



GUIA PRÀCTICA _____

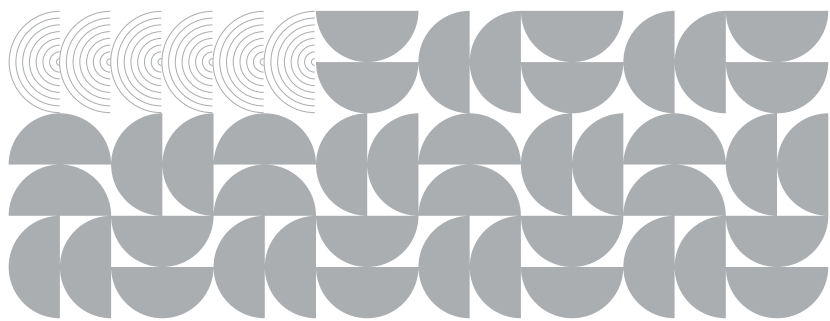
LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES TREBALLADORES I ELS TREBALLADORS (RLT)



CONSOLIDAR, AVANÇAR, CRÉIXER! »

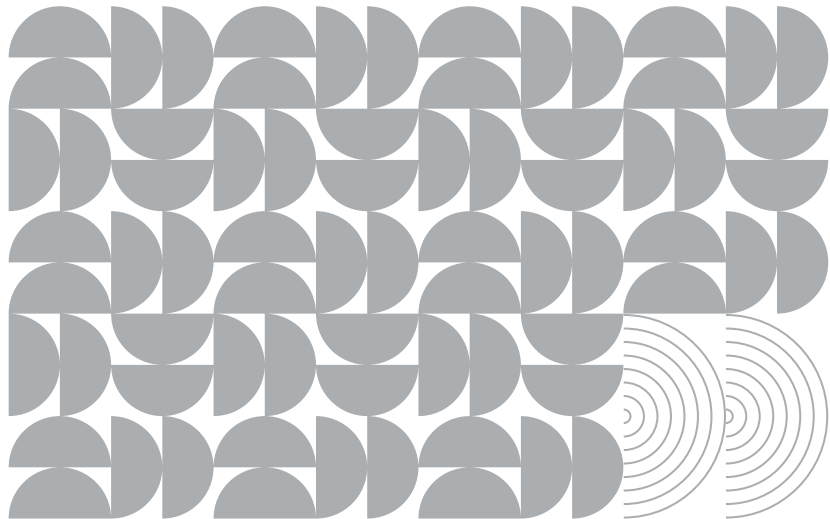
laintersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**



GUIA PRÀCTICA _____

LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES TREBALLADORES I ELS TREBALLADORS (RLT)



Edita: La Intersindical | Maig de 2025

CONSOLIDAR, AVANÇAR, CRÉIXER! »

laintersindical.cat

**INTER
SINDICAL**

SUMARI

INTRODUCCIÓ	7
1.- LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA: delegats/des de personal	
i comitès d'empresa	8
1.1.- Delegats i delegades de personal	8
1.2.- Comitè d'empresa.....	9
2.- Drets i competències de la representació unitària.....	11
2.1.- Dret d'informació	11
2.2.- Dret de consulta	17
2.3.- Drets de vigilància i control	20
2.4.- Competències negociadores.....	21
2.5.- Dret de convocatòria d'assemblea	22
2.6.- Altres competències de la representació unitària	24
3.- GARANTIES D'ACTUACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA ...	26
3.1.- Expedient contradictori.....	26
3.2.- Prioritat de permanència	26
3.3.- Protecció contra els acomiadaments i les sancions de l'empresa	26
3.4.- Llibertat d'expressió i opinió	27
3.5.- Crèdit horari.....	27
3.6.- Prohibició de discriminació	28
3.7.- Altres drets	28
4.- LA REPRESENTACIÓ SINDICAL	29
4.1.- Seccions sindicals.....	29
4.2.- Delegats/des sindicals.....	30
5.- LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES	
EN LA SEURETAT I SALUT EN EL TREBALL.....	32
5.1.- Els delegats de prevenció	32
5.2.- Competències i facultats dels Delegats de Prevenció	33
5.3.- Garanties dels Delegats de Prevenció	35
5.4.- El Comitè de Seguretat i Salut.....	35
5.5.- Competències del Comitè de Seguretat i Salut	36

INTRODUCCIÓ

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

La representació sindical es realitza, essencialment, a través de les seccions sindicals, que és l'estructura bàsica del sindicat que agrupa a tota la seva afiliació dins d'una empresa. Les persones que representen les seccions sindicals són els delegats i les delegades sindicals, i se'ls acostuma a conèixer com a **delegats i delegades LOLS**.

La **representació unitària** representa al conjunt de treballadors i treballadores d'un centre de treball i és triada per i entre ells. Els seus òrgans, en funció del nombre de treballadors/es de l'empresa, són:

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

Per tant, la representació sindical és triada per l'afiliació d'un sindicat en el centre de treball mentre que la representació unitària és triada pel conjunt dels treballadors i les treballadores d'un centre de treball.

Representació dels treballadors i les treballadores	
Representació unitària	Representació sindical
Delegats/des de personal	Seccions sindicals
Comitè d'empresa	Delegats/des sindicals (LOLS)

1.- LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA: delegats/des de personal i comitès d'empresa

La **representació unitària** es determina a través del sistema electoral establert a l'Estatut dels Treballadors (**ET**). Els òrgans objecte d'elecció són els delegats de personal i els comitès d'empresa. Les eleccions sindicals serveixen per escollir a les persones que representaran als treballadors i les treballadores al centre de treball o a l'empresa, alhora que també confirmen oficialment la representativitat de les organitzacions sindicals.

Representació unitària
Delegats/des de personal: <i>empreses de fins a 49 treballadors/es</i>
Comitè d'empresa: <i>empreses de més de 50 treballadors/es</i>

1.1. Delegats i delegades de personal

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

Correspon a les persones treballadores escollir, mitjançant sufragi universal lliure, personal, secret i directe als delegats i les delegades de personal.

