

# Guia bàsica de representació sindical



# Guia bàsica de representació sindical

## ÍNDEX

- INTRODUCCIÓ
- LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA I LA REPRESENTACIÓ SINDICAL
- MANDAT I MODIFICACIÓ EN LA REPRESENTACIÓ
- FUNCIONAMENT DELS COMITÈS D'EMPRESA
- LES HORES SINDICALS
- TAULERS D'ANUNCIS
- LOCALS PEL DESENVOLUPAMENT DE L'ACTIVITAT SINDICAL
- ASSEMBLEES DE TREBALLADORS I TREBALLADORES
- GARANTIES DE LA REPRESENTACIÓ SINDICAL
- COMPETÈNCIES DE LA REPRESENTACIÓ SINDICAL:
  - Competències a nivell informatiu.
  - Competències d'audiència i consulta.
  - Competències en matèria de negociació.
  - Competències en matèria de seguretat i salut laboral.
  
- L'OPOSICIÓ LEGAL DAVANT LES ACCIONS DE L'EMPRESA
- CONCEPTES BÀSICS A TENIR EN COMPTE
- ESQUEMA DELS GRAUS DE PARENTIU

## INTRODUCCIÓ

Amb aquest treball intentem aportar-te uns coneixements bàsics en relació a les funcions que a partir d'ara desenvoluparàs com a representant dels treballadors i treballadores; orientar-te en la teva actuació sindical i ajudar-te a decidir quan els conflictes poden ser resolts dins l'àmbit de l'empresa o quan necessitis l'assessorament de les diferents estructures del sindicat. Confiam que aquesta guia et serveixi de suport davant les situacions que amb més freqüència et trobaràs en el dia a dia de l'empresa. Aquest és el primer pas en el procés de la teva formació com representant sindical, procés en el qual aprofundirem al llarg del temps a través d'altres activitats formatives i en el que esperem comptar amb la teva col·laboració.

## LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA I LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

### a) La representació unitària

És la representació que ostenten les persones integrants dels comitès d'empresa i els delegats i delegades de personal. Aquestes persones representen el conjunt de la plantilla de l'empresa o centre de treball. Els delegats i delega-

des de personal s'elegeixen en empreses o centres de treball amb una plantilla de 6 fins a 49 persones i els comitès d'empresa o centres de treball es constitueixen a partir de 50 persones de plantilla. El nombre d'integrants del comitè es determinarà amb la següent escala:

De 50 a 100 persones de plantilla.....	5
De 101 a 250.....	9
De 251 a 500.....	13
De 501 a 750.....	17
De 751 a 1000.....	21
De 1000 des d'ara dos per cada mil o fracció, amb el màxim de.....	75

Cal esmentar que poden existir, en funció de les característiques de l'empresa - per exemple, si té diversos centres de treball o si la seva implantació supera al d'un estat de la Unió Europea - altres òrgans de representació com són: els comitès o els comitès d'empresa europeus. El comitè es crea per conveni col·lectiu i estarà integrat per un màxim de 13 persones, que seran escollides entre les integrants dels diferents comitès de centres, i guardaran la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals.

### b) La representació sindical

La representació sindical s'exerceix en les seccions sindicals, que estan formades pel conjunt de les treballadores i treballadors afiliats a un sindicat en l'àmbit de l'empresa o centre de treball. És important crear seccions sindi-

cals, ja que són creditors d'una sèrie de drets que hem aprofitar, i a més ostenten davant l'empresa la representació de l'afiliació. La secció sindical és el sindicat a l'empresa. A més, quan l'empresa o centre de treball superi les 250 persones de plantilla i el sindicat tingui presència en el comitè d'empresa, la secció sindical té dret a estar representada per una persona o més en funció del nombre de treballadors i treballadores integrants de la plantilla i que es coneix com a delegat o delegada sindical. En cas que el conveni no disposi una altra cosa, els sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en l'elecció al comitè d'empresa o a l'òrgan de representació de les Administracions Públiques, el número de delegades es determinarà segons l'escala que segueix:

De 250 a 750 persones de plantilla.....	1
De 751 a 2000.....	2
De 2001 a 5000.....	3
De 5001 des d'ara.....	4

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots estaran representades per una sola persona delegada sindical. Les persones delegades sindicals són elegides o cessades exclusivament per i entre les treballadores i treballadors afiliats al seu sindicat a l'empresa o centre de treball, i tenen les mateixes garanties que les establertes per les persones integrants del comitè d'empresa.

## MANDAT I MODIFICACIÓ EN LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

### a) Durada del mandat sindical

La durada de la representació unitària és de 4 anys, entenent-se que les persones representants sindicals es mantenen en les seves funcions mentre no es celebren noves eleccions, ja que no hi ha caducitat automàtica del mandat al seu final. No obstant, cal esmentar que a partir dels 4 anys tals representants no computen a l'efecte d'aportar una major representativitat general al seu sindicat. Quan qualsevol persona representant d'un comitè deixi l'empresa, dimiteixi o li revoquin serà substituïda automàticament per la següent persona de la llista amb la qual es va presentar. Quan qui cessa és una persona delegada de personal serà substituïda per qui hagués obtingut el nombre de vots immediatament inferior a la persona que serà substituïda, encara que sigui d'un altre sindicat o s'hagi presentat com a independent. El mandat d'aquesta persona que realitza la substitució serà pel temps que resti i no per quatre anys.

