

FUNCIÓNES DE LA RLT Y LAS SECCIONES SINDICALES

LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES



¿Qué es la Unión General de Trabajadores?

Es una confederación sindical constituida en 1888. Uno de los dos sindicatos mayoritarios, dentro de los más representativos, y por ello es un interlocutor social.

La Unión General de Trabajadores es una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español.

¿Qué defendemos?

Los sindicatos constituimos uno de los engranajes del sistema democrático. Su papel y relevancia está reconocido en el Título Preliminar, artículo 7 de la Constitución Española de 1978, al igual que lo están los partidos políticos, en el artículo 6, y otras instituciones del Estado en el mismo título.

La Constitución nos encomienda los intereses generales de los trabajadores. Nuestra legitimidad procede de las elecciones que celebramos con carácter periódico en las empresas. Esto otorga nuestra representatividad.

Defendemos los intereses del conjunto de los trabajadores en cualquiera de sus condiciones, trabajen o no, sean fijos o temporales. Defendemos a los trabajadores con carácter integral y no a un colectivo concreto.

¿Cuántos afiliados tenemos?

UGT cuenta con 1.100.000 afiliados.

LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES



¿Cuántos delegados tenemos?

El número lo determinan las elecciones sindicales que se celebran en las empresas cada cuatro años y que no se circunscriben a un determinado periodo de tiempo.

Se trata de un proceso dinámico que se va reproduciendo paulatinamente en las empresas, y que se renueva cada cuatro años. Se celebran cerca de 100.000 procesos electorales que nos otorgan una representación de cerca del 40% de los trabajadores.

¿Qué hacemos?

Defender los intereses de los trabajadores

¿Cómo?

- ❑ Combinando la acción y la negociación y siempre a la búsqueda del consenso, de acuerdos. Ese ha sido un objetivo de la acción sindical en los últimos treinta años.
- ❑ En la empresa. A través de la negociación Colectiva. Nuestro primer campo de acción son los centros de trabajo. En este ámbito se concitan dos realidades: la fuerza y capacidad de resolver problemas, por un lado, y la capacidad de superar conflictos junto con una situación laboral precaria, por otro. Esto hace necesaria la presencia y la acción del sindicato en la empresa.
- ❑
- ❑ Negociamos más de 4.500 convenios.
- ❑ Se benefician cerca de 11.000.000 TRABAJADORES, estén o no afiliados al sindicato.
- ❑ Desarrollamos nuestra acción sindical a través de la negociación colectiva en aproximadamente 1.100.000 empresas.

COMO SE ESTRUCTURA LA UGT



ESTRUCTURA DE LA UGT

La UGT se estructura en Federaciones las cuales se organizan de acuerdo **de los distintos sectores de producción** con arreglo a criterios de homogeneidad en la actividad económica y territorialmente mediante las denominadas UNIONES.

ESTRUCTURA TERRITORIAL DE LA UGT

Además de las Federaciones, la UGT se organiza territorialmente mediante las denominadas UNIONES. EL cometido principal de la UNIONES es desarrollar las acciones ante las instituciones, colaborar en la formación sindical y ayudar a asegurar el cumplimiento de las tareas sindicales comunes .

Para poder desempeñar lo anteriormente expuesto la organización territorial de la UGT se establece en los niveles siguientes:

- Unión Comarcal la cual coordina los sindicatos comarcales existentes.
- Unión Provincial la cual coordina a las Federaciones provinciales y las Uniones comarcales .
- Unión de Comunidad Autónoma (UCA) la cual coordina a las Federaciones y Uniones en el territorio correspondiente. La distribución territorial de la misma se determinará en su Congreso.

COMO SE ESTRUCTURA LA UGT



ESTRUCTURA PROFESIONAL : LAS FEDERACIONES DE LA UGT

Las Federaciones **agrupan a los trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores de producción** con arreglo a criterios de homogeneidad en la actividad económica y en ellas se concentra lo esencial de la acción sindical.

En la actualidad :

- Federación de Industria, Construcción y Agro (**FICA**)
- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (**FESMC**)
- Federación de Servicios Públicos (**FeSP**)
- Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados (**UJP**)

NUESTRA FEDERACIÓN, LA FICA



¿Qué es ?

La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) es parte integrante de la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores de España.

UGT FICA CyL agrupa a los trabajadores y trabajadoras asalariados dependientes, a los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tengan personal a su servicio, así como a los y las trabajadoras asociados en forma de cooperativas y de sociedades laborales. También representa a las y los estudiantes que se encuentren realizando prácticas de formación profesional reglada y ocupacional en los sectores profesionales encuadrados en el ámbito funcional de FICA; a los trabajadores y trabajadoras desempleados dedicados a una actividad académica o profesional de los ámbitos de UGT FICA CyL así como a trabajadores prejubilados y prejubiladas de los mismos sectores.

Los sectores que integran la Federación de Industria, Construcción y Agro son los siguientes:

- ✓ Sector de automoción
- ✓ Sector Alimentación, Bebidas y Tabacos
- ✓ Sector Energético
- ✓ Sector Construcción
- ✓ Sector Minero
- ✓ Sector Químico, textil y artes gráficas
- ✓ Sector Metal
- ✓ Materia de transporte, Electrónica y TIC

EL MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES



EL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo, como marco legal que ordena las relaciones laborales, surge como intento de regular el conflicto entre capital y trabajo en el sistema de producción capitalista. Con esa vocación de regulación del conflicto, **el derecho del trabajo se orienta hacia la protección del trabajador como parte más débil en el contrato por el que empresario y trabajador intercambian trabajo por salario.**

Sí en un principio, bajo la estricta tutela del derecho del trabajo **sólo estaban aquellos que trabajan por cuenta ajena, hoy están incluidos otro tipo de relaciones extralaborales**, en las cuales sin embargo existe una clara desigualdad entre las partes (piénsese por ejemplo en el **servicio doméstico, o en el trabajo penitenciario entre otros**).

FUENTES Y JERARQUÍA DE LAS NORMAS LABORALES

La normativa que regula las relaciones laborales difiere según de la fuente de la que emana o del lugar que ocupe en la jerarquía normativa. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

La jerarquía queda establecida, según el orden de prevalencia, de la siguiente forma: **Constitución, Tratados y Convenio Internacionales, Leyes Orgánicas, Normas Reglamentarias, Convenios, Usos y Costumbres.**

EL MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES



FICA
Industria,
Construcción y Agro
Castilla y León

REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

Los sindicatos más representativos son:

En el ámbito estatal:

Los que han obtenido al menos un 10% de los representantes de los trabajadores en este ámbito.

En el ámbito autonómico:

Aquellos sindicatos que hayan obtenido al menos el 15% de los representantes de los trabajadores y tengan 1.500 delegados en dicho ámbito.

Mediante el concepto de representatividad se asegura la defensa efectiva de los derechos de todos los trabajadores.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



MODELOS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

- ❑ **Representación unitaria:** Cuando los trabajadores del centro de trabajo eligen a sus representantes. El número de representantes varía en función del número de empleados en el mismo.
- ❑ **Representación sindical:** Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato eligen, entre ellos a sus representantes.

