



REPRESENTACIÓN DE
L@S TRABAJADOR@S



REPRESENTACIÓN DE L@S TRABAJADOR@S

REPRESENTACIÓN UNITARIA

- Delegado de Personal.
- Comité de Empresa.
- Juntas de Personal (funcionarios)

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Sección Sindical.
- Delegado Sindical.
- Sindicato de Industria o sector.



REPRESENTACIÓN UNITARIA

DELEGADO DE PERSONAL

- Órgano unipersonal de representación de los en empresas de entre 6 y 49 trabajador@s.
- Se eligen por procedimiento electoral, con voto secreto y personal.
- Duración del mandato: 4 años
- Crédito de horas para su actividad representativa: 15 horas/mes por delegado/a.
- Las vacantes que se produzcan se sustituirán por el/la candidato/a que siga en número de votos.



COMITÉ DE EMPRESA

CARACTERÍSTICAS

➤ Órgano colectivo de representación de los en centros de trabajo de más de 50 trabajador@s.

Se constituye por procedimiento electoral, con voto secreto y personal. Serán elegidos los representantes de las distintas listas sindicales en proporción al número de votos obtenidos.

Duración del mandato: 4 años. Se puede prorrogar si no se celebran elecciones.

Crédito de horas para su actividad representativa: (ver cuadro)

Las vacantes que se produzcan se sustituirán por el/la que siga en la lista sindical a que corresponda la vacante.



COMITÉ DE EMPRESA

Composición

COMPOSICIÓN Y HORAS DE TRABAJO

Nº trabajadores en la empresa	Nº representantes	Horas/mes por representante
De 50 a 100 trabajador@s	5	15
De 101 a 250 trabajador@s	9	20
De 251 a 500 trabajador@s	13	30
De 501 a 750 trabajador@s	17	35
De 751 a 1000 trabajador@s	21	40
A partir de 1001 trabajador@s	2 más , por cada 1000 trabajador@s o fracción hasta un máx. de 75 miembros	



DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADOR@S

- **Derecho a la información.** (ver competencias)
- **Derecho de reunión: La Asamblea.**

Podrá ser convocada por los representantes o por 1/3 de la plantilla. En caso de trabajar por turnos las asambleas parciales se considerarán como una. Será presidida por el Comité o Delegados/as y autoriza la presencia de personal externo a la empresa que será comunicado al empresario.
Los acuerdos serán por mayoría.
- **Derecho de participación en la organización de las condiciones de trabajo.** (ver competencias)
- **Crédito horario.** (ver composición y horas de trabajo)
- **Local para actividades y Tablón de anuncios.**



GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE L@S TRABAJADOR@S

- Apertura de expediente contradictorio en caso de sanciones graves o muy graves.
- Prioridad de permanencia en el empleo.
- No pueden ser discriminados en la promoción profesional y económica.
- No pueden ser despedidos ni sancionados por su actividad de representantes, durante su mandato más un año después de finalizado a excepción de si es revocado.
- Podrá expresar, publicar y distribuir sus opiniones e información de interés laboral.



COMITÉ DE EMPRESA

Funcionamiento de trabajo

- Se nombrará un/a Presidente/a y un Secretario/a del Comité.
- Elaborarán el reglamento de trabajo (procedimientos).
- Deberán reunirse como mínimo una vez cada dos meses. Cuando lo solicite 1/3 de sus miembros o de los trabajador@s representados.
- Podrán ser revocados sus miembros, por votación (+50%) de los trabajador@s reunidos en Asamblea, convocada por 1/3 de los trabajador@s de la plantilla.



COMITÉ DE EMPRESA

Competencias (I)

- Recibir información trimestral sobre la evolución de la empresa y del sector, previsiones sobre producción, ventas, contrataciones, índices de absentismo y causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, siniestralidad, estudios medioambientales y mecanismos de prevención.
- Conocer los modelos de contrato. Recibir la copia básica de los contratos, prórrogas, etc. Ser informado de todas las sanciones por faltas graves.
- Conocer el balance, memoria, cuenta de resultados y acciones.
- Ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, de Seguridad Social, empleo y de las condiciones de seguridad e higiene.
- Ejercer acciones administrativas y judiciales por acuerdo mayoritario.