### b) Revocació de la representació sindical

Una persona representant sindical només podrà ser revocada del seu

càrrec per decisió de la plantilla de treballadores i treballadors que la va escollir. Per a la revocació, serà necessari realitzar una assemblea convocada al menys per un terç de la plantilla que la va escollir i la decisió haurà de ser presa per majoria absoluta mitjançant sufragi lliure, secret, directe i personal. La revocació no podrà realitzar-se durant la negociació d'un conveni col·lectiu. Si l'intent de revocació fracassés no pot iniciar-se un nou procés amb aquesta mateixa finalitat fins que no hagin transcorregut almenys 6 mesos.

### c) Eleccions parcials

Poden promoure's eleccions parcials quan per qualsevol motiu quedin vacants en els òrgans de representació i no puguin ser cobertes com s'ha explicat, o bé quan per augment de la plantilla calgui modificar el nombre de representants. Finalment, hem de precisar que les persones integrants dels comitès d'empresa o delegades de personal mantindran les seves funcions de representació encara que es trobin en suspensió de contracte per vaga, tancament empresarial, incapacitat temporal o suspensió d'ocupació i sou.

## FUNCIONAMENT DELS COMITÈS D'EMPRESA

Respecte a les persones delegades de personal, donat el seu nombre entre 1 i 3 representants, les seves normes de funcionament no tenen la complexitat dels comitès d'empresa i no cal dir gaire més al respecte, tret que els acords o decisions que s'adoptin han d'ésser per majoria. Per tant ens centrarem en les normes bàsiques de funcionament dels comitès d'empresa

Cal escollir algun càrrec dins del comitè? Els comitès d'empresa o centre de treball escolliran d'entre els seus integrants a la persona que exercirà com presidenta així com a qui exercirà com secretària. El comitè podrà redactar el seu propi reglament de funcionament, que no podrà contravenir allò disposat per la llei, remetent còpia del mateix a l'empresa i a l'autoritat laboral, a efectes de registrar-lo. A la pràctica no és gaire habitual l'elaboració d'aquest reglament i és en els moments de conflicte en el si del comitè quan es procedeix a la seva redacció.

Com es prenen els acords dins del comitè? Sempre s'adopten per majoria, és a dir, amb els vots favorables de la meitat més una de les persones components del comitè.

Quan i com cal celebrar reunions? Els comitès d'empresa hauran de reunir-se com a mínim cada dos mesos o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus integrants o un terç de les treballadores i

treballadors representats. Res impedeix que el reglament de funcionament del comitè estableixi una altra periodicitat de les reunions inferior als dos mesos que serà igualment d'obligatori compliment. Les convocatòries han de ser notificades a tots les persones components del comitè, podent-se fer de diverses formes: verbalment, per escrit, per escrit amb justificant de recepció o mitjançant publicitat en els taulells d'anuncis... Haurà de figurar a les convocatòries: el lloc, la data, hora i ordre del dia de la reunió. De cada reunió, encara que no és obligatori, és convenient aixecar acta signada per la persona que faci les funcions de secretària i presidenta, on s'especifiqui: lloc de la reunió, relació d'assistents, relació d'absents, temes debatuts (d'acord amb l'ordre del dia prefixat), acords adoptats amb el resultat de les votacions i incidències. Les accions o omissions que impedeixin l'exercici del dret de reunió dels treballadors i treballadores, els seus representants i de les seccions sindicals en els termes que legal o convencionalment estiguessin establerts, constitueixen infraccions molt greus sancionables amb multes d'entre 3.005,06 i 90.151,82 euros.

## LES HORES SINDICALS

Pel desenvolupament de les seves funcions cadascuna de les persones inte-

grants del comitè o delegades de personal tenen dret a disposar d'un nombre d'hores mensuals retribuïdes, denominades "crèdit horari sindical". El nombre d'hores se sol pactar als convenis i com a mínim corresponen:

Fins 100 persones de plantilla: 15 hores  
De 101 a 250: ..... 20 hores  
De 251 a 500: ..... 30 hores  
De 501 a 750: ..... 35 hores  
De 751 des d'ara: ..... 40 hores

En el conveni col·lectiu també es pot pactar l'acumulació d'hores sindicals de les diferents persones integrants del comitè d'empresa i si s'escau de les persones delegades de personal a un o més dels seus components, sense sobrepassar el total màxim, podent quedar aquestes persones rellevades del seu treball amb dret a la seva remuneració. Com que el crèdit d'hores sindicals és de titularitat individual, aquesta acumulació exigeix el consentiment de qui les cedeix. A l'hora d'exercitar el dret a la utilització de les hores sindicals és convenient tenir en compte els següents aspectes:

- No es permet l'acumulació horària d'un mes a un altre, excepte a través d'un pacte del conveni o amb l'empresa  
- No es permet una reducció proporcional de les hores pels períodes d'inactivitat laboral del o de la representant de personal (per baixa, vacances...)