En nuestro país coexisten ambos modelos, cuyos órganos institucionales son:

comité de empresa y los delegados de personal

Número de trabajadores	Número de representantes
De 6 a 30 ⁽¹⁾	1 Delegado de Personal
De 31 a 49	3 Delegados de Personal
De 50 a 100	5 Miembros del Comité de Empresa
De 101 a 250	9 Miembros del Comité de Empresa
De 251 a 500	13 Miembros del Comité de Empresa
De 501 a 750	17 Miembros del Comité de Empresa
De 751 a 1.000	21 Miembros del Comité de Empresa
De 1.000 en adelante	21 más dos por cada 1.000 o fracción. Máximo 75 miembros del C.E.

(1) La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan entre seis y diez trabajadores, si éstos lo deciden por mayoría. (Art.62 E.T.)

La sección sindical y los delegados sindicales

Representación de los trabajadores afiliados a un sindicato en cada empresa

El número de representantes puede ser incrementado según convenio colectivo.

En nuestro país existen dos modelos de representación, el que resulta de las elecciones a representantes de los trabajadores, y el que eligen los afiliados a cada sindicato

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



EL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el **órgano colegiado de representación de los trabajadores.**

Su **número varía según los trabajadores que estén** ocupados en el centro o empresa en el que han sido elegidos sus miembros.

CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ

Tras la finalización del proceso electoral, por el que resultan elegidos los miembros del Comité de Empresa, estos deben proceder a **la elección de un presidente y un secretario, así como a la** elaboración de un reglamento por el que se establecen las normas de funcionamiento del Comité o Junta recién constituidos.

Los componentes del Comité de Empresa pueden constituir tantos **órganos pluripersonales de gestión y trabajo como se estimen oportunos.**

Del reglamento ya elaborado y aprobado por todos los miembros, debe remitirse una copia al empresario y a la autoridad administrativa laboral para su registro.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



CRITERIOS BÁSICOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE EMPRESA

Los miembros del Comité o Junta deben reunirse como mínimo cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados por el Comité. Los acuerdos se toman por mayoría, siempre que los asistentes representen el quórum necesario.

- **El comité de empresa es el órgano colegiado de representación de los trabajadores que para su mejor funcionamiento se dota de una mínima estructura organizativa y división de las tareas en su seno.**
- **Es conveniente, levantar acta firmada por el presidente y el secretario, de cada reunión celebrada por el Comité.**
- **En aquellos centros de trabajo, en que esté constituida la Sección Sindical, el delegado sindical puede acudir a las reuniones del Comité pero no tiene derecho a voto.**

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



LA SECCIÓN SINDICAL Y LOS DELEGADOS SINDICALES

La **Sección Sindical** la constituyen todos los trabajadores afiliados a UGT y que trabajan en una misma empresa. Es el organismo básico de participación de los afiliados e instrumento clave para el desarrollo de la acción sindical en la empresa.

Cada Federación, establece el número mínimo de afiliados a partir de los cuales se puede constituir una Sección Sindical. En la FICA, se puede proceder a su constitución a partir de 5 afiliados en el centro de trabajo.

LOS OBJETIVOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Como instrumento básico para la acción sindical en la empresa, la Sección Sindical de UGT se encarga de:

Organizar a los trabajadores

- ✓ Proporcionando información de todo aquello que le pueda interesar a los afiliados y trabajadores.
- ✓ Elaborando un Plan de Afiliación.
- ✓ Facilitando la formación a los afiliados.
- ✓ Defendiendo ante el empresario los intereses de los afiliados.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



LOS OBJETIVOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Representar a UGT en la empresa

- ✓ Siendo coherentes con la política sindical de la Federación.
- ✓ Participando en el Comité de Empresa.
- ✓ Controlar la marcha de la empresa, de tal manera que estemos los mejor preparados antes cualquier estrategia empresarial.

ESTRUCTURA DE LA SECCIÓN SINDICAL

La Sección Sindical para su funcionamiento necesita tener una mínima organización, acorde al sector de producción de la empresa, número de trabajadores, afiliación que posee, etc. Los órganos que caracterizan su estructura son los siguientes:

- ✓ **La asamblea general: Es el órgano soberano. Está constituida por todos los afiliados y se reúne al menos una vez al año.**
Sus funciones son: establecer la política reivindicativa de la Sección Sindical. Elegir la comisión ejecutiva y supervisar su gestión. Además discute los asuntos a tratar en los congresos de ámbito superior y elige a los delegados que asistirán a los mismos.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



ESTRUCTURA DE LA SECCIÓN SINDICAL

- ✓ **La ejecutiva: Se puede proceder a la elección de la ejecutiva a partir de 7 afiliados.** La Ejecutiva de la Sección Sindical estará compuesta, como mínimo, por: Secretarios: General, de Organización y de Acción Sindical.

El trabajo que se desarrolle en la Sección Sindical, a través de sus órganos de gestión y participación ha de ser democrático y facilitar la participación de todos los afiliados a UGT en la empresa.

Una de las fórmulas más adecuadas para llevar adelante el trabajo de la Sección Sindical y que ésta pueda cumplir los objetivos que se fija es el trabajo en equipo.

- ✓ Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo y en ellos estén constituidas las Secciones Sindicales de Centro, podrán constituir la Sección Sindical Intercentros (cuando existan Secciones Sindicales de centro en distintas provincias de una misma Comunidad Autónoma) o Secciones Sindicales Estatales (cuando existan Secciones Sindicales en distintas Comunidades Autónomas)

Dependiendo del ámbito territorial donde estén ubicados los centros de trabajo estas Secciones Sindicales podrán ser: Secciones Sindicales Intercentros Provinciales, de Comunidad Autónoma y Estatales.

El funcionamiento de las Secciones Sindicales Estatales se regula en el Reglamento de Sección Sindical Estatal que figura como normativa interna en los Estatutos de la FITAG.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



LOS DELEGADOS SINDICALES (1)

La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) en el Artículo 10, establece que las Secciones Sindicales de los sindicatos con **presencia en el comité de empresa o en el órgano de representación en las Administraciones Públicas**, estarán representadas, a todos los efectos, **por los Delegados Sindicales que les correspondan en aquellas empresas de más de 250 trabajadores. Serán elegidos por y entre los afiliados al sindicato.**

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

Empresas de 250 a 750 trabajadores:	Un Delegado Sindical
De 751 a 2.000 trabajadores:	Dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

El número de delegados sindicales garantizado por la ley puede ampliarse por medio de un acuerdo específico o a través de la negociación colectiva, por lo que la escala legal tiene el carácter de mínimo susceptible de ser mejorada, pero nunca empeorada.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



LOS DELEGADOS SINDICALES (2)

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical. Por acuerdo o por convenio se pueden mejorar estas condiciones.