En les empreses o centres de treball amb més de 10 treballadors/es i menys de 31, es triarà 1 delegat/da de personal, ampliant-se a 3 quan l'empresa tingui entre 31 i 49 treballadors/es.

No obstant això, hem de tenir en compte que l'ET possibilita l'elecció d'1 delegat/da de personal en aquelles empreses amb més de 6 treballadors/es i menys de 10, quan aquests ho decideixin per majoria.

Nombre de treballadors/es	Nombre de delegats/des de personal
De 6 a 9	1 (quan ho decideixi la plantilla per majoria)
De 10 a 30	1
De 31 a 49	3

Els delegats de personal han d'**exercir mancomunadament** davant l'empresa la representació per la qual han estat elegits i **tenen 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/es**. La composició del comitè d'empresa varia entre un **mínim de 5 i un màxim de 75 membres** en funció del nombre de treballadors/es de l'empresa.

Taula de representació en funció de la mida de l'empresa.

Nombre de treballadors/es	Nombre de membres del comitè
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21

De 1000 treballadors/es en amunt, 2 membres de comitè d'empresa per cada mil treballadors/es o fracció, fins a un màxim de 75 membres de comitè d'empresa.

Els comitès d'empresa, a més, es poden agrupar a diversos centres de treball de la següent manera:

- S'ha de constituir un **comitè d'empresa conjunt** en aquelles empreses que tinguin en una mateixa província o en municipis limítrofs dos o més centres de treball els censos dels quals no aconsegueixin els 50 treballadors/es, però que en el seu conjunt ho sumin.

En el cas que l'empresa disposi de centres amb almenys 50 treballadors/es i d'altres de la mateixa província amb menys de 50 treballadors/es, en els primers es constituïran comitès d'empresa propis i amb tots els segons es farà un comitè conjunt sempre i quan sumin 50 treballadors/es o més. Si la suma dels segons no arribés a les 50 persones treballadores, on es pugui es triaran delegats/des de personal.

- Quan el conveni col·lectiu ho contempli, es podrà crear un **comitè Intercentres** entre tots els centres de treball de la mateixa empresa amb comitè d'empresa propi i que podrà tenir un màxim de 13 mem-

bres. Els components dels diferents comitès de centre triaran les persones que formaran part del comitè Intercentres tot respectant la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment. Les funcions d'aquest tipus de comitè es fixaran pel conveni col·lectiu.

El Comitè d'empresa és un **òrgan col·legiat** i, per tant, es regeix per les regles de la majoria.

Entre els seus integrants s'ha d'escollir una persona que assumirà la funció de **president/a** i una altra que assumirà la funció de **secretari/ària**. El comitè d'empresa ha d'elaborar un **reglament de funcionament intern**, remetre'n una còpia a l'autoritat laboral a l'efecte de registre i entregar una altra còpia a l'empresa.

Els comitès d'empresa **s'han de reunir cada dos mesos** o sempre que ho sol·liciti **un terç dels seus membres** o **un terç dels treballadors i les treballadores** del centre de treball.

La **durada del mandat** dels membres del comitè d'empresa, i també la dels delegats i delegades de personal, és de **4 anys**, entenent-se prorrogat si al finalitzar el termini no s'haguessin promogut noves eleccions de representants i fins que no es triï un nou Comitè d'empresa.

Els delegats i les delegades de personal així com els membres del Comitè d'empresa, només **poden ser revocats** durant el seu mandat **per decisió dels treballadors i les treballadores** que els han elegit, **mitjançant assemblea** convocada a aquest efecte per com a mínim un terç dels electors/res i per majoria absoluta d'aquests. La **revocació no es pot fer durant la negociació d'un conveni col·lectiu, ni abans de transcorreguts**, com a mínim, **6 mesos des de la data de l'elecció**.

Si es **produeix una vacant** per qualsevol causa en el comitè d'empresa o de centres de treball, l'ha de **cobrir automàticament la persona següent en la llista** a la qual pertanyi la persona substituïda. Si la vacant es refereix als **delegats/des de personal**, l'ha de cobrir automàticament la persona que hagi obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'última de les elegides. La persona substituïda ho és pel temps que resta del mandat.

Les **substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat** s'han de comunicar a l'**oficina pública** (OPRA) depenent de l'autoritat laboral i a l'empresa, i s'han de fer públiques en el **tauler d'anuncis**.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Sobre la representació unitària: articles 61 ET i següents.
- Sobre els delegats i delegades de personal: articles 62 i 67 ET.
- Sobre el comitè d'empresa: article 63 i 67 ET.
- Sobre la composició dels comitè d'empresa: article 66 ET.

2.- DRETS I COMPETÈNCIES DE LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

Les **funcions i competències** dels Comitès d'empresa i Delegats/des de Personal es recullen, principalment, en l'article 64 de l'ET, tot i que moltes altres, es troben disperses al llarg d'aquesta Llei.

Existeix una **equiparació total de competències** entre els delegats i delegades de personal i els comitès d'empresa.

2.1.- Dret d'informació

S'entén per **informació la transmissió de dades per la part empresarial al comitè d'empresa**, a fi que aquest tingui coneixement d'una qüestió determinada i pugui procedir al seu examen.

L'empresa ha de facilitar la informació al comitè d'empresa, sense perjudici del que s'estableix específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permeti a la representació unitària examinar-la adequadament i preparar, si escau, la consulta i l'informe.

A la representació unitària se l'ha d'informar sobre les següents matèries:

a/ Evolució econòmica del sector i l'empresa.

La representació unitària ha de ser informada **trimestralment**:

- Sobre l'**evolució general del sector econòmic** al qual pertany l'empresa.
- 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.
- Sobre el **balanç, el compte de resultats, la memòria** i, en el cas que l'empresa tingui la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer als seus associats, i en les mateixes condicions que a aquests.

b/ Contractació laboral.

La representació unitària ha de ser informada **trimestralment sobre les previsions de l'empresa de subscripció de nous contractes**, amb indicació del **nombre** d'aquests i de les modalitats i tipus que se-

ran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries per les persones treballadores contractades a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

La Llei exigeix que l'empresa lliuri a la representació unitària una **còpia bàsica de tots els contractes** que s'hagin de signar per escrit, a excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix només el deure de notificació. Cal que hi constin els contractes per un temps determinat la durada dels quals sigui superior a quatre setmanes.