- Les i els representants amb jornada a temps parcial gaudiran del mateix crè-

dit horari que tenen els de jornada completa

- Si el o la representant treballa a torns podrà utilitzar el crèdit horari sindical per al seu treball sindical durant el matí encara que es trobés en torn de nit. Es computen les hores que utilitzi durant el dia com realment treballades i es disminueixen en igual nombre les de la nit (com si s'haguessin utilitzat en la nit)

- Si en el conveni està pactada l'acumulació, es permet el transvassament d'hores entre representants, en cas d'absències per permisos, vacances o altres causes, inclosa la situació d'incapacitat temporal, sempre que no depassi l'acumulació el màxim total permès

- Les hores han de ser abonades per l'empresa sense que el treballador o treballadora pateixi cap reducció de la seva remuneració ordinària, on s'inclouen els complements que vingui percebent, tals com nocturnitat, puntualitat, assistència... i el terme mitjà de cosines i incentius

- Dins l'exercici de les funcions representatives s'inclou l'assistència a reunions, cursos de formació, seminaris, congressos i conferències sindicals; ja que l'interès sindical no és aliè a l'interès dels treballadors i treballadores de l'empresa

- Les absències per la utilització del crèdit horari no depenen del consentiment de l'empresa. Per la seva utilització no es requereix més que el previ

avis a l'empresa, excepte circumstàncies molt extraordinàries. Si l'empresa requereix un justificant, el sindicat l'hi facilitarà.

## TAULELLS D'ANUNCIS

L'Estatut dels Treballadors assenyala expressament que a les empreses o centres de treball s'ha de disposar d'un taulell d'anuncis per la consulta de les i els representants de les treballadores i treballadors.

- Es fa difícil d'imaginar que a una empresa o centre de treball no existeixi un lloc adequat on situar un o més taulells. Podem concloure que el taulell és un dret exigible a totes les empreses i que aquest ha d'estar situat dins del centre de treball, col·locat allí on es garanteixi un accés adient per part de la plantilla

- Les i els representants poden publicar i distribuir no només les seves opinions, sinó totes les publicacions d'interès laboral o social que estimin convenients. L'únic límit és "no pertorbar el desenvolupament normal del treball"

- L'empresa no està facultada per ordenar retirar un comunicat o impedir la seva col·locació. El dret a la llibertat d'expressió dels i les representants sindicals no pot ser limitat per la censura que pretengui realitzar l'empresa

- Les noves tecnologies també tenen

una important incidència en la comunicació i rapidesa en el transvassament de la informació sindical a la plantilla en general o l'afiliació en particular. Ens referim a la utilització del correu electrònic del que disposa l'empresa i que, segons algunes resolucions judicials on només s'exigeix l'acord de l'empresa, pot ser utilitzat.

## LOCALS PEL DESENVOLUPAMENT DE L'ACTIVITAT SINDICAL

Aquesta matèria està regulada per l'article número 81 de l'Estatut dels Treballadors, on s'indica que a les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a disposició dels delegats i delegades de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb les treballadores i treballadors. Les discrepàncies sobre el dret a disposar de locals es resoldran per l'autoritat laboral previ informe de la Inspecció de Treball. La concreció sobre el tema dels locals és una qüestió que es soluciona en la negociació col·lectiva, encara que podem apuntar a aquesta guia uns criteris orientatius:

- El dret al local no apareix com a absolut, sinó condicionat per "les caracterís-

tiques del centre de treball", que han de permetre-ho. Aquest punt condicional és la principal font de fricció. El tema de l'existència o no de local dependrà del centre de treball, i és major la possibilitat d'existència del local com més gran sigui el centre de treball. No es pot afirmar de manera interessada que als centres de treball de reduïdes dimensions no existeix la possibilitat d'un local per la representació i que l'empresa pot oposar-s'hi sense més, al·ludint que les característiques de l'empresa no el permeten. Cal partir de la possibilitat d'existència de d'aquest local, una altra qüestió diferent és que el local pugui ser d'ús exclusiu per la representació sindical, o que la seva utilització hagi de ser compartida com a criteri possibilitador del dret a local (per tractar-se d'un despatx, o similar, adscrit a algun servei de l'empresa). En aquests casos sembla raonable preveure determinades hores d'utilització per part dels representants i no estar subjecte a sol·licitar-lo cada vegada a l'empresa. En aquest cas s'establiria un control o censura prèvia sobre el dret de reunió i altres aspectes de l'activitat representativa. En qualsevol cas hem de ser exigents amb l'habilitació d'un local en condicions per a portar a terme la nostra activitat sindical.

- Ha de quedar suficientment garantida la custòdia i confidencialitat de la documentació dipositada en el local .

- Si s'impedeix o dificulta l'accés o es

lleva el local, l'empresari o empresària està vulnerant el dret a la llibertat sindical

- El local a disposició de la representació sindical ha de ser adequat pel desenvolupament de les seves funcions representatives (no poden existir obstacles o impediments físics que dificultin l'accés al local i aquest ha de reunir les condicions adequades pel que fa a superfície, il·luminositat, ventilació, calefacció, nivell de soroll...). El local ha d'incloure a més una sèrie de mitjans materials necessaris pel desenvolupament d'aquella funció: mobiliari, arxivadors o fitxers, utilització del servei telefònic i fax o fotocopiadora... Per tot això, és fàcil deduir que aquest tema en no poques ocasions serà origen de diferents interpretacions i conflictes amb l'empresa, el que ens ha de fer ponderar a cada moment les diferents circumstàncies sense que els nostres drets quedin desatesos.