Los Delegados Sindicales, aún cuando no formen parte del Comité de empresa, tienen las mismas garantías que los miembros del comité de empresa, así como los siguientes derechos, superables también mediante convenio:

- ✓ Tener **acceso a la misma información y documentación** que la empresa ponga a disposición del Comité y a guardar sigilo profesional como ellos.
- ✓ **Asistir, con voz pero sin voto**, a las reuniones del Comité y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene.
- ✓ **Ser oídos por la empresa previamente** a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

La Sección Sindical la constituyen todos los trabajadores afiliados a UGT y que trabajan en una misma empresa. Es el organismo básico de participación de los afiliados e instrumento clave para el desarrollo de la acción sindical en la empresa

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

La Directiva 1994/45 sobre los Comités de Empresa Europeos, aprobada por el Consejo de Ministros el 22 de diciembre de 1994, estableció la implantación de estos o el procedimiento de información y consultas de las empresas de ámbito comunitario.

Esta Directiva se modificó por la Directiva 2009/38/CE, dando lugar a la Ley 10/2011 de 19 de mayo, que modificó la Ley 10/1997 sobre el derecho de información y consultas de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Las competencias del Comité de Empresa Europeo:

El Comité de empresa Europeo deberá ser informado sobre la situación económica y financiera de la empresa, la producción y ventas, la situación laboral y sus tendencias, las inversiones, los cambios sustanciales sobre la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o procesos de producción, transferencias, fusiones, ajustes, quiebras y despidos colectivos esto último cuando afecte a más de un país.

CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO (1)

La Ley 10/1997 de 24 de abril realiza las siguientes definiciones en su artículo 3:

1º «Estados miembros», los Estados miembros de la Unión Europea y los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no sean miembros de la Unión Europea, obligados al cumplimiento de la Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre de 1994.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO (2)

2º «Empresa de dimensión comunitaria», aquella en que concurren las siguientes condiciones:

- a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y
- b) Que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

3º «Grupo de empresas», el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas.

4º «Grupo de empresas de dimensión comunitaria», aquel en que concurren las siguientes condiciones:

- a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros,
- b) Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes, y
- c) Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

5º «Representantes de los trabajadores», los que ostenten tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

6º «Dirección central», la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, la de la empresa que ejerza el control.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO (3)

- ✓ Los miembros serán empleados de la empresa elegidos o nombrados por su personal por los Representantes de los Trabajadores.
- ✓ Tendrá un mínimo de 3 miembros y un máximo de 30.
- ✓ Cada estado miembro, con un centro de trabajo, tendrá como mínimo un representante, incrementándose éstos en proporción al nº de empleados.
- ✓ La Administración central debe sufragar los gastos de sus actividades y aportar los recursos necesarios para el desempeño de sus obligaciones.

Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Ha dado un salto cualitativo importante en cuanto a la necesidad de la información y consultas en lo referentes a cuestiones que afecten al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes.

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (1)

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir una información suficiente, clara, apropiada y en el tiempo oportuno para desempeñar eficazmente sus tareas de representación y defensa de los intereses de los trabajadores. El empresario tiene la obligación de facilitar la información en las condiciones señaladas. En caso de no obtener información, o ser denegada cuando se solicita, el delegado puede acudir ante la Inspección Provincial de Trabajo para denunciarlo.

El análisis de la información que obtengas orientará mejor tus actuaciones. Las materias sobre las que el empresario tiene la obligación de entregar información a los representantes legales son las siguientes:

- ✓ **Sobre la situación económica de la empresa *Normativa aplicable: Art. 64.2 a) b) y 64.4 a) del Estatuto de los Trabajadores.***
- ✓ **Sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.**
- ✓ **Salud y medio ambiente laboral *Normativa aplicable: Art. 64.2d del Estatuto de los Trabajadores***
- ✓ **Contratación laboral *Normativa aplicable: Arts. 15.1, 15.4, 17.3, 42.4, 64.2 c), 64.4, 64.5 y 8.3 del Estatuto de los Trabajadores. Art. 9 de la Ley 14/94, de 1 de junio, modificada por Ley 29/99, 16 de julio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, R.D.197/2009***

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (2)

- ✓ Finalización de la relación laboral individual y extinción individual del contrato *Normativa aplicable: Arts. 49,50,51,52, 53, 54, 64.4 b) ET, Art.10.3 LOLS.*
- ✓ Imposición de sanciones por faltas muy graves a los trabajadores. *Normativa aplicable: Art. 64.4 c) del Estatuto de los Trabajadores, Art.10.3 LOLS.*
- ✓ Registros de trabajadores *Normativa aplicable: Art. 18 E.T Inviolabilidad de la persona del trabajador.*
- ✓ Cotizaciones a la seguridad social *Normativa aplicable: Art. 64.7 a) 1º del Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ Salarios *Normativa aplicable: Art. 29.2. y 29.4. del Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ Horas extraordinarias *Normativa aplicable: Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, Disposición Adicional Tercera, apartado b) RD 1561/1995, de 21 de septiembre.*
- ✓ Trabajos de grupo profesional inferior (movilidad funcional) *Normativa aplicable. Art. 39.2, 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ Movilidad geográfica (traslados individuales) *Normativa aplicable: Art. 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual *Normativa aplicable: Art. 41.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.*

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (3)

Cuando las modificaciones de las condiciones de trabajo, afectan al conjunto de los trabajadores o a **un número significativo de la plantilla**, los representantes de los trabajadores, tienen reconocidos además de los derechos de información, el derecho de consulta, que en muchos casos irá acompañado del derecho de emisión de informe, cuyo objetivo es la modificación de la decisión empresarial, cuando ésta no conviene a los intereses de los trabajadores.

La nueva redacción del Artículo 64 del ET a partir de la Ley 38/2007 nos define el derecho de “consulta”. **Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte de los representantes de los trabajadores.**

- ✓ **Cambio de estatus jurídico de la empresa *Normativa aplicable: Art. 64.5d) y 44 del Estatuto de los Trabajadores.***
- ✓ **Traslado de instalaciones *Normativa aplicable: Art. 64.5 c) del Estatuto de los Trabajadores.***
- ✓ **Planes de formación profesional *Normativa aplicable: Art. 64.5 e) del Est. de los Trab. Acuerdo Nacional de Formación Continua.***
- ✓ **Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo *Normativa aplicable: Art. 64.5 f) del Estatuto de los Trabajadores.***

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (4)

- ✓ Realización de funciones de grupo profesional superior *Normativa aplicable: Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ Movilidad geográfica: Traslados colectivos *Normativa aplicable: Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo *Normativa aplicable: Arts. 41 y 64.5 b) del Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable (de sector o de empresa) *Normativa aplicable: Art.82.3 E.T.*
- ✓ Despido colectivo, suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor *Normativa aplicable: Arts. 47,51, 64.5 a) ET.*
- ✓ Situación y estructura del empleo *Normativa aplicable: Art.64.5 E.T.* Cambios relevantes en cuanto la organización del trabajo y a los contratos de trabajo *Normativa aplicable: Art.64.5 E.T.*
- ✓ Medidas preventivas *Normativa aplicable: Art.64.5 E.T.* Calendario laboral *Normativa aplicable: Art.34.6 del E.T., disposición adicional tercera, párrafo 1, RD 1561/1995, de 21 de septiembre.*
- ✓ Inaplicación del régimen salarial *Norma aplicable: Art. 82 del E.T.*

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La negociación colectiva es un derecho constitucional.