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

L'empresa ha de lliurar la còpia bàsica, en un **termini no superior a deu dies** des de la formalització del contracte, a la representació unitària, qui ha de signar la rebuda a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament.

Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'ha d'enviar a l'oficina d'ocupació. Quan no existeixi representació unitària també s'ha de formalitzar una còpia bàsica i s'ha de remetre a l'oficina d'ocupació.

A més, l'empresa ha de notificar les **pròrrogues i denúncies** corresponents als contractes, en un **termini màxim de 10 dies**.

La representació unitària té dret a conèixer els **models de contracte de treball** escrit que s'utilitzin en l'empresa, així com els **documents relatius a la finalització de la relació laboral**.

c/ Estadístiques sobre absentisme, accidents de treball i malalties professionals.

La representació unitària té dret a ser informada **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, la representació legal dels treballadors i les treballadores pot dirigir-se a la Inspecció de Treball.

d/ Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

El Comitè d'empresa té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'opor-

tunitats 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 a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació d'aquest.

e/ Situació i estructura de l'ocupació.

La representació unitària té dret a ser informada i consultada sobre la situació i estructura de l'ocupació a l'empresa o al centre de treball, així com a ser informada trimestralment sobre l'evolució probable d'aquest, incloent-hi la consulta quan es prevegin canvis sobre aquest tema.

Així mateix, té dret a ser informada i consultada sobre totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants pel que fa a l'organització del treball i als contractes de treball a l'empresa. Igualment, té dret a ser informada i consultada sobre l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació.

f/ Subcontractació d'obres i serveis.

Si l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una **empresa contractista o subcontractista**, ha d'informar a la representació unitària sobre els següents aspectes:

- Nom o raó social, domicili i nombre d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- Objecte i durada del contracte.
- Lloc d'execució del contracte.
- Si escau, nombre de treballadors/es que han de ser ocupats pel contracte o subcontracta al centre de treball de l'empresa principal.
- Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Si l'empresa **principal, contractista o subcontractista comparteixen de forma continuada un mateix centre de treball**, l'empresa principal ha de disposar d'un **llibre de registre** en el que hi figurei la informació anterior respecte de totes les empreses citades, llibre que ha d'estar a disposició de la representació unitària. Al seu torn, l'empresa contractista o subcontractista ha d'informar de les mateixes qüestions a la seva representació unitària abans de l'inici de l'execució de la contracta.

Si els treballadors i les treballadores de les empreses contractistes o subcontractistes no disposen de representació unitària, poden formu-

lar qüestions relatives a les **condicions d'execució** de l'activitat laboral a la representació unitària de l'empresa principal mentre compareixin centre de treball.

Si les representacions unitàries de l'empresa principal i de les empreses contractistes i subcontractistes **comparteixen centre de treball**, es poden **reunir a l'efecte de coordinació** entre elles per tractar tot el relatiu a les **condicions d'execució de l'activitat laboral**.

g/ Canvis de titularitat de l'empresa.

Quan es produeix un canvi de titularitat de l'empresa, les **empreses cedent i cessionària** han d'informar a la representació unitària de la seva plantilla afectada dels aspectes següents:

- Data prevista de la transmissió.
- Motius de la transmissió.
- Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials de la transmissió per als treballadors i les treballadores.
- Mesures previstes respecte de les persones treballadores.

Aquesta informació s'ha de proporcionar amb **suficient antelació**. El cedent n'ha d'informar **abans de realitzar la transmissió**, i el cessionari n'ha d'informar **abans que la seva plantilla es vegi afectada en les seves condicions d'ocupació i de treball** per la transmissió.

En els supòsits de **fusió o escissió de societats**, el cedent i el cessionari han de proporcionar la informació indicada, en tot cas, quan es publiqui la **convocatòria de les juntes generals** que han d'adoptar els respectius acords.

Quan l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió conservi la seva autonomia, el canvi de titularitat de l'empresa no extingirà per si mateix el mandat de la representació unitària, que continuarà exercint les seves funcions en els mateixos termes i sota les mateixes condicions que regien amb anterioritat.

h/ Contractes d'empreses de Treball Temporal.

L'**empresa usuària** ha d'informar a la representació unitària sobre **cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització dins del 10 dies següents a la celebració del contracte**, i els ha de proporcionar una **còpia bàsica del contracte de treball** o de l'ordre del servei de la persona treballadora que es posa a disposició.

L'empresa usuària ha d'informar de la **incorporació** de tota persona treballadora posada a disposició per una empresa de treball temporal als **delegats de prevenció, especificant** el lloc de treball a desenvolupar, els seus riscos i mesures preventives i la informació i formació rebudes pel treballador.

i/ Altres matèries objecte d'informació per part de l'empresa.

L'empresa té obligació a informar a la representació unitària del següent:

- El **dret al salari a comissió** neix en el moment en què es fa i es paga el negoci, la col·locació o la venda en què ha intervingut la persona treballadora, i s'ha de liquidar i pagar, llevat que s'hagi pactat una altra cosa, en finalitzar l'any.

La persona treballadora i la seva representació unitària poden demanar en qualsevol moment comunicacions de la part dels llibres referents a aquestes meritacions (article 29.2 de l'ET).

- L'empresa pot pagar el salari, així com el pagament delegat de les prestacions de la Seguretat Social, en moneda de curs legal o mitjançant taló o una altra modalitat de pagament similar a través d'entitats de crèdit, previ informe a la representació unitària.

- Dret a ser informada **mensualment per l'empresa de les hores extraordinàries** realitzades pels treballadors i les treballadores, i han de rebre còpia dels resums.

- Quan per raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció requereixi la **mobilitat funcional** per a la realització de funcions, tant a superiors com a inferiors, no corresponents al grup professional, l'empresa ha de comunicar la seva decisió a la representació unitària i les raons d'aquesta.

- L'empresa ha de notificar a la persona afectada i a la representació unitària la **decisió de trasllat** amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

- L'empresa ha de notificar a la representació unitària de totes les **sancions** imposades per **faltes molt greus**.