## ASSEMBLEES DE TREBALLADORES I TREBALLADORS

El dret a realitzar assemblees a l'empresa o centre de treball es regula a l'I.T. (articles 77 a 80) de la següent manera. Poden convocar a l'assemblea els següents agents:

- Els delegats i delegades de personal

- El comitè d'empresa

- Un nombre de treballadors i treballadores a partir del 33% de la plantilla. Serà presidida pel comitè d'empresa o per les delegades i delegats de personal de forma mancomunada, que seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa. La presidència comunicarà a l'empresa la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyin a l'empresa però que han d'assistir a l'assemblea i acordarà amb aquesta les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa. El dret del comitè d'empresa o delegades de personal a presidir l'assemblea es manté encara que aquesta no hagi estat convocada per ells o s'hagi de tractar sobre la seva revocació. Quan per treballar per torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància no es pugués reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteració en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que hagin de celebrar-se es consideraran com una sola i datades el dia de la primera. El lloc de reunió serà el centre de treball si les condicions del mateix ho permeten, i tindrà lloc fora de les hores de treball, excepte previ acord amb l'empresa. La convocatòria amb l'ordre del dia es comunicarà a l'empresa amb 48 hores d'antelació com a mínim, i aquesta n'ha de justificar la recepció. Quan l'adopció d'acords que afectin al conjunt de les treballadores i treballadors se sotmeti a assemblea, es

requerirà, perquè siguin vàlids el vot personal, lliure, directe i secret, fins i tot el vot per correu, de la meitat més un de la plantilla de l'empresa o centre de treball. Pel que fa a la negociació del conveni, l'article 78 de l'I.T. configura les assemblees com instrument informatiu. Per tant, si la representació unitària signa un conveni malgrat contrariar l'opinió de l'Assemblea, aquest conveni és totalment eficaç. Com a comentari general, apuntar que els òrgans de representació unitària (comitès d'empresa i delegades de personal) tenen previst legalment el seu mecanisme de funcionament i previstes també les majories precises per la presa de decisions, sense necessitat que aquestes siguin ratificades per l'assemblea. El caràcter vinculant dels acords presos a l'assemblea és exclusivament moral, encara que no per això deixen de ser importants, aclaridors i en no pocs casos i malgrat tot allò exposat, determinants.

## GARANTIES DE LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

La representació dels treballadors i treballadores durant el període del seu mandat té una sèrie de garanties, que poden ampliar-se segons negociació de conveni. Bàsicament, les garanties són

les següents:

- En l'obertura d'un expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus seran escoltats, a més de la persona interessada, el comitè d'empresa o restants delegats i delegades de personal. Aquest expedient permet que la persona imputada pugui aportar les proves que estimi convenientes per la seva defensa. Aquesta garantia no arriba a les persones suplents de les candidatures una vegada finalitzat el període electoral

- No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les funcions ni l'any següent a la finalització del seu mandat (malgrat que aquest es produeixi per revocació o dimissió) sempre que l'acomiadament es basi en l'exercici de la seva representació. L'incompliment d'aquests requisits, en el cas que es produeixin acomiadaments són: si els tribunals jutgen que són discriminatoris es consideraran nuls, i si consideren que són improcedents, els i les representants podran optar entre la readmissió o la indemnització, i s'obligarà a la readmissió si s'opta per aquesta

- No patir discriminació en la seva promoció econòmica o professional per raó d'acompliment de la representació sindical. La prohibició de discriminació es concreta, per exemple, en els casos com l'exclusió al o la representant d'un increment salarial, atorgat a la resta de la plantilla de la seva mateixa categoria

- Tenir prioritat de permanència a l'em-

presa o centre de treball en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques, econòmiques i organitzatives. Aquesta garantia no s'aplica quan l'extinció tingui la seva causa en la finalització de contractes de durada determinada. Aquesta mateixa garantia de permanència s'atribueix a les persones integrants del comitè d'empresa o delegades de personal en casos de mobilitat geogràfica.

## COMPETÈNCIES DE LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

Si al llarg dels apartats anteriors ja hem comentat algunes de les competències de la representació sindical, al llarg d'aquest apartat ens centrarem en les competències més importants des d'un punt de vista pràctic.