COMITÉ DE EMPRESA

Competencias (II)

- Ser consultados previamente y emitir informe (15 días) en caso de:
 - Reestructuraciones de plantilla, ceses totales, parciales, temporales y definitivos.
 - Reducciones de jornada y traslados parciales o totales de las instalaciones.
 - Planes de Formación.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - Estudio de tiempos, sistema de primas y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe (15 días) en caso de modificación del status jurídico de la empresa (absorción, fusión, etc).
- Colaborar en la aplicación de los acuerdos pactados en convenio.



COMITÉ DE EMPRESA

Otros Comités de representación

- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
- COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO
- COMITÉ INTERCENTROS
- COMITÉ EUROPEO



COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

- Órgano colegiado y paritario cuya finalidad es la información, consulta y toma de decisiones en materia preventiva.
- Composición: Delegados/as de Prevención y la empresa y los técnicos que designe.
- Funcionamiento: un mínimo de 1 reunión trimestral. Acuerda su propio reglamento de trabajo.
- Los Delegados/as Sindicales y otros técnicos designados por el empresario participarán con voz y sin voto.



COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO

- Se constituye cuando la empresa tiene dos o más centros de trabajo con menos de 50 trabajadores en municipios limítrofes o dentro de la misma provincia.
- En caso que algún centro de trabajo supere los 50 trabajadores se constituirá un Comité de Empresa y otro para los centros de trabajo que no lleguen a 50.



COMITÉ INTERCENTROS

- Se constituye en empresas con varios Comités de Empresa. Se pacta su creación y sus competencias por convenio colectivo.
- Lo componen un máximo de 13 personas elegidas por los diferentes Comités de Empresa. Su composición guardará la proporcionalidad según los resultados electorales computados globalmente.