Los representantes de los trabajadores **tienen reconocida la capacidad para negociar los convenios colectivos**, pero como hemos visto en los apartados anteriores, también otras situaciones como **los traslados colectivos en la movilidad geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas, y los despidos colectivos o suspensiones del contrato de trabajo y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción vía los periodos de consultas**, aunque son negociaciones impuras puesto que en caso de desacuerdo prevalece la decisión empresarial.

El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva **constituyó un elemento desestabilizador importante** en el equilibrio de la negociación, pero la publicación del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha **agravado más la situación, ya que estimula la fragmentación, el atomismo, la desregulación, y la falta de uniformidad básica en la determinación de las condiciones** de trabajo a través de la negociación colectiva. Con la excusa de estimular la flexibilidad interna, se da **prioridad al convenio de empresa sobre los de ámbito superior en casi todas las materias**, art 84.2 del ET.

Normativa aplicable: Art. 37 de la Constitución Española; Arts. 82, 86, 87 y 92 del Estatuto de los Trabajadores, Art. 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Art. 4 del Real Decreto 572/82

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DEBERES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (1)

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa deben cumplir con los siguientes deberes:

1. Observar sigilo profesional referente a la información recibida de la empresa

Normativa aplicable: Art. 65. del Estatuto de los Trabajadores

- ✓ La ley 38/2007 efectúa una nueva redacción del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. Actualmente deben guardar sigilo sobre aquella información que en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. También se obliga también a guardar sigilo a los expertos que asistan a los representantes de los trabajadores.

2. Colaborar con la productividad según lo pactado en convenio colectivo (Art. 64.7 c) ET

3. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. Normativa aplicable: Artículo 64.7 d) del Estatuto de los Trabajadores.

- ✓ Según la Ley de Igualdad, se debe reconocer a los trabajadores, hombres y mujeres, el derecho a conciliar su vida personal, familiar y laboral, para que puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades. Y se debe evitar cualquier discriminación por ejercer este derecho.

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DEBERES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (2)

Las medidas podrían dirigirse tratar temas como:

- Fomentar el uso de la nueva prestación de paternidad.
 -
 - Incorporar garantías en la promoción para los trabajadores que se hayan acogido a permisos o excedencias relacionados con la conciliación.
 -
 - Establecer horarios flexibles que permitan la conciliación
4. Informar a sus representados de todos aquellos temas propios de su competencia que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales *Normativa aplicable: Art. 64.7 e) ET.*

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



GARANTIAS DEL DELEGADO SINDICAL (1)

Con el fin de proteger y hacer efectiva la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, **se establecen en la normativa una serie de garantías y facilidades para los representantes de los trabajadores.** Las garantías establecidas por la ley pueden ser:

1. Garantías que limitan el poder disciplinario del empresario respecto al representante :

- **Apertura de expediente contradictorio** en el caso de faltas graves o muy graves, siendo oídos, además del afectado, el resto de los representantes legales.
- **Prioridad de permanencia en el centro de trabajo** en los supuestos de suspensión o extinción por causas objetivas y en los supuestos de movilidad geográfica por las mismas causas.
- **No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones**, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato salvo en casos de revocación o dimisión.
- **No ser discriminado** en la promoción económica ni profesional, ni en las relaciones laborales.
- **Derecho de opción entre la readmisión o el abono** de la indemnización en los despidos improcedentes. Si se opta por la readmisión, ésta es obligatoria.

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



GARANTIAS DEL DELEGADO SINDICAL (2)

2. Garantías destinadas a facilitar la realización efectiva de la representación de los trabajadores.

Se incluyen en este tipo:

- **Libertad de expresión y opinión.** (Art. 20 de la CE y Arts. 64 y 68 del ET).
- **Libertad de publicación y distribución** (Art. 68 d) del ET).
- **Derecho de reunión** (Art. 4.1 f) y 77.1 del ET).
- **Derecho a uno o varios tablones de anuncios y al uso de un local adecuado**, siempre que las características de las empresas lo permitan. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. (Art. 81 del ET)
- **Las secciones sindicales tendrán derecho a un tablón de anuncios**, y si la empresa o centro de trabajo supera los 250 trabajadores, podrán utilizar un local adecuado para desarrollar su actividad.(8.2 de la LOLS).

Todas las garantías y derechos establecidos son norma de Derecho mínimo necesario. En consecuencia este podrá ser ampliado mediante la Negociación Colectiva.

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



GARANTIAS DEL DELEGADO SINDICAL (3)

- **Crédito horario** (Arts. 37.3. y 68 e) del ET y 10.3 de la LOLS).

ESCALADO DE CREDITO HORARIO

Hasta 100 trabajadores	15 horas mensuales
De 101 hasta 250 trabajadores	20 horas mensuales
De 251 hasta 500 trabajadores	30 horas mensuales
De 501 hasta 750 trabajadores	35 horas mensuales
De 741 en adelante	40 horas mensuales

Todas las garantías y derechos establecidos son norma de Derecho mínimo necesario. EN consecuencia este podrá ser ampliado mediante la Negociación Colectiva.

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



FUNCIONES DE CONTROL Y VIGILANCIA

Todos y cada uno de los derechos de información y las garantías de las que se dotan a los Representantes de los Trabajadores **tiene como fin que este pueda realizar las funciones de vigilancia y control para una efectiva defensa de las condiciones de trabajo y que éstas se ajustan a lo establecido por las normas.**

Las funciones de control y vigilancia que reconoce la Ley son:

- 1. Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e higiene en el trabajo. *Normativa aplicable: Art. 15, 40.2 y 43.1 de la Constitución Española; Art. 4.2 d), 19 y 64.7 a) del Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos Laborales.***
- 2. Vigilancia y control del cumplimiento de las normas en materia laboral, Seguridad Social y empleo, Convenios Colectivos, pactos, condiciones y usos. *Normativa aplicable: Art. 64.7 a) 1º del Estatuto de los Trabajadores.***
- 3. *Vigilancia y asistencia a registros al trabajador y sus efectos personales. Normativa aplicable: Art. 18 del Estatuto de los Trabajadores.***
- 4. *Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Normativa aplicable: Art. 64.7 a) 3º del Estatuto de los Trabajadores.***

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



FUNCIONES DE CONTROL Y VIGILANCIA

En caso de que en la labor de Vigilancia y Control observemos incumplimientos por parte de la empresa en lo referente a legislación laboral y a la normativa que regula la Seguridad Social, la Representación de los Trabajadores tiene competencias para:

- Realizar solicitudes ante el empresario y/u órganos de la Administración para que remita el incumplimiento.
- Presentar denuncias ante la Inspección de Trabajo.
- Presentar demandas y recursos ante los juzgados competentes.
-

Normativa aplicable: Arts. 64.7 y 65.1 del Estatuto de los Trabajadores, art. 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y arts. Del 6 al 10 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Delegado de Prevención tiene la misión específica de velar por la consecución y el mantenimiento de las condiciones idóneas de salud y seguridad para los trabajadores en el seno de la empresa.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN, COMPETENCIAS Y FACULTADES (1)

- Colaborar con la dirección de la Empresa
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores
- Vigilar que los trabajadores reciben información, formación, se les consulte y se acepte su participación, sobre su lugar y puesto de trabajo, en materia de prevención (arts. 18 y 19 de la L.P.R.L.)
- Ser consultados por el Empresario (art. 33 de la L.P.R.L.) cuando se les consulte deberán emitir un informe en un plazo máximo de 15 días (puntos 3 y 4 del art. 36 de la L.P.R.L.)
- Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Normativa
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en visitas y verificaciones
- Tener acceso (con las limitaciones previstas en el apart. 4 del art. 22 de la L.P.R.L.), a la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los art. 18 y 23 de la L.P.R.L.