### 1. Competències a nivell informatiu

- En matèria econòmica: conèixer el balanç, el compte de resultats i la memòria. En el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, també tots els documents que es donen a conèixer als socis/es i en les mateixes condicions
- En matèria de contractació: en el termini de 10 dies des que hagi tingut lloc,

rebran la còpia bàsica de tots els contractes que hagin de celebrar-se per escrit. S'exceptuen els del personal d'alta direcció, en aquest cas solsament existeix l'haver de notificar. Dins dels mateixos terminis rebran així mateix la informació corresponent sobre les pròrrogues o terminació de la relació laboral. La còpia bàsica contindrà totes les dades de la treballadora o treballador contractat, excepte que poguessin atemptar a la seva intimitat com són, entre d'altres, l'estat civil o domicili. A l'hora de la signatura de la liquidació i quan així ho sol·licitin, la representació sindical podrà estar present i signar com a prova d'aquesta presència

- En relació amb les E.T.T. (empreses de treball temporal): en els 10 dies següents a la seva celebració, conèixer cada contracte concertat amb aquestes empreses i el motiu de la seva utilització

- En relació als contractes i subcontractes: quan l'empresa faci ús dels contractes i subcontractes haurà d'informar sobre: nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista; objecte i durada del contracte; lloc d'execució del contracte; nombre de treballadores i treballadors que seran ocupats pel contracte o subcontracte al centre de treball de l'empresa principal així com de les mesures previstes per la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals. Les empreses contractistes i subcon-

tractistes hauran d'informar també de les qüestions esmentades a la representació sindical de la seva plantilla

- En relació amb les pràctiques professionals: abans del seu inici, conèixer el conveni de col·laboració i la relació mensual de l'alumnat en pràctiques que hi participa

- En matèria de sancions: rebre informació abans que s'imposi la sanció quan es tracti de faltes molt greus i quan es tracti de sancions per faltes greus al representant sindical.

- En matèria d'hores extres: rebre l'informe mensual del registre diari de la jornada real (hores normals, extres, compensades...) de cada treballador i treballadora.

- Rebre informació sobre la necessitat que les treballadores o treballadors realitzin tasques corresponents a un grup professional o categoria equivalent inferior a les quals tinguessin assignades

- També tindran dret a rebre informació quan es tracti de decisions de trasllats adoptades per l'empresa i no sigui exigible l'obertura d'un període de consultes; quan es produeixi un canvi de titularitat de l'empresa, centre de treball o unitat productiva de la mateixa; i quan es produeixi l'extinció de contractes de treball per necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball.

### 2. Competències d'audiència i consulta prèvia.

La representació sindical de les treballadores i treballadors haurà de tenir un coneixement previ i ser consultada (emetent informe si s'escau) sobre les següents matèries:

- Plans de formació professional de l'empresa.

- Reduccions de jornada.

- Informe previ a l'elaboració del calendari laboral anual (hores d'entrada i sortida, descansos, festes, ponts...).

- Sobre el període de lleure o tornos de vacances.

- Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials (definitius o temporals).

- Trasllat total o parcial de les instal·lacions o quan el trasllat tingui caràcter col·lectiu.

- Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.

- Estudi de temps, valoració de llocs de treball i establiment de sistemes de cosines i incentius.

- Fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa quan afecti al volum d'ocupació.

- En reclamacions de les treballadores i treballadors respecte la seva classificació professional.

- Quan es produeixin modificacions substancials de les condicions de treball.

### 3. Competències en matèria de negociació.

La representació dels i les treballadors en l'àmbit de la seva empresa, tindrà

competència per a:

- Negociar un conveni o pacte d'empresa, que ha de contribuir a millorar diferents aspectes regulats en el conveni col·lectiu d'àmbit sectorial.

- De la mateixa manera, hauran de ser objecte de negociació aquelles situacions que l'empresa desitgi alterar una vegada pactades. Sense la conformitat de la representació dels i les treballadors, l'empresa no podrà modificar els pactes.

#### 4. Competències en matèria de seguretat i salut laboral.

A més de les competències anteriorment descrites els i les treballadors, a través dels seus representants, tenen el dret a participar de l'àmbit de l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció dels riscos laborals. Amb aquest objectiu s'elegiran per i entre la representació unitària a les persones responsables, "delegades de prevenció".

## DELEGADES DE PREVENCIÓ

D'acord amb la següent escala:

Fins a 30 persones de plantilla la persona delegada de personal assumirà les funcions de delegada de prevenció.

De 31 a 49: ..... 1  
De 50 a 100: ..... 2  
De 101 a 500: ..... 3

De 501 a 1.000: ..... 4  
De 1.001 a 2.000: ..... 5  
De 2.001 a 3.000: ..... 6  
De 3.001 a 4.000: ..... 7  
Més de 4.000: ..... 8

Tot allò relacionat amb els drets i competències de les persones delegades de prevenció és matèria d'un treball monogràfic ja publicat pel sindicat i que està a la vostra disposició -Guia bàsica per a les delegades i delegats de prevenció- per tant, solament enunciaré algunes de les competències de les persones integrants del comitè d'empresa i de les delegades i delegats de personal pel que fa a la seguretat i salut en el treball:

- En relació a l'absentisme laboral, tindran dret a conèixer com a mínim amb una periodicitat trimestral les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com de les conseqüències quan es tracti d'accidents o malalties professionals. També conèixer els estudis periòdics o especials sobre el medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
- Exerciran una labor de vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene.

## L'OPOSICIÓ LEGAL DAVANT LES ACCIONS DE L'EMPRESA

La representació legal dels treballadors i treballadores, i per decisió majoritària, pot exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències i arribat el cas, convocar una vaga. En el cas de no comptar amb majoria, és la secció sindical qui pot exercir aquestes mateixes accions legals, inclosa la vaga.