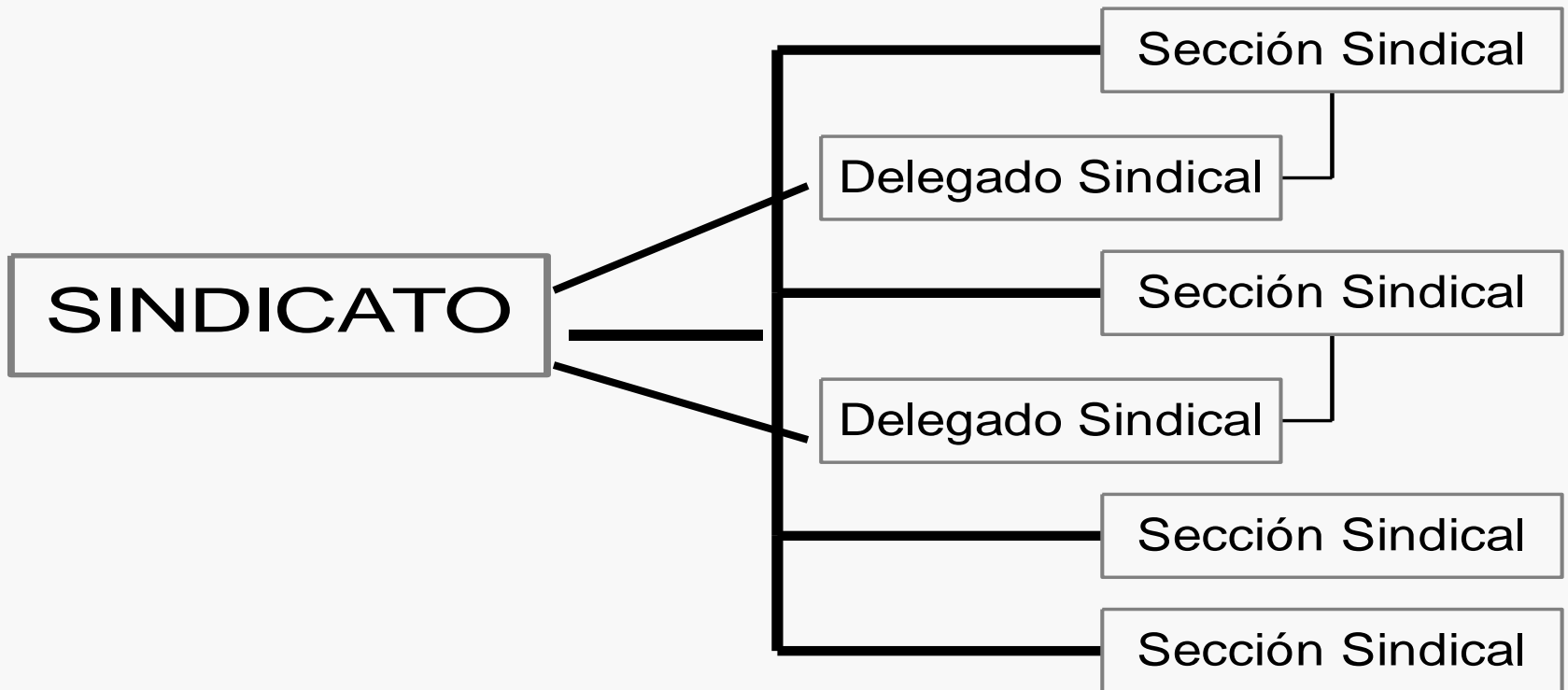


COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

- Se considera **Empresa de dimensión comunitaria**, aquella que tenga más de 1000 trabajador@s en el conjunto de la Unión Europea, o emplee en dos Estados a 150 trabajador@s en cada uno.
- Se solicita la creación del Comité Europeo a la dirección central de la empresa por los representantes, o 100 trabajador@s de dos centros de trabajo ubicados en Estados distintos.
- La empresa debe poner en marcha una **comisión negociadora** con la finalidad de crear uno o varios **Comités de Empresa Europeos** (Procedimientos de información y consulta de los trabajador@s).



LA REPRESENTACIÓN SINDICAL





LA SECCIÓN SINDICAL (I)

La **sección sindical** es la organización que, formando parte del sindicato, agrupa a los trabajador@s afiliad@s en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.

La **sección sindical** es una **unidad organizativa interna** del sindicato, sin personalidad jurídica, que ejerce una **representación externa** del sindicato, con derechos y garantías legales.

Es el segundo canal de representación de los trabajadores.

El **Delegad@ Sindical** es el representante del Sindicato en la empresa. Es elegid@ por y entre la Sección Sindical de conformidad con el sindicato.

Las Secciones Sindicales tienen más o menos derechos y garantías según su representatividad en los organismos unitarios y dimensión de la plantilla.



LA SECCIÓN SINDICAL (II)

Derechos comunes a todas las Secciones Sindicales sin importar su representatividad y dimensión de la plantilla:

- Constituir secciones sindicales y elegir al Delegad@ Sindical de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical.
- Recibir la información del sindicato.

El Delegad@ elegido por las **Secciones Sindicales** y nombrado por el Sindicato en empresas de menos de 250 trabajadores (salvo convenio), sólo tendrá las facultades y garantías del derecho a la libertad sindical. No tienen el reconocimiento de Delegad@s Sindicales por la empresa, son considerados "*Delegados internos*".



LA SECCIÓN SINDICAL (III)

Ampliación de derechos y competencias.

- Obtener representación en los organismos de representación unitaria.
- Pertener a un sindicato mayoritario.
- Dimensión de la plantilla para la designación de Delegad@s Sindicales de Secciones con más del 10% de votos (puede mejorarse por convenio):

De 250 a 750: **1**

De 751 a 2.000: **2**

De 2.001 a 5.000: **3**

De 5.001 en adelante: **4**

En caso de no haber obtenido el 10%, pero con representación en el Comité de Empresa: **1**



LA SECCIÓN SINDICAL (IV)

Derechos específicos de las Secciones Sindicales y Delegad@s Sindicales que hayan obtenido representación en las elecciones a Comités de Empresa /Delegad@s de Personal

➤ **Negociación Colectiva.**

➤ **Tablón de anuncios.** El mínimo legal es de un tablón común para todas las Secciones. En el caso de personal funcionario se extiende este derecho a todas las Secciones Sindicales, sin importar su representatividad.

➤ **Local adecuado.** En empresas de más de 250 trabajador@s.



EL DELEGAD@ SINDICAL (I)

Derechos y competencias de los Delegad@s Sindicales de las secciones en empresas de más de 250 personas con presencia en los Comités de Empresa o con Delegad@s de Personal:

- Asistir a las reuniones de Comité o Delegad@s de Personal.
- Ser oídos previamente por la empresa antes de adoptar medidas de carácter colectivo.
- Ser oídos previamente por la empresa antes de adoptar sanciones y despidos a la afiliación a su Sección.
- Interposición de procedimientos de conflicto colectivo e impugnación de convenios.