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



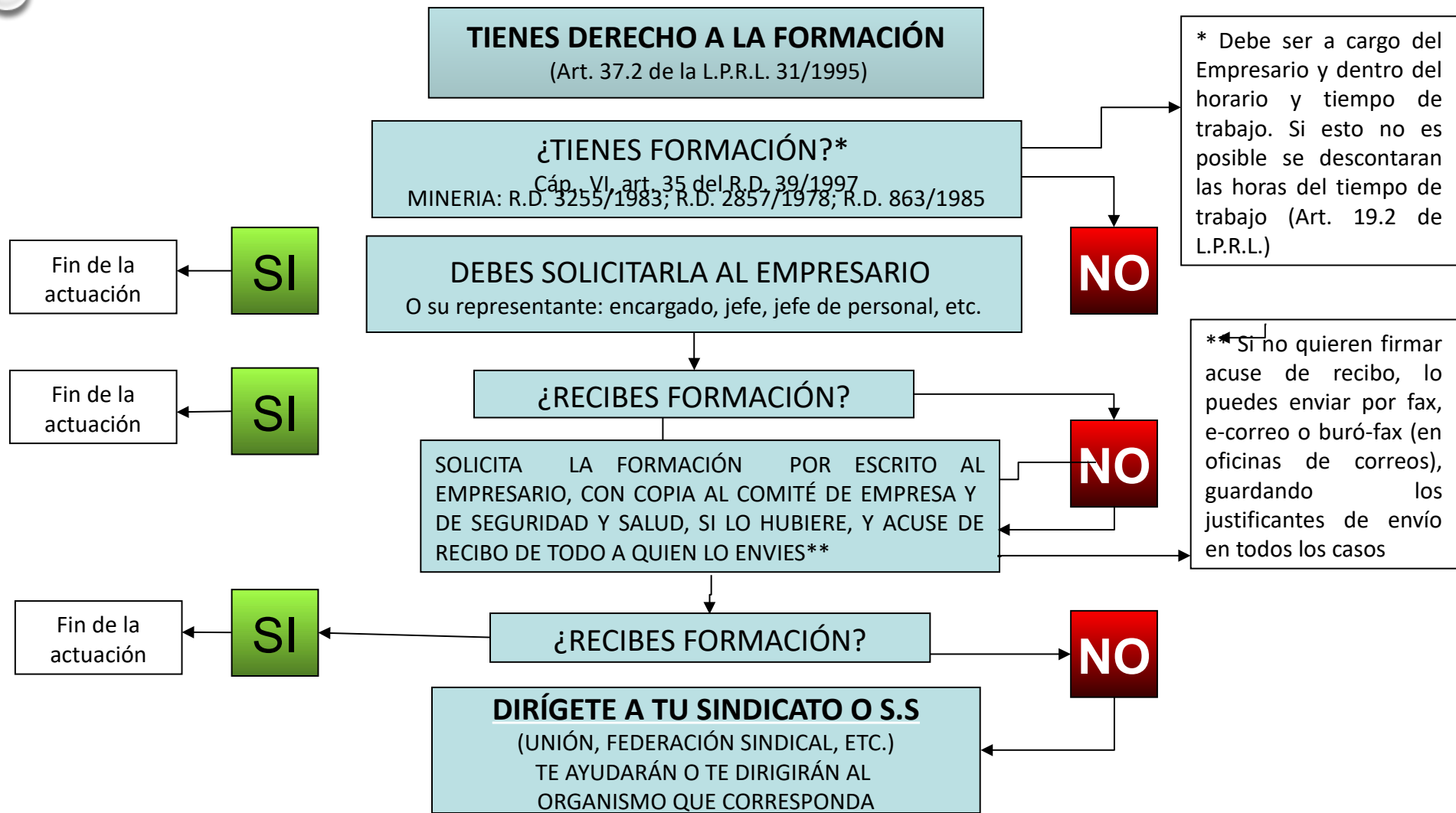
DELEGADOS DE PREVENCIÓN, COMPETENCIAS Y FACULTADES (2)

- Ser informados sobre daños producidos a la salud de los trabajadores
- Ser informados de las evaluaciones de riesgos y cualquier otra actividad relacionada con la PREVENCIÓN
- Visitar los lugares de trabajo para vigilancia y control de las condiciones de trabajo
- Cuidar de forma especial de la Protección de Riesgos de los trabajadores especialmente sensibles y/o embarazadas. (L.P.R.L. Arts. 25 y 26)
- Recabar del Empresario la adopción de medidas de carácter preventivo. Siempre por escrito y con acuse de recibo
- **PARALIZAR LA ACTIVIDAD EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE***. (L.P.R.L. art. 21 apart. 3.). Comunícalo inmediatamente a la Empresa y a la Autoridad Laboral (Inspección de Trabajo)
- En los casos en que no haya Comité de Seguridad y Salud el Delegado asumirá sus competencias que están reflejadas en el art. 39 de la L.P.R.L.
- En el caso de que el Delegado sea miembro del Comité de Seguridad y salud verá ampliadas sus competencias en lo reflejado en el art. 39 de la L.P.R.L.
- Toda la información recibida con motivo de estas competencias y facultades será tratada con el sigilo debido según apart.2 del art. 65 del Estatuto de los trabajadores

