

No, sin perjuicio de la obligación de preavisar su utilización y justificación.

¿Cómo se retribuye el crédito horario?

Su retribución es **igual** a las horas efectivamente trabajadas.

¿Qué pasa cuando el delegado/a trabaja a turnos?

Que **puede** imputar al crédito horario, las que utilice en actividades representativas fuera de su jornada habitual.

¿Se tiene derecho a un local?

ET, art. 81

La empresa está obligada a poner a disposición de los representantes unitarios un local adecuado siempre que sus características lo permitan.

¿Se tiene derecho a un tablón de anuncios?

ET, art. 81

La empresa está obligada a poner a su disposición uno o varios tabloneros de anuncios.

Derechos de información de la representación unitaria y sindical

¿Cuáles son los derechos en materia de contratación?

ET, art. 8.3 a

La empresa está obligada a entregar la **copia básica** de todos los contratos que realice por escrito salvo que afecten al personal de alta dirección y será entregada en el plazo de 10 días desde la formalización de los contratos.

¿Qué es la copia básica?

ET, art. 8.3 a

Es una reproducción del contrato de la que solo procederá excluir el DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal.

¿Cuáles son los derechos respecto de las empresas de trabajo temporal?

Ley 14/1994 art. 9

Las empresas están obligadas a **informar** a sus propios representantes sobre los contratos de puesta a disposición que suscriban con empresas de trabajo temporal, indicando la causa de la contratación y debiendo producirse esta **información** en el plazo de **10 días** siguientes a la celebración del contrato.



¿Qué más derechos existen en materia de contratación?

ET, art. 15.4

Cuando no exista **obligación** de celebrar los contratos temporales por escrito, procederá **notificar** la realización de tales contratos.

ET, art. 8.3 a

Notificación de contratos de alta dirección, respecto de los cuales no existe **obligación** de entregar copia básica.

ET, art. 64

- **Derecho a recibir información** trimestral respecto de actuaciones medioambientales que tengan repercusión sobre el empleo y sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos con indicación del número y modalidades, incluidos los contratos a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- **Conocer** los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y de los modelos de finiquito.
- **Notificación** de las prórrogas y denuncias de los contratos.
- **Información** sobre estructura y evolución del empleo.

ET, art. 42

- En los supuestos de contrata se deberá **facilitar** el nombre de la empresa contratista o subcontratista, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución y número de trabajadores ocupados.
- La **obligación** de **información** anterior igualmente la mantendrá la empresa contratista o subcontratista respecto de sus trabajadores, indicando los datos de la empresa principal.
- Cuando la empresa formalice una contrata deberá **informar** sobre la razón social de dicha contrata, objeto y duración de la misma, lugar de ejecución, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata y medidas previstas en materia de coordinación de actividades sobre prevención.

ET, art. 49.2

- A **petición** de los trabajadores o trabajadoras podrá estar presente la representación unitaria en la firma del finiquito por finalización del contrato.

¿Cuáles son los derechos en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

ET, art. 41

La empresa viene **obligada a informar** sobre las modificaciones que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento.

¿Cuáles son los derechos sobre extinción de contratos de trabajo?

ET, art. 52 - ET, art. 53

La empresa viene obligada a informar sobre su intención de extinguir los contratos de trabajo por causa objetiva.

¿Cuáles son los derechos sobre igualdad de trato?

ET, art. 64

Al menos **anualmente**, la relativa a la **igualdad** de trato y de oportunidades entre **mujeres** y hombres. Se incluirán datos sobre la proporción de **mujeres** y hombres en los diferentes niveles profesionales, las medidas de fomento de **igualdad** y, en su caso, de la aplicación de los planes de igualdad.

¿Cuáles son los derechos de información sobre la situación financiera de la empresa?

ET, art. 64

- **Trimestralmente** al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma.
- **Derecho a conocer** la documentación contable de la empresa: el balance, la cuenta de resultados y la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a **conocer** a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.



Derechos específicos de los delegados y delegadas de prevención

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, atribuye determinadas competencias en materia de **información, consulta, vigilancia y control** del cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos, competencias que corresponderán a los **órganos de representación** unitaria cuando no se haya procedido al nombramiento de los delegados de prevención.

¿En qué materias, entre otras, la empresa estará obligada a informar?

ET, art. 18 - ET, art. 20

- Sobre los **riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto respecto de aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como para cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Sobre las **medidas y actividades** de protección y prevención aplicadas a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- **Medidas** de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuaciones de los trabajadores.

¿Quiénes son los titulares de este derecho?

ET, art. 77

Los trabajadores y trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo.

¿Quiénes son los titulares de este derecho?

ET, art. 77

Los delegados y delegadas de personal, **comités de empresa** o los trabajadores y trabajadoras, siempre que la solicitud sea suscrita por un número no inferior al **33%** de la plantilla.

¿A quién y cómo se convoca?

ET, art. 77

A la empresa con **48 horas** de antelación mínima, acompañando el orden del día y los nombres de los asistentes a la asamblea que no pertenezcan a la plantilla.

Derecho de Asamblea

¿En qué materias, entre otras, la empresa estará obligada a informar?

