

Guía Básica de Representación Sindical

Central Unitaria de Traballadores/as

ÍNDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN.
- 2.- A REPRESENTACIÓN UNITARIA E A REPRESENTACIÓN SINDICAL.
- 3.- MANDATO E MODIFICACIÓN NA REPRESENTACIÓN.
- 4.- FUNCIONAMENTO DOS COMITÉS DE EMPRESA.
- 5.- AS HORAS SINDICAIS.
- 6.- TABOLEIROS DE ANUNCIOS.
- 7.- LOCAIS PARA O DESENVOLVEMENTO DA ACTIVIDADE SINDICAL.
- 8.- ASEMBLEAS DE TRABALLADORES E TRABALLADORAS.
- 9.- GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN SINDICAL.
- 10.- COMPETENCIAS DA REPRESENTACIÓN SINDICAL:
 - Competencias a nivel informativo.
 - Competencias de audiencia e consulta.
 - Competencias en materia de negociación.
 - Competencias en materia de seguridade e saúde laboral.
- 11.- A OPOSICIÓN LEGAL FRONTE ÁS ACCIÓNS DA EMPRESA.
- 12.- CONCEPTOS BÁSICOS A TER EN CONTA E ESQUEMA DOS GRAOS DE PARENTESCO.

1.- INTRODUCCIÓN

Esta guía pretende achegarte como representante dos e das traballadoras ao coñecemento das ferramentas legais básicas que podes e debes utilizar na defensa diaria dos dereitos sindicais e laborais no centro de traballo.

O panorama actual de precariedade laboral imperante fai que a representación sindical da CUT teña que prestar especial atención a aquelas persoas que se atopan en peores condicións laborais e en situación de indefensión na reivindicación dos seus dereitos: as persoas contratadas temporalmente, as contratadas por ETTs, o persoal de contratas e subcontratas, as situacións de discriminación...etc.

A formación e a información son indispensables para, non so evitar a conculcación de dereitos, senón, sobre todo, avanzar na mellora das nosas condicións de traballo. Esta guía pretende ser o primeiro paso no proceso da túa formación como representante sindical da CUT, proceso no que afondaremos a través de outras actividades formativas e no que esperamos contar coa túa colaboración.

2.- A REPRESENTACIÓN UNITARIA E A REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Dentro da empresa poden coexistir dous tipos de representación:

a) A representación unitaria.

É a representación que ostentan as persoas integrantes dos Comités de Empresa e os Delegados e Delegadas de Persoal, ao teren resultado elixidas nun proceso de eleccións sindicais.

Estas persoas representan ao conxunto do cadro da empresa ou centro de traballo.

Os Delegados e Delegadas de persoal elíxense en empresas ou centros de traballo cun cadro de 6 ata 49 persoas e os Comités de empresa ou centros de traballo se constitúen a partir de 50 persoas.

O número de persoas integrantes do Comité determinarase en atención á seguinte escala:

De 50 a 100 persoas no cadro de persoal	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1000 en diante dous por cada mil ou fracción, cun máximo de	75

Destacar que pode existir, en función das características da empresa – por exemplo se ten varios centros de traballo ou se a súa implantación supera ao dun estado da Unión Europea- outros órganos de representación como son: os Comités íter-centros ou os Comités de empresa europeos.

O **Comité íter-centros** crease por convenio colectivo e estará integrado por un máximo de 13 persoas, que serán elixidas entre as integrantes dos distintos comités de centros, e gardarán a proporcionalidade dos sindicatos segundo os resultados electorais.

b) A representación sindical.

A exercen as **Seccións Sindicais** que están formadas polo conxunto de traballadores e traballadoras afiliadas a un Sindicato no ámbito da empresa ou centro de traballo.

É necesario crear Seccións Sindicais, non so polo interese e a necesidade de aglutinar e implicar á afiliación no traballo sindical, senón tamén porque son acreedoras dunha serie de dereitos que

debemos exercer, ostentando ademais a representación da afiliación ante a empresa. **A Sección Sindical é o Sindicato na empresa.**

Ademais, cando a empresa ou centro de traballo supere as 250 persoas no cadro de persoal e o sindicato teña presenza no comité de empresa, a Sección Sindical ten dereito a estar representada por unha persoa máis en función do número de traballadores e traballadoras integrantes do cadro de persoal e que se coñece como Delegado ou Delegada Sindical.

A falta de que o convenio dispoña outra cousa, os sindicatos que teñan obtido o 10% dos votos na elección ao Comité de empresa ou ao órgano de representación nas Administracións Públicas, determinarase segundo a seguinte escala:

De 250 a 750 persoas no cadro de persoal	1
De 751 a 2000	2
De 2001 a 5000	3
De 5001 en adiante	4

As Seccións Sindicais de aqueles Sindicatos que non obtiveran o 10% dos votos estarán representadas por unha soa persoa Delegada Sindical.