Pel que fa a la vulneració de drets laborals cal diferenciar aquells drets individuals, que només poden ser reclamats per la persona en qüestió (acomiadament, impagament de salaris...), i els drets col·lectius, que amb independència de les persones directament afectades, també poden ser reclamats la representació unitària i el sindicat mitjançant la impugnació (acomiadaments col·lectius, modificació col·lectiva de les condicions de treball, decisions que contravenen el conveni...). La llei, a més de legitimar a la representació dels treballadors i treballadores per a acordar una vaga o acudir a la via judicial, també contempla una sèrie de multes a imposar per l'administració per infracció de la normativa laboral. Aquestes infraccions es graduen de lleus a molt greus i la quantitat de la multa pot anar des de 30 a 600.000 euros.

## CONCEPTES BÀSICS PER TENIR EN COMPTE

### Absentisme laboral

La llei estableix que "el contracte podrà extingir-se per faltes d'assistència al treball, encara que siguin justificades però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius o el 25% en quatre mesos discontinus dins un període de 12 mesos, sempre que l'índex d'absentisme del total de la plantilla del centre de treball superi el 5% en els mateixos períodes de temps". A aquests efectes no seran computades com a faltes d'assistència:

- Les degudes a vaga legal pel temps de durada de la mateixa.
- L'exercici de les activitats de representació de la plantilla.
- L'accident de treball.
- La maternitat.
- Les llicències i vacances.
- La malaltia o accident no laboral quan la seva durada superi els 20 dies consecutius.

### Absorció i compensació

Significa que les pujades salarials que es pactin al conveni col·lectiu no s'aplicaran a aquelles persones que el seu salari estigui per sobre de les taules pactades. És a dir, el salari es congela fins que el conveni s'equipara al salari efectivament cobrat. De totes maneres, aquest mecanisme no s'aplica automàticament, és a dir, que durant el transcurs del temps es consolida el dret

a no compensar el salari superior. En els convenis se sol incloure una "garantia salarial mínima" aplicable a la totalitat de treballadors i treballadores sense excepció.

#### **Abús d'autoritat**

Existeix abús d'autoritat quan l'empresa ordena qualsevol ordre contrària a les condicions de treball legalment establertes o quan, bé directament o com a conseqüència d'aquesta ordre, s'atempti contra la dignitat del treballador o treballadora.

#### **Accident de treball**

És tota lesió corporal que el treballador pateix en ocasions o per conseqüència del treball aliè. Totes les lesions patides durant el temps i lloc de treball tenen la consideració d'accidents de treball. A tall d'exemple, tindran la condició d'accident de treball:

- Els episodis de naturalesa cardíaca, fins i tot quan aquests es produeixin mentre el treballador o treballadora es desplaça del domicili al centre de treball o a l'inversa (accident denominat 'in itinere').
- Quan la lesió es produeix durant el temps de descans o de l'entrepà.
- Aquells en ocasió o per conseqüència del seu càrrec com a representant sindical (desplaçaments, reunions fora del lloc de treball, ... etc. ).

#### **Assetjament moral en el treball (altrement conegut com Mobbing)**

Es defineix com la situació per la qual una persona o persones exerceixen violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent i durant un temps perllongat, sobre una altra persona o persones en el lloc de treball. La finalitat és destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de la feina de casa i aconseguir finalment que aquesta persona o persones abandonin el treball. Si existeix baixa mèdica motivada per la conducta d'assetjament deu considerar-se l'origen laboral de la mateixa i tramitar-se a través de la mútua.

#### **Assetjament sexual**

Es tracta d'un comportament bastant més habitual del que a primera vista pogués semblar i davant el qual la representació sindical de la FTC haurem d'estar especialment alerta, i ser contundents en la seva denúncia i en la defensa i suport a les persones afectades. Es defineix com la conducta i comportament de naturalesa sexual que afectin a la dignitat de la dona (en la pràctica totalitat dels casos) i de l'home en el treball. Això pot incloure comportaments físics, verbals no desitjats per la persona a qui es dirigeixen. El que converteix en indesitjat aquest tipus de comportaments és la falta d'acceptació de la persona objecte del mateix, i correspon en exclusiva a aquesta persona determinar quin comportament li resulta acceptable o ofen-

siu. Si d'aquests fets derivessin lesions físiques o psíquiques tindrien la consideració d'accident de treball. A més de les possibles sancions administratives, l'assetjament sexual està tipificat com delictes per considerar que la sol·licitud de favors de naturalesa sexual prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, amb l'anunci de causar un mal en les legítimes expectatives, està castigada amb la pena d'arrest de 12 a 24 caps de setmana o multa de 6 a 12 mesos. Enfront d'aquesta actuació, a més de les denúncies comentades, es contempla la possibilitat que la víctima sol·liciti la baixa en l'empresa (per via judicial) amb dret a una indemnització de 45 dies per any treballat i amb un límit de 42 mensualitats, és a dir la mateixa indemnització corresponent a un acomiadament declarat improcedent.