La representació unitària, així com, si escau, les persones expertes 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.

En tot cas, cap mena de document lliurat per l'empresa a la representació unitària **no es pot utilitzar** fora de l'àmbit estricte de l'empresa i per a finalitats diferents de les que van motivar-ne el lliurament.

El deure de sigil professional **subsisteix** fins i tot després que expiri el mandat de la representació unitària i independentment del lloc en què es trobin.

Excepcionalment, l'empresa no està obligada a comunicar aquelles informacions específiques relacionades amb secrets industrials, financers o comercials la divulgació dels quals pugui, 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 a l'empresa.

Dret d'informació
a/ Evolució econòmica del sector i l'empresa
b/ Contractació laboral.
c/ Estadístiques sobre absentisme, accidents de treball i malalties professionals.
d/ Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
e/ Situació i estructura de l'ocupació.
f/ Subcontractació d'obres i serveis.
g/ Canvis de titularitat de l'empresa.
h/ Contractes d'empreses de Treball Temporal.
i/ Altres matèries objecte d'informació per part de l'empresa.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Evolució econòmica del sector i l'empresa: articles 64.2 a i b i 64.4 ET.
- Contractació laboral: articles 8.3, 15.4, 64.2 c i 64.4 ET.
- Estadístiques sobre absentisme, accidents de treball i malalties professionals: article 64.2 ET.
- Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes: article 64.3 ET.
- Situació i estructura de l'ocupació: article 64.5 ET.
- Subcontractació d'obres i serveis: articles 42 i 81 ET.
- Canvis de titularitat de l'empresa: article 44 ET.
- Contractes d'empreses de Treball Temporal: article 9 LETT i RD 216/1999, de 5 de febrer.
- Aspectes relatius al pagament del salari: articles 29.2 i 29.4 ET.
- Hores extraordinàries que es realitzen a l'empresa: Disposició Addicional 3ª RD 1561/1995.
- Justificació de la mobilitat funcional: article 39.2 ET.
- Decisions de trasllat dels treballadors/es: article 40 ET.
- Sancions per faltes molt greus: article 64.4 c ET.

2.2.- Dret de consulta

Per **consulta** s'entén l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresa i la representació unitària sobre una qüestió determinada, inclosa, si així pertoca, l'emissió d'un informe previ per part d'aquest.

La consulta **s'ha de dur a terme**, llevat que expressament s'estableixi una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de manera que permeti a la representació unitària, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresa, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions, per si arribat el cas, poder arribar a un acord sobre les qüestions indicades en l'ET, i això sense perjudici de les facultats que es reconeixen a l'empresa sobre aquest tema en relació amb cadascuna d'aquestes qüestions. En tot cas, la consulta ha de permetre que el criteri de la representació unitària pugui ser conegut per l'empresa a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions.

La **representació unitària té dret a ser informada i consultada** sobre la situació i estructura de l'ocupació a l'empresa o al centre de treball. Així mateix, té dret a ser informada i consultada sobre totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants pel que fa a l'organització del treball i als contractes de treball a l'empresa. També, té dret a ser informada i consultada sobre l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació.

També té dret a **emetre un informe**, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa de les decisions adoptades per aquesta, sobre les següents qüestions:

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

Aquests informes **s'han d'elaborar en el termini màxim de quinze dies** des que hagin estat sol·licitats i s'hagin remès les informacions corresponents.

A més, l'**empresa** està obligada a **iniciar un període de consultes** amb la representació unitària en els següents casos:

- Trasllats de caràcter col·lectiu.
- Modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu.
- Successió d'empreses, quan el cedent o el cessionari prevegin adoptar mesures laborals en relació amb els seus treballadors i treballadores.
- Suspensió del contracte o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.
- Acomiadaments col·lectius.
- Inaplicació de les condicions de treball previstes en conveni col·lectiu.

La consulta s'ha de portar a terme en **una única comissió negociadora**, per bé que, **si hi ha diversos centres de treball afectats, queda circumscrip**t als centres afectats pel procediment.

La comissió negociadora **ha d'estar conformada abans de l'inici del període de consultes, establint-se un termini màxim** de 7 dies per aquells centres de treball afectats pel procediment amb representació legal dels treballadors i treballadores, o de 15 dies en el cas que no existeixi representació unitària. Si bé 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**.

La falta de constitució no impedeix ni l'obertura ni el transcurs del període de consultes. Tampoc la seva constitució amb posterioritat comporta l'ampliació del termini, llevat que les parts lliurement ho acordin.

Transcorregut el citat termini, la direcció de l'empresa ha de comunicar l'inici del període de consultes a la representació dels treballadors i treballadores.

La **comissió negociadora està integrada** per un màxim de 13 membres en representació de cadascuna de les parts intervinents.

El **interlocutors en el procediment**, llevat que no s'hagin pactat altres procediments en la negociació col·lectiva, són els següents:

a/ Seccions sindicals.

En primer lloc, les seccions sindicals seran part interlocutora 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 al conjunt dels treballadors i les treballadores dels centres.

b/ Representació unitària. Comissions ad hoc.

Si no es pot aplicar l'esquema anterior, l'ET preveu un sistema alternatiu que variarà en funció de si el procediment afecta a un únic centre de treball o a més d'un, i segons tinguin o no representació unitària.