As persoas Delegadas Sindicais son elixidas ou cesadas exclusivamente por e entre os traballadores e traballadoras afiliadas ao seu Sindicato na empresa ou centro de traballo, e teñen as mesmas garantías que as establecidas para as persoas integrantes do Comité de Empresa.

3.- MANDATO E MODIFICACIÓN NA REPRESENTACIÓN UNITARIA.

a. Duración do mandato representativo.

A duración da representación unitaria é de **4 anos**, e as persoas elixidas se manteñen nas súas funcións en tanto non se celebren eleccións, pois non hai caducidade automática do mandato ao seu termo. Non obstante, cabe mencionar que a partir dos 4 anos esas persoas representantes non computan a efectos de aportar maior representatividade xeral do sindicato.

Cando calquera persoa representante dun Comité deixe a empresa, dimita ou revoquen será substituída automaticamente pola seguinte persoa da lista coa que se presentou.

Cando quen cese é unha persoa **Delegada de persoal** será substituída por quen obtivera o número de votos inmediatamente inferior á persoa que vaia ser **substituída**, aínda que sexa de outro sindicato ou se presentase como independente.

O mandato desta persoa que realiza a substitución será polo tempo que reste e non por catro anos.

b. Revogación da representación unitaria.

A persoa elixida como membro do Comité de Empresa ou de Delegada de Persoal so poderá ser **revogada** do seu cargo por decisión do cadro de persoal da empresa. Para a revogación será necesario realizar unha asemblea convocada ao efecto ao menos por 1/3 dos traballadores/as que a elixiron e deberá tomarse a decisión por maioría absoluta mediante sufraxio libre, secreto, directo e persoal.

A revogación non poderá realizarse durante a negociación dun convenio colectivo. Se o intento de revogación fracasa non pode iniciarse un novo proceso con este mesmo fin ata que non transcorran a lo menos 6 meses.

c. Eleccións parciais.

Poden promoverse **eleccións parciais** cando por calquera motivo queden vacantes nos órganos de representación e non podan ser cubertas como se explicou anteriormente, ou ben cando por aumento do cadro de persoal haxa que readecuar o número de representantes.

Por último, cabe precisar que as persoas integrantes dos Comités de Empresa ou Delegadas de Persoal manterán as súas funcións de representación aínda cando se atopen en suspensión de contrato por folga, peche empresarial, incapacidade temporal ou suspensión de emprego e soldo.

4.- FUNCIONAMENTO DOS COMITÉS DE EMPRESA.

Respecto das persoas **Delegadas de Persoal**, dado o seu número entre 1 e 3 representantes, as súas normas de funcionamento non teñen a complexidade dos comités de empresa e pouco hai que dicir ao respecto salvo que os acordos ou decisións que de adopten terán que ser por maioría.

Polo tanto nos centraremos nas normas básicas de funcionamento dos Comités de empresa:

Hai que elixir algún cargo dentro do Comité? Os Comités de empresa ou de centro de traballo elixirán de entre os seus integrantes a persoa ou persoas que exercerán a presidencia e a secretaría.

O Comité poderá redactar seu propio **regulamento de funcionamento**, que non poderá contravir o disposto na lei, remitindo copia do mesmo á empresa e a autoridade laboral, a efectos de rexistro. Na práctica non é moi habitual a elaboración deste regulamento e é nos momentos de conflito no seno do Comité cando se procede a súa redacción.

Cómo se toman os acordos no Comité? Sempre se adoptan por maioría, é dicir, cos votos favorables da metade máis un das persoas compoñentes do Comité.

Cando e cómo se celebran reunións? Os Comités de empresa deberán reunirse como mínimo cada 2 meses ou sempre que o soliciten 1/3 dos seus integrantes ou 1/3 das traballadoras ou traballadores representados.

Nada impide que no regulamento de funcionamento do Comité se estableza outra periodicidade das reunións inferior aos dous meses que será igual de obrigatoria.

As **convocatorias** serán notificadas a todas as persoas compoñentes do Comité, podéndose facer de diversas formas: verbalmente, por escrito, por escrito con acuse de recibo, por correo electrónico ou utilizando os taboleiros de anuncios... debendo figurar o lugar, a data, hora e orde do día da reunión.

De cada reunión, aínda que non é obrigatorio, é conveniente **levantar acta** sempre asinada por quen realice as funcións de secretaria e/ou presidencia, así como no seu caso co selo do Comité, na que se conteña lugar da reunión, relación de asistentes, relación de ausentes, temas debatidos (de acordo coa orde do día prefixada), acordos adoptados co resultado das votacións e incidencias.