#### **Base de cotització**

És l'imparteix que figura en la nòmina en la qual s'inclouen la totalitat de conceptes salarials reportats, així com la part proporcional de la paga extra i sobre la qual s'aplica el percentatge per les cotitzacions a la Seguretat Social. Les bases de cotització són les que determinaran la quantitat de les diferents prestacions de seguretat social. Existeixen dues bases:

- Per a contingències comunes
- Per a contingències professionals i altres contingències

#### **Base reguladora**

És la suma i termes mitjans de les bases de cotització i constitueix el mòdul base de l'import de les diferents prestacions de Seguretat Social. Cada prestació de Seguretat Social té les seves normes pròpies per calcular la seva base reguladora. Per exemple, la base reguladora de la prestació d'atur és la mitjana de les bases de cotització dels últims 6 mesos, la de jubilació 15 anys... Com es dedueix d'allò explicat, l'import de la base reguladora té el seu origen en les bases de cotització, d'aquí la importància d'exigir sempre que es cotitzi correctament sobre els nostres salaris.

#### **Certificat d'empresa**

És el document que de forma obligatòria l'empresa ha d'emetre al final de la relació laboral on es fa constar a més de les dades identificatives de l'empresa les bases de cotització. Aquest document és necessari per la tramitació de la prestació per atur. Si l'empresa les retarda o denega el seu lliurament és imprescindible que contacteu immediatament amb els serveis tècnics del sindicat, abans que transcorrin els 15 dies de termini per a sol·licitar l'atur contat a partir del cessament en l'empresa.

#### **Acomiadament**

És l'extinció injustificada de la relació laboral. La classificació bàsica és la que segueix.

#### **Acomiadament disciplinari**

És la resolució unilateral del contracte per voluntat de l'empresa basant-se en un incompliment greu i culpable del treballador/a, d'acord amb allò que s'estipula a l'art.54.2 I.T.

#### **Acomiadament objectiu**

És la resolució unilateral del contracte per voluntat de l'empresa basant-se en raons tècniques, econòmiques i/o organitzatives. Quan s'impugnin els acomiadaments, el jutjat podrà declarar-los:

- Procedent: donen per bons els motius al·legats per l'empresa per a realitzar l'acomiadament.

**-Improcedent:** suposa el reconeixement del caràcter injust de l'acomiadament efectuat. L'empresari o empresària podrà optar entre readmetre o indemnitzar a la persona acomiadada, tret que sigui representant sindical, en aquest cas serà aquest qui opti.

- Nul: suposa, a més del reconeixement injust de l'acomiadament efectuat, la consideració que a la decisió ha existit un mòbil discriminatori (per ser representant sindical, per estar embarassada, per opció ideològica...). La declaració de nul·litat de l'acomiadament té com efecte la readmissió obligatòria del treballador o de la treballadora acomiadada.

#### **Discriminació**

Serà nul·la i sense efecte qualsevol norma, clàusula del conveni, pacte individual o decisió unilateral de l'em-

presa que contingui discriminacions favorables o adverses en qüestió d'ocupació per raó de naixement, ètnia, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

#### **Malaltia professional**

Es defineix com l'agafada en ocasió del treball realitzat per compte aliè en les activitats que s'especifiquin en el quadre de malalties professionals. Existeix un llistat limitat de malalties professionals i només tindran aquesta consideració les que hi apareixen.

#### **Excedència**

Situació del treballador o treballadora segons la qual i per voluntat pròpia, aquest o aquesta està temporalment sense realitzar la prestació laboral i en conseqüència sense percebre el salari. Tipus d'excedència:

- Forçosa: es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, així com l'acompliment de responsabilitat sindical d'àmbit provincial o superior. En aquesta modalitat existeix dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat.

- Voluntària: el treballador o treballadora amb almenys un any d'antiguitat té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. En aquesta situació es conserva només un dret preferent al

reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produís en l'empresa. Per cura de fills i filles durant un temps no superior a tres anys i per cura de familiars que per edat o malaltia no puguin valer-se per si mateixos durant un temps d'un any, o més si així s'estableix en el conveni. En aquests supòsits la reserva del lloc de treball es manté durant el primer any.

#### **Contracte fixe discontinu**

S'enquadren dins d'aquesta modalitat contractual aquelles ocupacions de temporada que es repeteixen anualment dins el volum normal de l'activitat de l'empresa i que implica treballar en la majoria dels casos uns mesos a l'any, havent de ser cridat, el treballador o treballadora, per l'empresa a la reincorporació de cada temporada. Les activitats on s'ha donat aquesta modalitat contractual són: pesca, conserves, agricultura, menjadors escolars... Com a conseqüència de la reforma laboral de març de 2001, des d'aquesta data ja no es consideren fixes discontinus els treballs que, malgrat ser de temporada, es repeteixen en dates fixes, com passa per exemple en l'activitat dels menjadors escolars (la repetició dels quals en el temps coincideix amb el curs escolar). Les persones que treballen en aquestes temporades certes o de dates fixes mantindran la seva consideració de fixes discontinues les quals ja ho eren, però les contractades amb posterioritat a març de 2001 seran con-

siderades contractades indefinides a temps parcial.