- Si el procediment afecta a **un únic centre de treball**, la legimitació correspon a la **representació unitària**.
- Si el procediment afecta a **un únic centre de treball, i no existeix representació unitària**, es preveuen dues opcions:
 - Una comissió formada per un màxim de 3 persones elegides democràticament pels treballadors i treballadores (coneguda com a **comissió ad hoc**).o bé,
 - Una comissió formada per un màxim de 3 persones designades segons la seva representativitat pels sindicats més representatius i representatius del sector al que pertany l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació (coneguda com a **comissió sindicalitzada**).
- Si el procediment afecta a **més d'un centre de treball**, poden intervenir com a part interlocutora segons la següent jerarquia:
 - Si el conveni col·lectiu d'aplicació ho preveu, correspondrà la interlocució al **comitè intercentres**.
 - **Si existeixen centres amb representació unitària i d'altres que no en tenen**, per norma general, **la comissió estarà formada pels representants de personal d'aquells centres que en tinguin**. Ara bé, **aquesta regla no s'aplica** si els treballadors i treballadores dels centres que no tenen representació unitària **decideixen atribuir la seva representació bé a la comissió ad hoc, bé a la comissió sindicalitzada**. En aquest darrer cas, la comissió estarà formada per representants de personal d'aquells centres que tinguin representació unitària, i per membres de comissions designades per aquells centres que no tinguin representació legal.
 - Si **cap dels centres de treball disposa de representació unitària**, la comissió representativa estarà integrada per perso-

nes elegides per i entre els membres de les comissions –ad hoc i sindicalitzades–.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Definició de consulta: article 64.1 ET.
- Moment de dur a terme la consulta: article 64.6 ET.
- Matèries objecte de consulta: article 64.5 ET.
- Dret a emetre un informe: article 64.5 ET.
- Altres casos que cal sotmetre a consulta: articles 40.2, 41.4, 44.9, 47, 51 i 82.3 ET.
- Procediment de la consulta: 41.4 ET.
- Interlocutors en el procediment: 41.4 ET.



2.3.- Drets de vigilància i control

La representació unitària té dret al següent:

a/ El dret a exercir una **tasca 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 a l'empresa**, si no es compta amb òrgans o centres especialitzats competents en la matèria d'acord amb la legislació vigent, el treballador té dret a participar per mitjà de la seva representació unitària al centre de treball.

- Si els òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat i, en defecte d'això, la representació unitària al centre de treball, **aprecien una probabilitat seriosa i greu d'accident** per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, **han de requerir a l'empresa per escrit** perquè adopti les mesures oportunes que facin desaparèixer l'estat de risc; **si la petició no és atesa en un termini de quatre dies**, s'han d'adreçar a l'**autoritat competent**; aquesta, si aprecia les circumstàncies al·legades, mitjançant resolució fundada, ha de requerir a l'empresa que 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

pot ordenar, amb els informes tècnics precisos, la paralització immediata del treball si s'estima un risc greu d'accident.

- Si el **risc d'accident és imminent**, la paralització de les activitats pot ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat o pel 75% dels membres de la representació unitària en empreses amb processos discontinus i de la totalitat dels mateixos en aquelles el procés de les quals sigui continu; tal acord s'ha de comunicar immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en vint-i-quatre hores, ha d'anul·lar o ratificar 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 a la representació unitària la facultat d'emprendre, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Exercir tasques de vigilància per a que es compleixin les normes en matèria laboral: article 64.7.a ET.
- Vigilància i control de les condicions de seguretat i salut: articles 19 i 64.7.a ET.
- Vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes: article 64.7.a ET.

2.4.- Competències negociadores

Tot i que la representació unitària té dret a negociar convenis col·lectius d'empresa o d'àmbit inferior, 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 la representació unitària, en el cas que no estiguin recollides en el conveni:

- **Sistema de classificació professional** dels treballadors i treballadores per mitjà de grups professionals.
- **Ascensos**.
- **Model de rebut salarial**, també conegut com a full de nòmina.

- **Data de la segona gratificació extraordinària.**
- **Distribució irregular de la jornada laboral al llarg de l'any.** A falta de pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball. 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 és exigible segons el que s'hagi acordat en conveni col·lectiu o, mancant previsió sobre aquest tema, per acord entre l'empresa i la representació unitària. A falta de pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada han de quedar compensades en el termini de dotze mesos des que es produeixin. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a nou diàries, llevat que per conveni col·lectiu o, en defecte d'això, acord entre l'empresa i la representació unitària, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, respectant en tot cas el descans entre jornades.
- L'exercici dels drets de les víctimes de **violència de gènere.**
- Excepte pacte en sentit contrari, establert un cop consumada la successió mitjançant acord d'empresa entre el cessionari i la representació unitària, les relacions laborals de les persones afectades per la successió continuaran regint-se pel conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió fos aplicable en l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma transferida. Aquesta aplicació es mantindrà fins a 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 d'aplicació a l'entitat econòmica transmesa.
- **Ajustament del nombre de representants** dels treballadors i les treballadores per disminucions significatives de la plantilla.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Sistema de classificació professional: article 22.1 ET.
- Ascensos: article 24.1 ET.
- Model de rebut salarial: article 29 ET.
- Data de la segona gratificació extraordinària: article 31 ET.
- Distribució irregular de la jornada laboral: articles 34.2 i 34.2 ET.
- Exercici dels drets de les víctimes de violència de gènere: article 37.7 ET.
- Successió empresa: article 44.4 ET.
- Ajustament del nombre de representants: article 67.1 ET.

2.5.- Dret de convocatòria d'assemblea

Els **treballadors i treballadores d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea**. L'assemblea la pot convocar o bé la representació unitària o bé un nombre de treballadors/es no inferior al 33% de la plantilla.

L'assemblea la **presideix**, en tot cas, la **representació unitària** que és la responsable del normal desenvolupament d'aquesta, i també de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa.

Només es podran tractar els assumptes que figurin prèviament inclosos en l'**ordre del dia**. La presidència comunicarà a l'empresa la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i hauran d'acordar les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

Si pel fet de treballar per torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància, no es pot reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteració del desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parcials que s'hagin de fer, es consideren una de sola i han de portar la data de la primera.

El **lloc de reunió** ha de ser el centre de treball, sempre que les condicions del centre ho permetin. La reunió s'ha de realitzar fora de les hores de feina, excepte si l'empresa autoritza la seva celebració en horari laboral. L'empresa ha de facilitar el centre de treball per a fer l'assemblea, excepte en els casos següents:

- Si no es compleixen les disposicions establertes a l'ET.
- Si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió celebrada (exceptuant que es tracti de reunions informatives sobre convenis col·lectius).
- Si encara no s'ha rescabalat o afermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.
- Tancament legal de l'empresa.

La **convocatòria**, en la que ha de constar l'ordre del dia proposat pels convocants, s'ha de comunicar a l'empresa amb quaranta-vuit hores d'antelació, com a mínim, i cal que s'acusi la recepció.