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DELEGADOS DE PREVENCIÓN, COMPETENCIAS Y FACULTADES



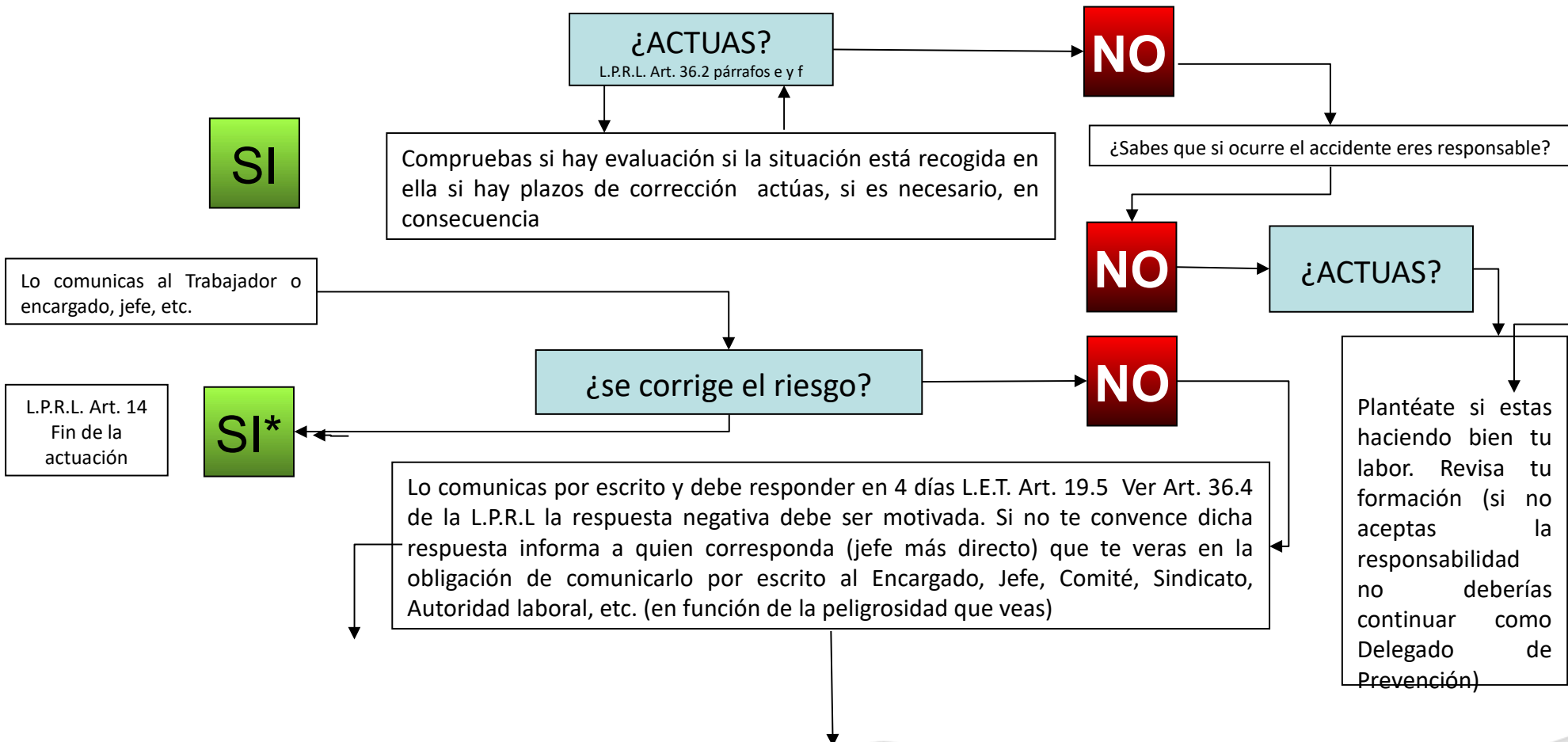
DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DELEGADOS DE PREVENCIÓN, PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (como actuar)

VES UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE RIESGO* O UNA SITUACIÓN DE RIESGO*

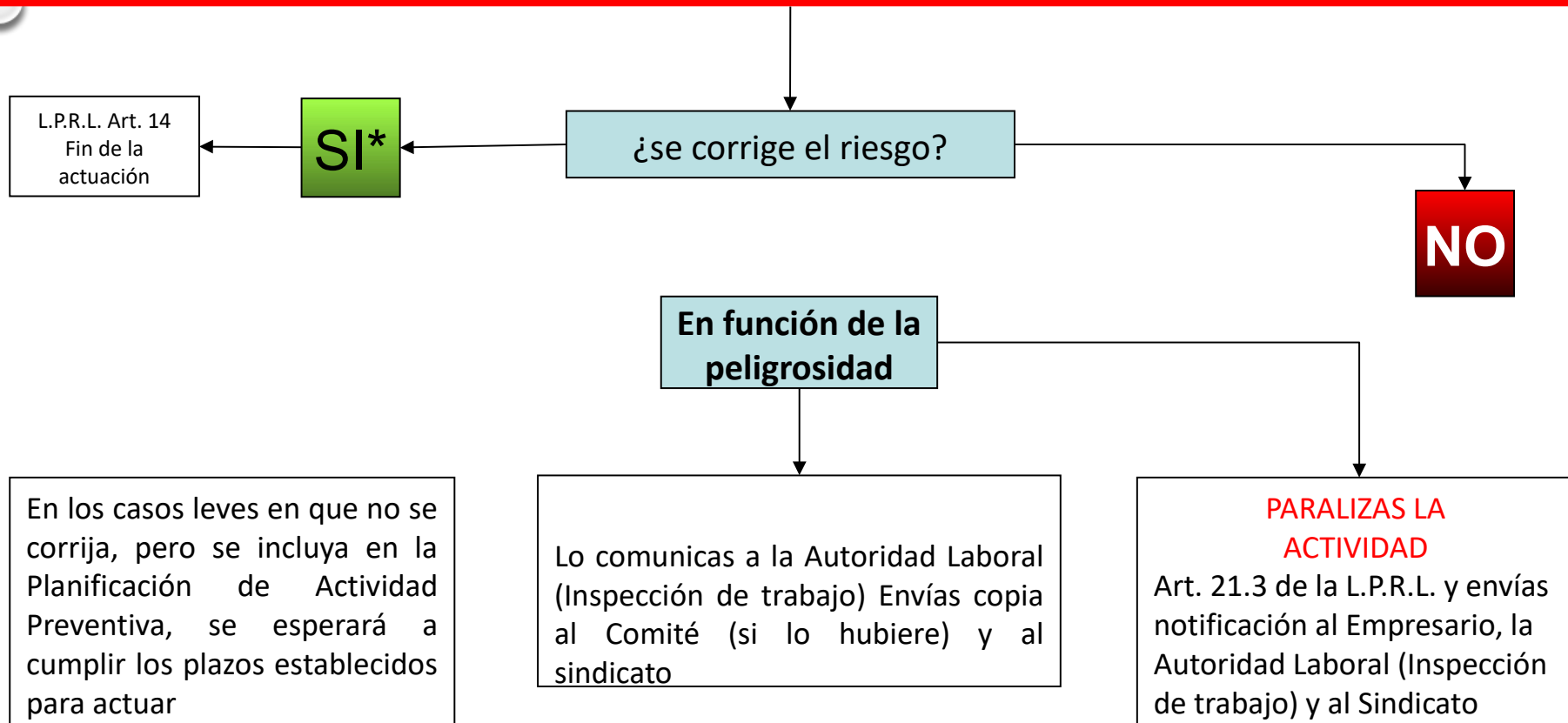
*Es situación de riesgo aquella en que puede producirse un accidente y/o no se estén cumpliendo las medidas de seguridad establecidas para la actividad que se esté realizando



DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DELEGADOS DE PREVENCIÓN, PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (como actuar continuación)