EL DELEGAD@ SINDICAL (II)

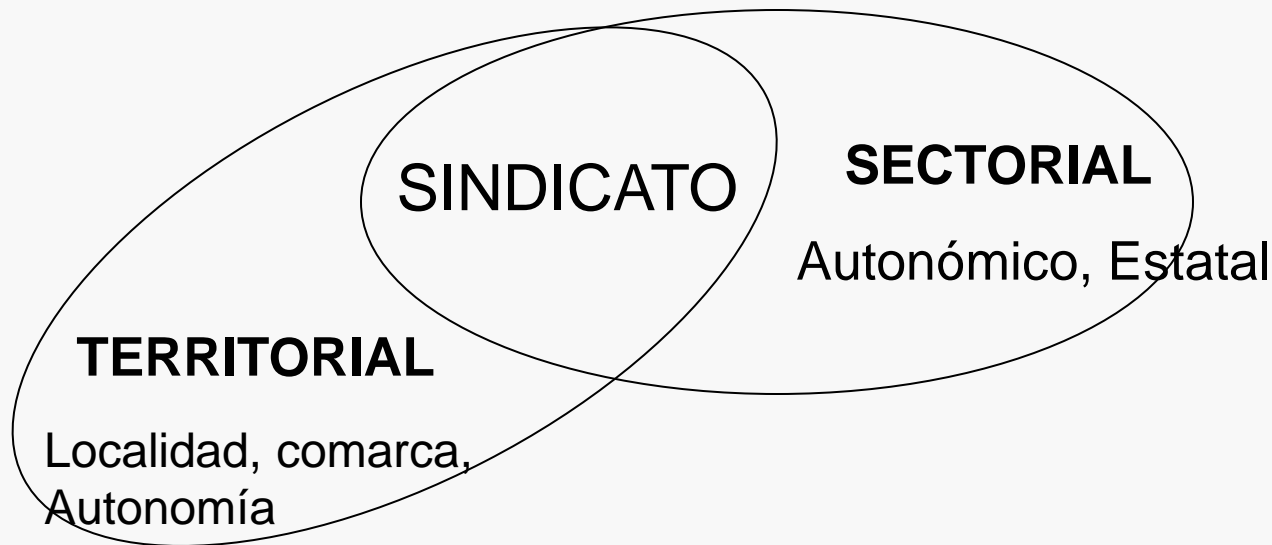
- A la misma información que la empresa debe entregar al Comité de Empresa o Delegad@s de Personal.
- Derecho a crédito de horas para su actividad. (ver escalado de horas de los Comités de empresa).
- Permisos retribuidos para la Negociación Colectiva.
- Libertad de expresión, publicación y distribución de información y propaganda.

La designación del Delegad@ Sindical debe comunicarse a la empresa por el Sindicato, para que le reconozca sus derechos y competencias. Las garantías son las mismas que por los miembros de Comités de Empresa y Delegad@s de Personal.

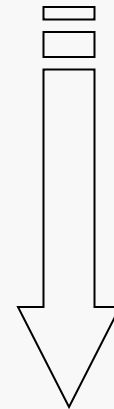


ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS DE LA CGT

La CGT tiene una doble estructura:



Federaciones de Industria.
(Sindicatos y secciones sindicales de diferentes Localidades).



Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales
(Sindicatos de una localidad o comarcas).