ET, art. 77

Corresponde **siempre** a los **delegados y delegadas de personal** o al **comité de empresa** incluso en los supuestos de asambleas revocatorias de los y las representantes.

¿Dónde y cuándo se celebran las asambleas?

ET, art. 78

En el **centro** de trabajo y **fuera** de las horas de trabajo salvo **acuerdo** con la empresa.

Derechos de audiencia y consulta de la representación unitaria y sindical

ET, art. 40 - ET, art. 41 - ET, art. 64 - ET, art. 34

- En las **reestructuraciones** de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- En el supuesto de **reducciones de jornada** con carácter temporal y teniendo en cuenta que la jornada de trabajo pactada en un **convenio colectivo** no puede ser objeto de modificación unilateral por parte de la empresa de carácter permanente ni tampoco por **acuerdo** con la representación unitaria.
- En casos de **traslado** total o parcial de las instalaciones.
- Respecto de los **planes** de formación profesional de la empresa.
- En la **implantación o revisión** de sistemas de organización y control de trabajo.
- Con ocasión de los **estudios** de tiempos, establecimientos de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- En la **elaboración** del calendario laboral aun cuando la misma sea competencia de la empresa.





¿Qué se entiende por derechos de consulta?

Son aquellos que la legislación impone abrir un periodo de consultas o negociación en el que cabe la posibilidad de alcanzar determinados acuerdos.

¿Cuáles son las características de los derechos de consulta?

- Ha de ser **previa** a la ejecución de la decisión empresarial.
- Su **inexistencia** puede conllevar la nulidad de la decisión empresarial o su paralización y, en todo caso, es una infracción que puede ser objeto de sanción por la Inspección de Trabajo.
- **No** existe **obligación** de finalizar los periodos de **negociación** con un **acuerdo**. La decisión final corresponde a la empresa con independencia de la opinión de la representación unitaria y sindical.
- En general su duración es de **15 días**.

¿Cuándo se exige un período de consultas?

ET, art. 40 - ET, art. 41 - ET, art. 44
ET, art. 47 - ET, art. 51

- **Procedimiento** de regulación de empleo: extinción y suspensiones de contratos y reducción temporal de la jornada de trabajo.
- **Traslados** colectivos.
- **Modificaciones** sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- **Sucesión** de empresas.



Derecho a huelga

¿En qué consiste el derecho a huelga?

Es una medida de presión para la **defensa** de los intereses laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

¿Son legales las huelgas cuando se persigue un objetivo sociopolítico?

Son **plenamente legales**. Los intereses de los trabajadores y trabajadoras no son, exclusivamente, los que derivan del contrato de trabajo, sino que abarcan a multitud de actividades y **derechos** ajenos a la relación laboral (educación, sanidad, medio ambiente, seguridad social ...)

¿Son legales las huelgas cuando son de solidaridad?

Son legales las de **solidaridad** con otros trabajadores y trabajadoras o de **apoyo** a otros sectores de actividad.

¿Y cuando se pretende modificar el contenido de un convenio colectivo?

Podrá ser declarada ilegal, pero es **plenamente legal**:

- Si es para demandar la interpretación del convenio.
- Cuando lo pretendido es ajeno a lo negociado en el convenio y, por tanto, no se pretende su modificación.
- Si se exige el cumplimiento de lo pactado en el convenio.

¿Quién está legitimado para convocar una huelga?

- **En el ámbito de la empresa o centro de trabajo:**
 - La representación unitaria, la representación sindical o por **acuerdo** mayoritaria de la asamblea de trabajadores y trabajadoras.
- **En el ámbito superior a la empresa:**
 - Las **organizaciones sindicales**, aunque no sean mayoritarias en el sector de que se trate.

¿Qué actuaciones previas a su convocatoria hay que realizar?

- **Si el ámbito territorial supera a una comunidad autónoma:**
 - Agotar el procedimiento de mediación previsto en el **acuerdo** para la solución autónoma de conflictos laborales.
- **Si el ámbito es de una sola comunidad autónoma:**
 - Agotar el procedimiento de mediación de los **acuerdos** interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos de la comunidad autónoma donde se realice la convocatoria.

¿Cómo se solicita la mediación?

La representación legitimada para la convocatoria de huelga deberá **comunicar** al servicio de **mediación y arbitraje** correspondiente al ámbito de la huelga, la **solicitud** de mediación expresando:

- Los **objetivos** de la huelga.
- Las **gestiones** realizadas y **fecha** prevista para su inicio.
- **Entregar** copia de ese escrito a la empresa o patronal correspondiente.

Derecho de negociación colectiva

¿Qué se entiende por convenios colectivos?

Son el **resultado de los acuerdos** alcanzados entre la representación unitaria o sindical y las empresas o patronales para la **regulación** de las condiciones de empleo y trabajo, en el ámbito de la empresa o en ámbitos superiores.

¿Qué tipos de convenios colectivos existen?

El **Estatuto de los Trabajadores** regula **tres** modalidades distintas de convenios, estableciendo reglas de legitimación para su negociación y contenidos que son diferentes en cada caso. Así, podemos distinguir entre convenios marco, **acuerdos** interprofesionales sobre materias concretas y **convenios colectivos** propiamente dichos.