Quan els convocants sotmetin a l'assemblea l'**adopció d'acords** que afectin el conjunt de la plantilla, és necessari perquè siguin vàlids el **vot favorable** personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la **meitat més un** dels treballadors o treballadores de l'empresa o centre de treball.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

La normativa aplicable a convocatòria d'assemblea és la següent: articles 4, 77, 78, 79 i 80 ET.

2.6.- Altres competències de la representació unitària

- Inviolabilitat de la persona del treballador.

Només es poden realitzar registres sobre la persona del treballador, en les seves taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni empresarial i de la resta de treballadors/es de l'empresa, dins del centre de treball i en hores de treball. En la seva realització s'ha de respectar al màxim la dignitat i intimitat de la persona i s'ha de comptar amb l'assistència d'un membre de la representació unitària o, en la seva absència del centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa, sempre que això sigui possible.

- Bestretes a compte del treball ja realitzat.

La persona treballadora i, amb la seva autorització, la seva representació unitària, tenen dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

- Dret a participar en la gestió d'obres socials.

La representació unitària també té atribuïda capacitat per participar, com determini el conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors/es o dels seus familiars.

- Vetllar per la productivitat i sostenibilitat ambiental de l'empresa.

La representació unitària pot col·laborar amb l'empresa per aconseguir les mesures necessàries per vetllar pel manteniment i l'increment de la productivitat, així com la sostenibilitat ambiental de l'empresa, si així està pactat en els convenis col·lectius.

- Establiment de mesures de conciliació.

La representació unitària pot col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació.

- Dret a informar els seus representats sobre el que tinguin a veure en les relacions laborals.

La representació unitària pot informar els 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.

- Capacitat professional.

Es reconeix al comitè d'empresa capacitat, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot el que es refereix a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

- Secret professional.

La representació unitària així com les persones expertes que l'assisteixen, han d'observar el deure de secret respecte aquella informació que l'empresa els hagi lliurat i els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. El deure de secret subsisteix fins i tot després que expiri el seu mandat i independentment del lloc en què es trobin. La decisió de l'empresa d'atribuir caràcter reservat o de no comunicar determinades informacions a la representació dels treballadors i treballadores es pot impugnar mitjançant el procés de conflictes col·lectius.

En els **convenis col·lectius** es poden establir **disposicions específiques relatives al contingut i a les modalitats d'exercici dels drets d'informació**, així com al nivell de representació més adequat per exercir-los.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Inviolabilitat de la persona del treballador: article 18 ET.
- Bestretes a compte del treball ja realitzat: article 29 ET.
- Dret a participar en la gestió d'obres socials: article 64.7 b ET.
- Vetllar per la productivitat i sostenibilitat ambiental de l'empresa: article 64.7 c ET.
- Establiment de mesures de conciliació: article 64.7 d ET.
- Dret a informar els seus representats: article 64.7 ET.
- Capacitat professional: article 65.1 ET.
- Secret professional: article 65.2 ET.
- Disposicions específiques en el conveni col·lectiu: article 64.9 ET.

3.- GARANTIES D'ACTUACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

L'Estatut dels Treballadors disposa un seguit de mesures orientades a assegurar que les persones representants dels treballadors i treballadores puguin exercir lliurement les seves funcions i que els assegurin suficient protecció. Aquestes mesures, d'una banda, limiten el poder sancionador de l'empresa quan aquest s'utilitza sobre un membre de la representació unitària, de l'altra, garanteixen que puguin exercir la seva funció i, finalment, preveu diversos instruments per facilitar les seves funcions.

3.1.- 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 la part interessada i la de la resta de la representació unitària.

3.2.- Prioritat de permanència

Les persones que conformen la representació unitària tenen **prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball**, enfront d'altres treballadors/es, en els següents supòsits:

- **Suspensió i extinció del contracte** per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- **Extinció de contractes per causes objectives** basada en motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció.
- **Mobilitat geogràfica**.

3.3.- Protecció contra els acomiadaments i les sancions de l'empresa

Els membres de la representació unitària **no poden ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dintre de l'any següent a l'expiració del seu mandat**, llevat del cas en què l'expiració es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció de la persona treballadora en l'exercici de la seva representació.

En cas d'acomiadament disciplinari, té dret a l'obertura d'un expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, que exigeix l'audiència de la part interessada 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 a la persona afectada l'opció entre readmissió o indemnització.

3.4.- Llibertat d'expressió i opinió

La representació unitària té dret a expressar amb llibertat les seves opinions en les matèries relatives a l'àmbit de la seva representació, i a publicar i distribuir, sense pertorbar l'exercici normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, prèvia comunicació a l'empresa.

3.5. Crèdit horari

La representació unitària té **dret a disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes** per a l'exercici de les funcions de representació. El nombre d'hores reconegudes és variable en funció del nombre de treballadors i treballadores de cada centre. Aquest dret es reconeix a cada delegat/da de personal o membre del comitè d'empresa.

El càlcul s'efectua d'acord amb l'escala següent:

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

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

És possible, sempre que s'hagi pactat per negociació col·lectiva, 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 s'ha d'utilitzar exclusivament per a les funcions de representació **no podent emprar aquest crèdit per atendre interessos personals**.

Sobre l'ús del crèdit horari cal tenir en compte el següent:

- Els membres de la representació unitària, 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 primes o incentius...).
- Per fer ús del crèdit horari és obligatori **avisar amb antelació** a l'empresa. Sobre l'antelació i formes de preavis, regiran el pactes en conveni col·lectiu. Tanmateix, l'empresa no pot exigir una justificació de les activitats, perquè això constituïria una ingerència injustificada en el dret de representació.
- Quan es desenvolupin activitats pròpies de la representació fent ús de les hores sindicals **fora de l'horari de la jornada laboral**, la jornada ordinària del representant es veurà reduïda en igual nombre d'hores que les empleades en la representació.
- El crèdit horari té **caràcter mensual** no essent possible acumular hores per a mesos posteriors en cas de no esgotar-se completament en cada període de temps.
- El crèdit horari és **nominal**, per tant, es concedeix habitualment a cada representant.

3.6. Prohibició de discriminació

Els membres de la representació unitària no poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per motiu de l'exercici de la seva representació.