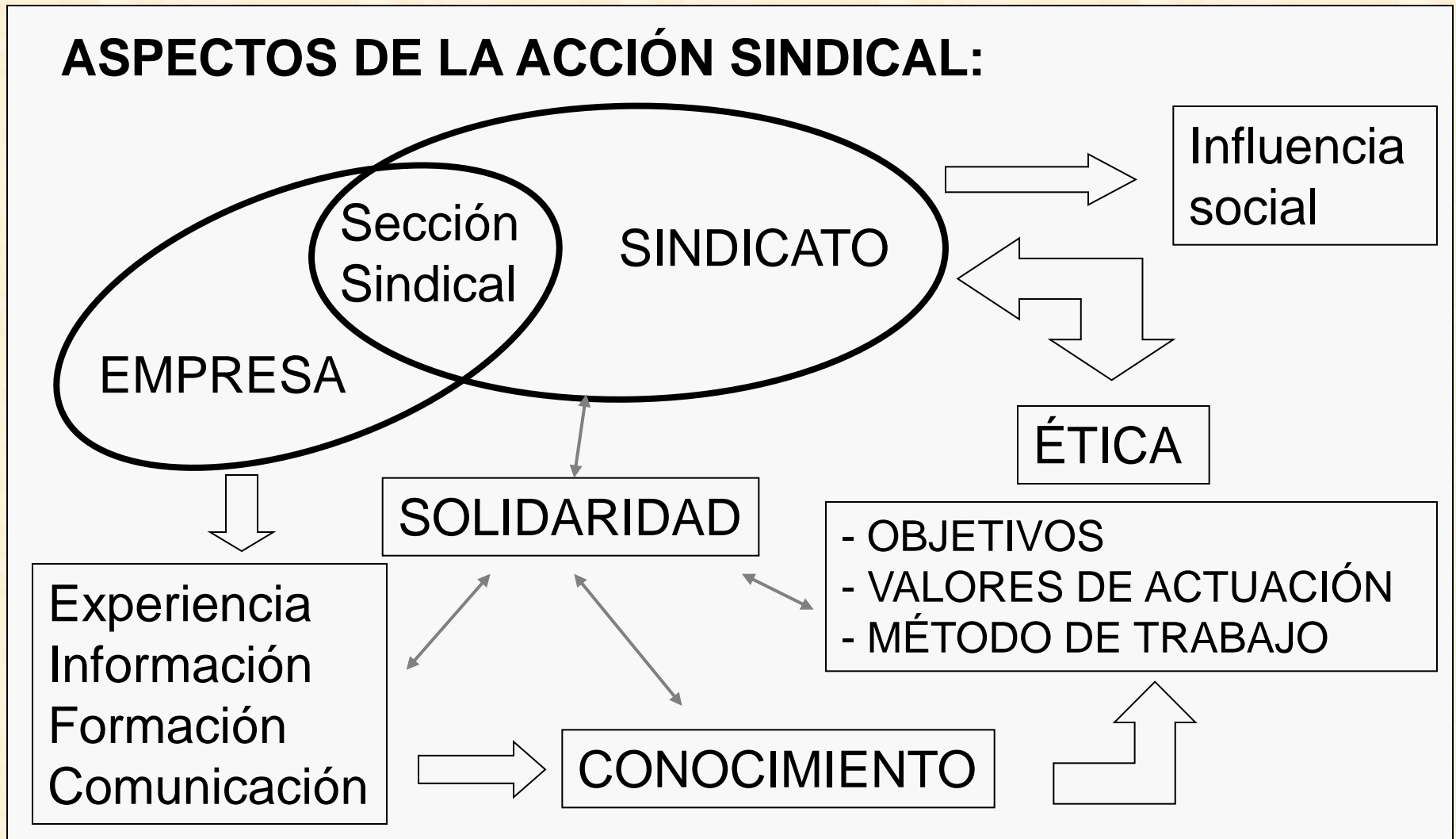


Confederaciones Territoriales



LA ACCIÓN SINDICAL (I)

ASPECTOS DE LA ACCIÓN SINDICAL:





LA ACCIÓN SINDICAL (II)

MÉTODO DE TRABAJO

Participación ⇒ **Organización** ⇒ **Acuerdos**

Acción Directa
Asamblea ⇒ **Acción sin delegación** ⇒ **Autogestión**

Formación ⇒ **Participación**

**VALORES
DE ACTUACIÓN**

Honradez y transparencia
Compromiso y responsabilidad
Apoyo mutuo y Solidaridad



LA ACCIÓN SINDICAL (III)

OBJETIVOS DE LA ACCIÓN SINDICAL

- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Luchar contra las desigualdades sociales, la imposición autoritaria, la manipulación y la corrupción sindical.
- Fomentar los valores de la libertad, la participación, la solidaridad, el apoyo mutuo y la autogestión.
- Fomentar el compromiso por una transformación social, basada en la autonomía del individuo y la autogestión colectiva, para repartir el trabajo y la riqueza, según los principios de la igualdad, la solidaridad y la responsabilidad.