¿Quiénes están legitimados para negociar los convenios?

La **representación unitaria** –delegados y delegadas de personal, **comité de empresa** o **comité intercentros** - o las **secciones sindicales**.

¿Cuándo tiene un convenio eficacia general?

Cuando voten a favor del texto del convenio colectivo la **mayoría de la comisión negociadora** o sea suscrito por aquellas **secciones sindicales** que cuenten con **mayoría en el comité de empresa**.

Conflictos colectivos y procedimientos de mediación y arbitraje

¿Qué son los conflictos colectivos?

Todas las controversias que **afectan** de una manera genérica e indeterminada a un conjunto de trabajadores y trabajadoras.

¿Qué clase de conflictos existen?

- Los **jurídicos** que se plantean sobre la **interpretación** de una norma o **convenio colectivo**.
- Los de intereses que surgen con el **propósito de modificar** el ordenamiento existente, mediante un cambio de condiciones.

¿Qué vías existen para la solución de los conflictos?

- El procedimiento **jurídico**.
- El procedimiento de **solución extrajudicial**.

¿En qué consiste el procedimiento jurídico?

- Los **sujetos legitimados** para plantear el conflicto en el que se demanda una determinada interpretación jurídica son:
- Los **sindicatos**.
- Las asociaciones patronales.
- La **representación unitaria**.
- Las empresas.
- La autoridad laboral.

¿Cómo pueden finalizar los conflictos colectivos?

- Por medio de **conciliación** que tendrá el **valor de un convenio colectivo** siempre que se haya acordado por las mayorías necesarias.
- Mediante **sentencia** del órgano judicial correspondiente en virtud de la demanda planteada.

¿Cuáles son los procedimientos de solución extrajudicial?

- La **mediación** que implica la presencia de un **tercero** que intenta **acercar las posiciones** de las partes y que está **facultado para realizar propuestas** independientes de las que hubieran realizado las partes en conflicto.
- El **arbitraje** que supone el acuerdo voluntario de las partes para encomendar a un tercero y **aceptar de antemano** la solución que éste dicte sobre el conflicto.

Garantías de la representación unitaria y sindical

¿Para qué existen garantías para la representación unitaria y sindical?

Para garantizar la **independencia** en el ejercicio de sus funciones y que la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras no les repercutan negativamente mediante un conjunto de **garantías** que están reconocidas por el **Estatuto de los Trabajadores** y por diversas **normas internacionales** ratificadas por España.

¿Cuál es el ámbito personal de las garantías?

- Conforme al **Estatuto de los Trabajadores**, los delegados y delegadas de personal, integrantes de los **comités de empresa** y, en su caso, del **comité intercentros**. Estas garantías son, además, extensibles a los candidatos, candidatas y suplentes en los procesos electorales hasta la finalización del mencionado proceso.
- De acuerdo a la **LOLS**, los delegados y delegadas sindicales.

¿Qué ámbito temporal tienen?

Mientras **dure** su mandato y durante el **año siguiente** a la finalización del mismo.



¿Cuáles son las principales garantías?

ET, art. 55

A la apertura de **expediente contradictorio** en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

ET, art. 56

Alejercicio de **derecho de opción** entre la **readmisión** o el abono de la **indemnización** correspondiente en los supuestos de despido **improcedente**.

ET, art. 68

A la **prioridad de permanencia** en la empresa en los supuestos de suspensión del contrato o extinción por despido colectivo y en los despidos objetivos por amortización de puesto de trabajo.

ET, art. 40

A la **prioridad de permanencia** en los supuestos de movilidad geográfica.

ET, art. 17 - ET, art. 68

A la **protección** frente a los actos de la empresa que supongan **discriminación** basada en el ejercicio de su función representativa:

- **Derecho a no ser despedido o sancionado** por el ejercicio de actividades representativas.
- **Derecho a no ser discriminado** en su promoción económica o profesional.
- **Derecho a la no modificación de las condiciones de trabajo** por razón del cargo representativo.

Derecho a expresar libremente sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.



extremadura

CCOO de Extremadura

MÉRIDA

Avenida Juan Carlos I, 47

ccooextremadura@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 313 062

PLASENCIA

Calle Cayetano García Martín, 2

plasencia@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 422 466

DON BENITO

Calle Donoso Cortés, 33

donbenito@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 802 080

BADAJOS

Avenida de Colón, 6

badajoz@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 223 248

ZAFRA

Calle Hernando de Zafra, 13B

zafra@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 553 202

NAVALMORAL DE LA MATA

Avenida Constitución, s/n

navalmoral@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 531 997

CÁCERES

Calle Obispo Ciriaco Benavente, 2

caceres@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 227 279

ALMENDRALEJO

Calle Vapor, s/n

almendralejo@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 671 807



comisiones obreras
de extremadura

extremadura.ccoo.es



@ccoo_ext



[ccoo.extremadura](https://www.facebook.com/ccoo.extremadura)



[ccooextremadura](https://www.instagram.com/ccooextremadura)



[ccoo extremadura](https://www.youtube.com/ccoo_extremadura)