



DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA ¿QUÉ DEBEMOS SABER? ¿QUÉ GARANTÍAS LABORALES TIENEN?

Entre otras garantías laborales, tienen prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas; No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación; Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, etc...

Como ya sabemos, la participación de los trabajadores, que constituye un derecho laboral básico se puede llevar a cabo a través de dos canales de representación: la unitaria o la sindical.

El sistema de representación unitaria está constituido por órganos que son elegidos por todos los trabajadores de la empresa: delegados sindicales y secciones sindicales.

El sistema de representación sindical está constituido por órganos sindicales a nivel de empresa: delegados de personal y comité de empresa.

A continuación les vamos a informar de una serie de cuestiones con relación a dichos órganos sindicales que no debe olvidar.

Delegados de personal

Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los delegados de personal podrán ser: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

Comités de empresa

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se

constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

El número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores:

- De 50 a 100 trabajadores: cinco.
- De 101 a 250 trabajadores: nueve.
- De 251 a 500 trabajadores: trece.
- De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.
- De 751 a 1.000 trabajadores: veintiuno.
- De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

¿Quiénes pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa?

- Las organizaciones sindicales más representativas.
- Las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa.
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

¿Quiénes pueden elegir a los delegados de personal y a los miembros del comité de empresa?

Todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajos mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

¿Quiénes pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del comité de empresa?

Los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.

¿Cuál es la duración de su mandato?

Será de 4 años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, 6 meses.

Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Competencias

Son las mismas para ambos órganos de representación de personal.

El **comité de empresa** tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en los términos siguientes:

- Información trimestral sobre evolución general del sector económico, situación económica de la empresa, evolución reciente y probable de sus actividades, producción y ventas; previsiones de contratación y sus modalidades; estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.
- Información anual sobre aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con datos sobre proporcionalidad en los diferentes niveles profesionales y planes de igualdad, en su caso y sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de la empresa.
- Con la periodicidad que proceda, el comité de empresa tendrá derecho a conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación que se facilite a los socios, en su caso; los modelos de contrato de trabajo que se utilicen y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; las sanciones por faltas muy graves y a

recibir la copia básica de los contratos y prórrogas y sus denuncias en el plazo de 10 días.

- Tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo, así como sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe con carácter previo, y en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantillas y ceses totales, definitivos, parciales o temporales.
- Reducciones de jornada.
- Traslado total o parcial de instalaciones.
- Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que incida en el volumen de empleo.
- Planes de formación profesional.
- Sistemas de organización y control de trabajo.

Además, el comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- Colaborar cuando se determine por convenio colectivo, con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Informar a sus representados de los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

El comité de empresa, como órgano colegiado, puede ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros y expertos que asistan al comité de empresa observarán el deber de sigilo respecto a la documentación que se facilite con carácter reservado.

Garantías laborales

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, tienen como mínimo las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos el interesado, el comité o el resto de los delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - ✓ Hasta 100 trabajadores: 15 horas/mes.
 - ✓ De 101 a 250 trabajadores: 20 horas/mes.
 - ✓ De 251 a 500 trabajadores: 30 horas/mes.
 - ✓ De 501 a 750 trabajadores: 35 horas/mes.
 - ✓ De 751 en adelante: 40 horas/mes.
- Podrá pactarse en convenio la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Diciembre 2016

Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.