#### **Liquidació**

La liquidació és el rebut de salaris que es lliura un cop finalitzada la relació laboral per la que s'abonen la totalitat de quantitats reportades arracades de pagament incloses les d'import superior al mes com les pagues extres, paga de beneficis, vacances... que es pagaran en la seva part proporcional en relació al temps treballat. La liquidació inclou habitualment l'avertiment que amb la signatura es dona per resolta tot deute o reclamació que pogués existir. Per tant, cal tenir en compte la importància que té la signatura de la liquidació perquè suposa de conformitat plena amb allò que es cobra i de renúncia sobre allò que pogués restar pendent. L'empresa està obligada a permetre en el moment de la signatura la presència d'una persona integrant del comitè d'empresa o delegada de personal. Si aquesta obligació s'incompleix, es considera falta greu imputable a l'empresa. Es pot sol·licitar a l'empresa la liquidació per a revisar-lo en el sindicat i signar-lo en un altre moment. Les úniques excepcions al caràcter alliberador de les liquidacions són les reclamacions per acomiadament en cas que el contracte que vinculava a l'empresa sigui realitzat en frau de llei i la reclamació dels endarreriments del conveni negociats amb posterioritat a la signatura de la liquidació.

### **Incapacitat temporal**

Suspensió del contracte de treball motivada per la impossibilitat de treballar i la necessitat d'assistència mèdica com a conseqüència de malaltia o accident. Si es tracta d'una baixa derivada de malaltia comuna o accident no laboral es cobren les següents quantitats:

- Del primer al quart dia: no hi ha obligació d'abonar quantitat alguna.
- Del quart al vintè dia: el 60% de la base reguladora del mes anterior a la data de la baixa.
- Més enllà del dia 21: el 75% de la base reguladora. En cas d'accident laboral o malaltia professional es cobra el 75 % de la base reguladora a partir de l'endemà de la baixa. Per conveni col·lectiu es poden completar aquestes quantitats.

### **Majoria absoluta**

La meitat més un de la plantilla.

### **Menors d'edat**

La contractació laboral exigeix ser major de 16 anys i comptar amb el consentiment de la mare, pare o tutors fins l'edat de 18 anys. Es prohibeix a les persones menors de 18 anys:

- La realització de treballs nocturns (de 10 de la nit a 6 del matí)
- La realització d'hores extraordinàries
- Aquelles activitats que siguin declarades no salubres, penoses, nocives o perilloses, tant per a la seva salut com per a la seva formació professional o humana

### **Modificació substancial de les condicions de treball**

A diferència de les modificacions ordinàries de les condicions de treball, es consideren modificacions substancials aquelles que afectin a:

- Jornada de treball
- Horari
- Règim de treball per torns
- Sistema de remuneració
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions quan no respectin les categories equivalents o grup professional

Existeix un termini de 20 dies des de la notificació de la decisió de l'empresa (mai des de la data d'efectes, que sol ser posterior) per impugnar la modificació substancial de les condicions de treball.

### **Terminis**

En l'àmbit del dret laboral i de la seguretat social existeixen uns terminis per poder realitzar les reclamacions, passat el qual el treballador/a perdrà els seus drets.

A l'àmbit laboral, les accions que no tenen assenyalat un termini específic prescriuen passat un any des del dia que van poder exercitar-se:

- A la reclamació de salaris el termini de prescripció és d'un any.
- A les reclamacions per acomiadament, sancions, mobilitat geogràfica, reducció de jornada per maternitat/paternitat i modificació de condicions de treball,

el termini de caducitat serà de 20 dies hàbils (no es conten els diumenges i festius)

- Quan es tracti de prestacions d'atur existeix un termini de 15 dies hàbils des de l'acomiadament o fi de contracte temporal per a la seva sol·licitud.

### **Salari brut**

Totalitat d'importos econòmics sense descomptar la cotització a la Seguretat Social i les retencions de l'IRPF.

### **Salari net o líquid**

Import que ens queda una vegada que sobre el salari brut es realitzen els descomptes de Seguretat Social i IRPF.

### **TC2**

Document que recull la relació nominal dels treballadors i treballadores de l'empresa amb les bases de cotització de cada persona. L'empresa, dins del mes següent al que es produeix la cotització, ha de col·locar el TC2 en un lloc destacat del centre de treball. Aquesta obligació pot substituir-se lliurant còpia d'aquesta documentació a la representació dels treballadors/es.

## **ESQUEMA DELS GRAUS DE PARENTIU**

Els permisos retribuïts en atenció a determinades circumstàncies familiars que es regulen tant en la llei com en els convenis col·lectius fan referència als graus de parentiu. D'aquests graus de parentiu sorgeixen no pocs dubtes que amb aquest quadre esperem poder aclarir:

- Grau de consanguinitat: relació familiar de caràcter directe, pares o mares, fills o filles, néts o nètes, germans o germanes.
- Grau d'afinitat: relació familiar de caràcter indirecte: sogres, cunyats o cunyades, gendres...
- Primer grau: Avi/àvia, Pare/mare, Sogre/sogra Titular Descendents Fill/filla Gendre/jove Nét/néta Ascendents Germà/germana.

federació de treballadors i treballadores  
de Catalunya



Pl. 11 de Setembre, 7  
ap. correus 7 RIPOLLET  
08291 Vallès Occidental  
tel.: 93 580 68 92  
[www.ftcatalunya.org](http://www.ftcatalunya.org)