3.7.- Altres drets

Quan les característiques de les empreses o centres de treball ho permetin s'ha de posar a la disposició de la representació unitària un local adequat on pugui desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors i treballadores.

També té dret a disposar d'un o diversos taulers d'anuncis en un lloc accessible a tots els treballadors i treballadores.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Garanties: article 68 ET.
- Sobre prioritat de permanència: articles 40.5, 52.c i 68 b ET.
- Sobre el dret a local i taulers: article 81 ET.

4.- LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

La representació sindical a l'empresa es porta a terme, principalment, a través de les **seccions sindicals**. Aquestes **agrupen a la totalitat dels treballadors i les treballadores que estiguin afiliats a un determinat sindicat**. Hi poden haver tantes seccions sindicals com sindicats estiguin implantats en l'empresa o centre de treball.

Les persones que representen les seccions sindicals són els **delegats i les delegades sindicals**, i se'ls acostuma a conèixer com a **delegats i delegades LOLS**.

4.1.- Seccions sindicals

Les persones treballadores afiliades a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball, **constituir seccions sindicals** de conformitat amb allò que estableixen els estatuts del sindicat.

Les seccions sindicals tenen els següents drets:

- **Celebrar reunions** prèvia comunicació a l'empresa.
- **Distribuir informació sindical** fora de l'horari laboral i sense pertorbar l'activitat normal a l'empresa.
- **Rebre la informació** que li remeti el seu sindicat.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i d'aquells altres sindicats que, sense tenir aquesta condició, tinguin representació en els comitès d'empresa, tenen els drets següents:

- **Disposar d'un tauler d'anuncis** que s'ha de situar en un lloc del centre de treball on es garanteixi un adequat accés dels treballadors i treballadores.
- Participar a la **negociació col·lectiva** d'àmbit empresarial o inferior, en els termes previstos en l'ET.
- En aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors/es, utilitzar un **local adequat** en què puguin desenvolupar les seves activitats.

A més, la secció sindical té dret a utilitzar aquells instruments que existeixin a l'empresa i siguin útils per a la seva acció sindical. L'ús d'aquests instruments no ha de perjudicar la finalitat per la qual van ser creats i cal respectar els límits i regles d'ús.

4.2.- Delegats/des sindicals

Les persones que representen les seccions sindicals són els **delegats i les delegades sindicals**, i se'ls acostuma a conèixer com a **delegats i delegades LOLS**. Correspon a l'afiliació de la secció sindical escollir el/s seu/s delegat/s LOLS.

Les seccions sindicals **han d'estar representades** per delegat/da LOLS en els següents casos:

- Quan l'empresa o centre de treball tingui **més de 250 treballadors/es**, sigui quin sigui el seu tipus de contracte, i
- Tenir **representació en el comitè d'empresa**.

El **nombre de delegats/des LOLS** per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció al comitè d'empresa o a l'òrgan de representació en les administracions públiques s'ha de determinar segons l'escala següent:

Nombre de treballadors/es	Nombre de delegats/des sindicals
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en endavant	4

En el cas que els vots obtinguts en l'elecció no arribin al 10 per 100 dels totals emesos, es tindrà dret a 1 delegat/da LOLS.

Els delegats/des LOLS tenen les mateixes garanties que els membres del comitè d'empresa, i tenen dret al següent:

- Tenir accés a la mateixa **informació i documentació** que l'empresa hagi de posar a la disposició de la representació unitària.
- Assistir, amb veu però sense vot, a les **reunions del comitè d'empresa** i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de **seguretat i higiene**.
- **Ser escoltats per l'empresa**, prèviament a l'adopció de **mesures de caràcter col·lectiu**, que afectin als treballadors/es en general i a l'afiliació al seu sindicat en particular i, especialment, en els **acomiadaments i sancions** d'aquests últims.

Els delegats/des LOLS estan obligats a **guardar sigil professional** en les matèries que legalment escaigui.

Els drets esmentats, tant de les seccions sindicals com dels delegats/des LOLS, **poden ser millorats per conveni col·lectiu**.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Sobre les seccions sindicals: article 8 LOLS i article 87.1 ET
- Sobre delegats/des sindicals: article 10 LOLS i article 38.2 LPRL

5.- LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES EN LA SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Les persones que treballen en una empresa tenen **dret a consultar i participar en les qüestions que afecten la seguretat i salut en el treball**.

Aquests drets a consulta i participació es regulen en la Llei de Prevenció i Riscos Laborals (LPRL). En aquesta norma es disposa quines persones representaran al conjunt de treballadors i treballadores en matèria de prevenció de riscos en el treball. Així, els delegats de prevenció seran les persones que assumeixin aquestes funcions i hauran de ser escollits per i entre la representació unitària. La normativa també preveu que l'òrgan de col·laboració entre els delegats de prevenció i l'empresa sigui el Comitè de Seguretat i Salut, la finalitat del qual és garantir l'eficàcia de les actuacions de l'empresa en aquesta matèria, a través de la consulta regular i periòdica.

5.1.- Els delegats de prevenció

Correspon a la representació unitària designar els delegats de prevenció d'acord amb la següent escala:

Treballadors/es	Nombre de delegats/des de Personal o membres de Comitè	Nombre delegats/des de prevenció
De 6 a 30	1 delegat/da de personal	1
De 31 a 49	3 delegats/des de personal	1
De 50 a 100	5 membres de Comitè	2
De 101 a 500	9 o 13 membres de Comitè	3
De 501 a 1000	17 o 21 membres de Comitè	4
De 1001 a 2000	23 membres de Comitè	5
De 2001 a 3000	25 membres de Comitè	6
De 3001 a 4000	27 membres de Comitè	7
Més de 4000	29 fins a 75 membres de Comitè	8

A les empreses de fins a trenta treballadors/es, hi ha d'haver un delegat de prevenció que ha de ser el delegat de personal. A les empreses que tinguin entre trenta-un i quaranta-nou treballadors/es, hi ha d'haver un delegat de prevenció que ha de ser elegit pels delegats de personal i entre membres d'aquest col·lectiu.