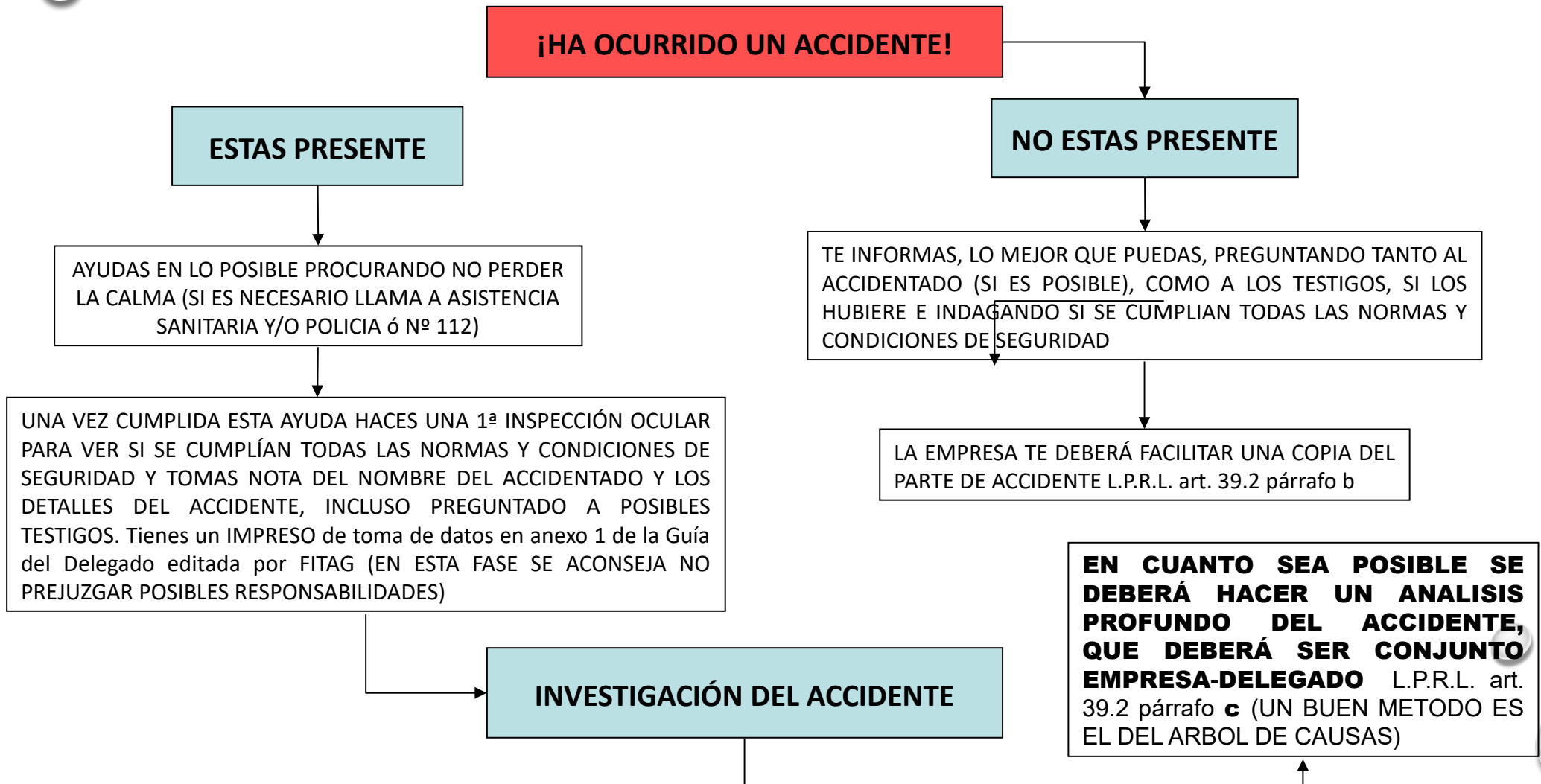


* Tomar nota y datos de la corrección o plazo propuesto y te aseguras de que la acción se incluya en la planificación de la actividad preventiva o en el resumen de acciones

DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



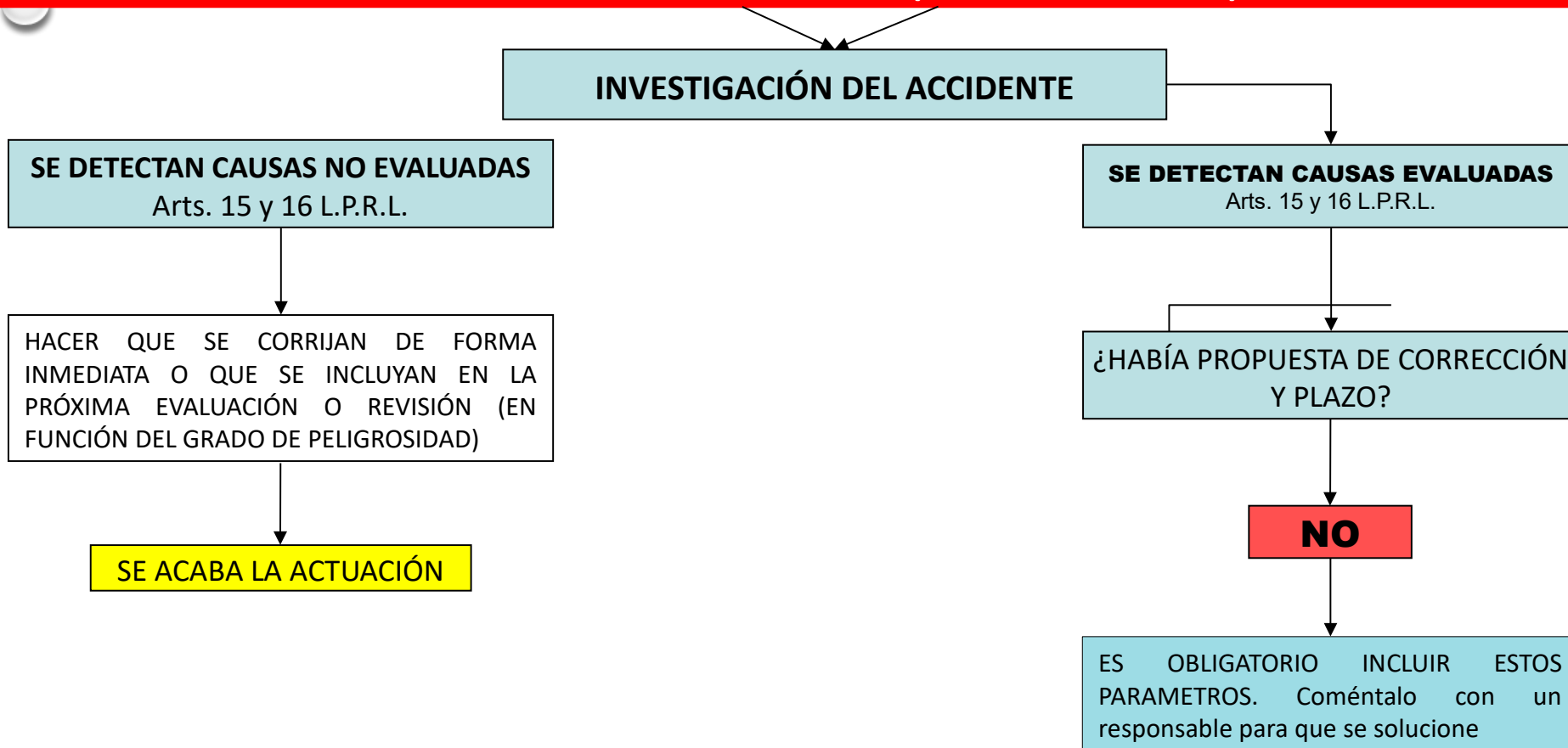
DELEGADOS DE PREVENCIÓN, EN CASO DE ACCIDENTES (como actuar)



DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



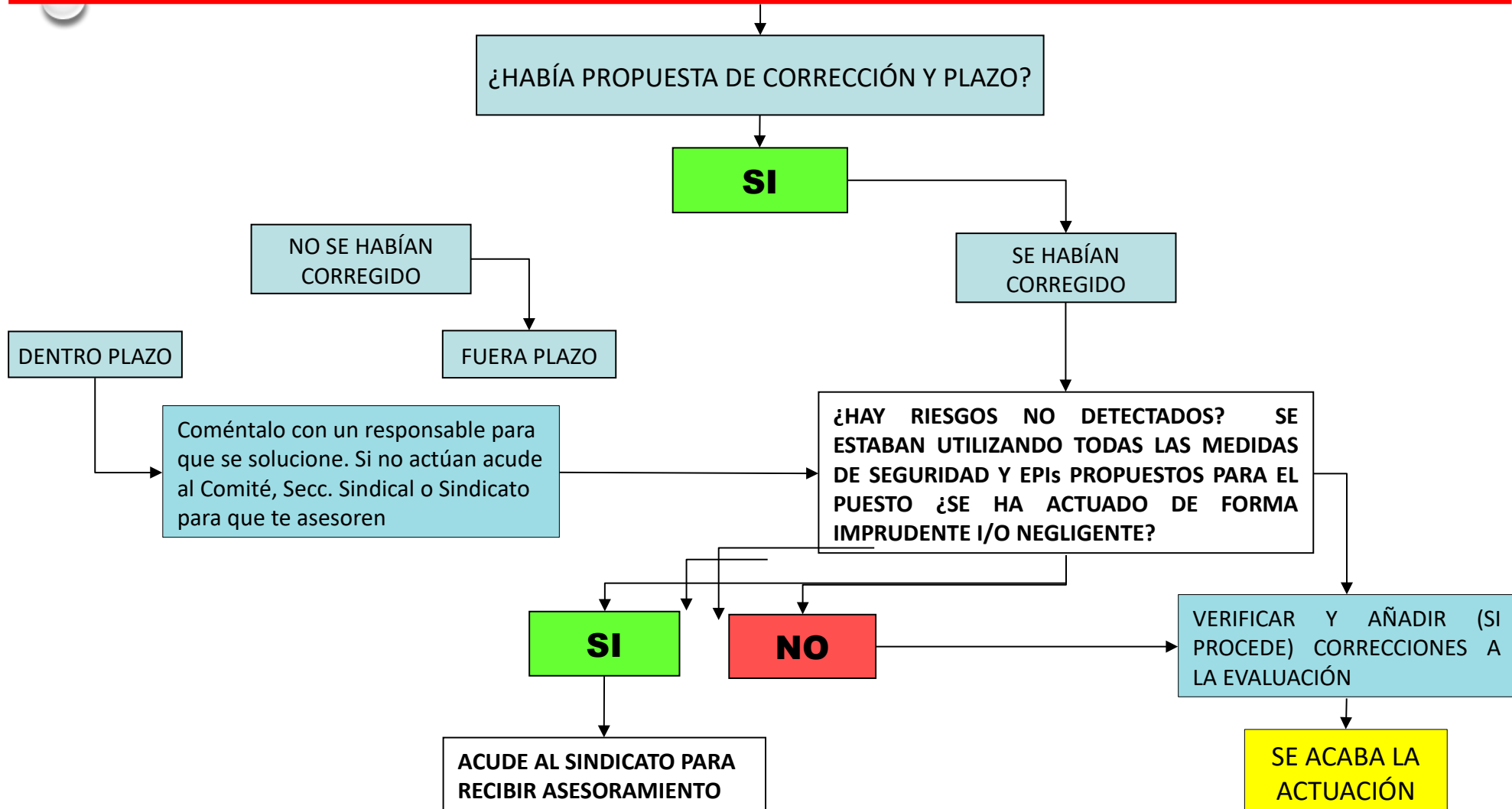
DELEGADOS DE PREVENCIÓN, EN CASO DE ACCIDENTES (como actuar cont.)



DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DELEGADOS DE PREVENCIÓN, EN CASO DE ACCIDENTES (como actuar cont.)



DERECHOS , FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



DELEGADOS DE PREVENCIÓN, ACCESO A INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Relativa a las Condiciones de Trabajo necesaria para el ejercicio de sus funciones. Art. 36.2.b)

Acceso a resultados (conclusiones y datos estadísticos) de los Controles médicos Art. 22 Ley 31/1995

Acceso a la documentos de : Evaluaciones de riesgos, medidas y actividades de protección y prevención, medidas de emergencia, resultados de controles periódicos sobre condiciones de trabajo y actividad de los trabajadores, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con I.T. > 1 día, relación de accidentes sin baja (mensual y acumulada), comunicación oficial de accidentes de trabajo e informes de investigación de accidentes art. 18 y 23 de la Ley 31/1995

Los Controles Médicos se realizarán con conocimiento del trabajador respecto a en qué consistirán y para qué se utilizarán. De forma excepcional será obligatorio, previo informe a y de los representantes de los trabajadores y se realizarán sólo en aquellos casos en que se evalúe si las condiciones de trabajo afectan a la salud y para tomar medidas preventivas, o bien si la salud del trabajador representa un riesgo para sus compañeros o terceras personas relacionadas con la empresa. Tendrá carácter voluntario si es para verificar el propio estado de salud del trabajador. Nunca esta información podrá usarse con carácter “discriminatorio ni en perjuicio del trabajador” art. 22.4 Ley 31/1995**

Esta información permitirá a los Delegados de Prevención realizar de forma eficaz sus funciones de colaboración, promoción, consulta, vigilancia y control, sobre el cumplimiento de la normativa en materia de P.R.L. según el art. 36

Toda esta información deberá ser tratada bajo los principios de *Confidencialidad* en el tratamiento de la información del art. 22.2 L.P.R.L. y *Sigilo Profesional* art. 65.2 E.T.

**La Sentencia 196/2004, de 15 de noviembre de 2004 de la Sala Primera del Tribunal Constitucional declara que no podrá utilizarse la información que deriva de un reconocimiento médico para verificar la capacidad profesional o aptitud psicofísica de un empleado con propósito de selección de personal o discriminación laboral.

**MUCHAS GRACIAS
POR VUESTRA
ATENCIÓN**