En els convenis col·lectius es poden establir altres mètodes de designació dels delegats de prevenció, sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon a la representació unitària o als propis treballadors.

5.2. Competències i facultats dels Delegats de Prevenció

Són **competències** del Delegat de Prevenció les següents:

- **Col·laborar** amb la direcció de l'empresa a millorar l'acció preventiva.
- **Promoure i fomentar** la cooperació dels treballadors i les treballadores en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- **Ser consultats** per l'empresa de les decisions preses en relació a prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades.
- **Exercir una tasca de vigilància i de control** sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

L'empresa **ha de consultar** l'adopció de les següents decisions:

- La **planificació i l'organització del treball** a l'empresa i la **introducció de noves tecnologies**, amb tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors/es, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en la feina.
- L'**organització i el desenvolupament** de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, inclosa la designació de les persones treballadores encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
- La **designació** de les persones treballadores encarregades de les mesures d'emergència.
- Els **procediments d'informació i documentació** relatius als riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores així com a les mesures que cal adoptar, i també sobre el pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut a la feina, la planificació de l'activitat preventiva, la pràctica dels control de l'estat de salut dels treballadors i la relació d'accidents de treball i ma-

lalties professionals que hagin causat una incapacitat laboral superior a un dia de feina.

- **El projecte i l'organització de la formació** en matèria preventiva.
- Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut de les persones treballadores.

En la negociació col·lectiva es pot acordar que les competències reconegudes per la LPRL als delegats de prevenció siguin exercides per òrgans específics creats al mateix conveni o als acords previstos en l'article 83, apartat 3 ET.

Són facultats del Delegat de Prevenció les següents:

- **Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu** de l'ambient de treball i, també, a la inspecció de treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleixi la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
- **Tenir accés a la informació i documentació** referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions.
- **Ser informats** per l'empresa sobre els **danys produïts en la salut** de les persones treballadores quan se'n tingui coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.
- **Rebre** de l'empresa les **informacions** que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'empresa, com també dels organismes competents per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.
- **Dur a terme visites als llocs de treball** per a la vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors i les treballadores, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
- **Exigir** a l'empresa que adopti **mesures de tipus preventiu** i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresa, com també al comitè de seguretat i salut perquè s'hi discuteixin.
- **Proposar** a l'òrgan de representació del personal l'**adopció de l'acord de paralització d'activitats** quan es consideri que hi ha expo-

sició a un risc greu i imminent i l'empresa no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries.

Els **informes** que hagin d'emetre els delegats de prevenció s'han d'elaborar en un termini de quinze dies, o en el temps imprescindible en el cas que calguin adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents. Si transcorregut aquest termini no s'ha emès l'informe, l'empresa podrà posar en pràctica la seva decisió.

Si l'empresa es nega a adoptar les mesures proposades pel delegat de prevenció, n'haurà d'argumentar el motiu.

El delegat de prevenció haurà d'observar el **deure al sigil professional** en relació a les informacions obtingudes com a conseqüència de la seva actuació a l'empresa.

5.3.- Garanties dels Delegats de Prevenció

Els Delegats de Prevenció, a fi de poder realitzar les seves funcions, tenen dret a disposar del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst per a la representació unitària. El temps invertit en les reunions del comitè de seguretat i salut així com qualsevol altra convocada per l'empresa en matèria de prevenció de riscos, es considerarà temps de treball efectiu sense imputació al crèdit horari.

La llei no preveu un **crèdit horari addicional** per a portar a terme tasques relacionades amb la prevenció de riscos, limitant així l'actuació del delegat de prevenció. Per aquest motiu és important que a través de la negociació col·lectiva s'obtingui el dret a disposar d'un crèdit horari addicional que permeti que el delegat de prevenció pugui dedicar el temps suficient per acomplir les seves funcions.

L'empresa ha de proporcionar als delegats de prevenció els **mitjans i la formació en matèria preventiva** que calgui per a l'exercici de les seves funcions.

La formació l'ha de proporcionar l'empresa amb els seus propis mitjans o mitjançant el concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria, s'ha d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous i cal repetir-la periòdicament si és necessari.

El temps dedicat en la formació es considera temps de treball a qualsevol efecte i el seu cost no pot ser, en cap cas, a càrrec dels delegats de prevenció.

5.4.- El Comitè de Seguretat i Salut

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.

S'ha de constituir un Comitè de seguretat i salut en totes les empreses o els centres de treball amb cinquanta treballadors/es o més.

Aquest òrgan està format pels delegats de prevenció i pels representants de l'empresa en igual nombre que els delegats de prevenció. A les reunions han de participar amb veu però sense vot tant els delegats sindicals com els responsables tècnics. Si alguna de les representacions del Comitè ho sol·licita, també hi poden participar treballadors qualificats o que tinguin una informació especial en relació al que s'hagi de parlar.

El Comitè de seguretat i salut s'ha de reunir cada trimestre i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves representacions. El Comitè ha d'adoptar les seves pròpies normes de funcionament.

Les empreses que tinguin diversos centres de treball dotats de comitès de seguretat i salut poden acordar amb els seus treballadors la creació d'un **comitè intercentres**, amb les funcions que li atribueixi l'acord.

5.5.- Competències del Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de seguretat i salut té les competències següents:

- **Participar** en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels **plans i programes** de prevenció de riscos de l'empresa.
- **Promoure iniciatives** sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.
- **Conèixer** directament la **situació** relativa a la prevenció de riscos **al centre de treball**, tot duent a terme, a aquest efecte, les visites que consideri oportunes.
- **Conèixer** tots els **documents i els informes** que calgui sobre les condicions de treball 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 causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- **Conèixer la memòria i programació anuals** de serveis de prevenció i fer-ne informes.

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Sobre les competències i facultats: articles 18, 20, 23, 33, 36 i 37 LPRL; article 65 ET
- Sobre les garanties: article 37 LPRL
- Sobre el Comitè de seguretat i salut: article 39 LPRL

Notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



GUIA PRÀCTICA _____

LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES TREBALLADORES I ELS TREBALLADORS (RLT)



CONSOLIDAR, AVANÇAR, CRÉIXER! »

laintersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**