Igualmente é recomendable levantar **acta das reunións do Comité coa Dirección da Empresa**, xa que son frecuentes os supostos nos que pode ser utilizada como proba ante a Inspección de Traballo, Xulgados do Social...

As accións ou omisións que impidan o exercicio do dereito de reunión dos traballadores e traballadoras, dos seus representantes e das seccións sindicais nos termos que legal ou convencionalmente

estiveran establecidos, constitúen **infraccións moi graves** sancionables con multa.

5.- AS HORAS SINDICAIS.

Para o desenvolvemento das súas funcións cada unha das persoas integrantes do Comité ou Delegadas de Persoal teñen dereito a dispor dun número de horas mensuais retribuídas denominado **crédito horario sindical**. O número de horas sóese pactar nos convenios e como mínimo corresponden:

Ata 100 persoas no cadro da empresa	15 horas
De 101 a 250	20 horas
De 501 a 750	30 horas
De 751 en adiante	40 horas

No convenio colectivo tamén se pode pactar a **acumulación de horas sindicais** das distintas persoas integrantes do Comité de empresa e no seu caso das persoas Delegadas de Persoal nunha ou varias das súas compoñentes, sen superar o máximo total, podendo quedar estas persoas relevadas do seu traballo con dereito a súa remuneración. Sendo o crédito de horas sindicais de titularidade individual, esta acumulación esixe o consentimento de quen as cede.

Á hora de exercitar o dereito á utilización das horas sindicais é conveniente ter en conta os seguintes aspectos:

- **Non cabe a acumulación horaria dun mes a outro**, salvo pacto en convenio ou coa empresa.
- **Non cabe unha redución proporcional** das horas polos períodos de inactividade laboral do ou da representante de persoal (baixa, vacacións ...).

- As e os representantes con xornada a **tempo parcial** gozarán do mesmo crédito horario que teñen os de xornada completa.

- Se **traballa a quendas** poderase utilizar o crédito horario sindical para o seu traballo sindical durante a mañá aínda que se atope na quenda de noite. Compútanse as horas que utilice durante o día como realmente traballadas, diminuindo en igual número as de a noite (como se se tiveran utilizado na noite).

- Se no convenio está pactada a acumulación se permite o **transvase de horas** entre representantes, no caso de ausencias por permisos, vacacións ou outras causas, incluída a situación de incapacidade temporal, sempre que non supere a acumulación o máximo total permitido.

- As horas serán abonadas pola empresa sen que o ou a traballadora sufra menoscabo da súa **remuneración ordinaria**, onde se inclúen os complementos que viñera percibindo, tales como nocturnidade, puntualidade, asistencia, etc.. e a media de primas e incentivos.

- Dentro do exercicio das funcións representativas inclúese a **asistencia a reunións**, cursos de formación, seminarios, congresos e conferencias sindicais, tendo en consideración que o interese sindical non é alleo ao interese dos traballadores e traballadoras da empresa.

- **As ausencias por utilización do crédito horario non dependen do consentimento da empresa**. Para a súa utilización non se require máis que o previo aviso á empresa, salvo circunstancias moi extraordinarias. Se a empresa require un xustificante o sindicato o facilitará.

6.- TABOLEIROS DE ANUNCIOS.

O Estatuto dos Traballadores sinala expresamente que nas empresas ou centros de traballo se debe por a disposición da

representación sindical do cadro da empresa un ou varios taboleiros de anuncios.

- Resulta difícil imaxinar que nunha empresa ou centro de traballo non exista un lugar adecuado onde situar un ou máis taboleiros, co que hai que concluír que o taboleiro é un **dereito esixible en todas as empresas** e debe estar situado dentro do centro de traballo e colocado alí onde se garante un adecuado acceso ao mesmo por parte do persoal.

- O que poden publicar e distribuír as/os representantes son, non so as súas opinións, senón todas as publicacións de interese laboral ou social que estimen convenientes. O único límite é “non perturbar o desenvolvemento normal do traballo”.

- A empresa non está facultada para ordenar retirar un comunicado ou impedir a súa colocación. O dereito á liberdade de expresión dos/das representantes sindicais non pode ser limitado pola censura que pretenda realizar a empresa.

- As novas tecnoloxías tamén teñen unha importante incidencia na comunicación e rapidez no transvase da información sindical ao cadro de persoal en xeral ou a afiliación en particular. Estámonos referindo á utilización do **correo electrónico** disposto pola empresa.

7.- LOCAIS PARA O DESENVOLVEMENTO DA ACTIVIDADE SINDICAL.

Esta materia está regulada no artigo 81 do Estatuto dos Traballadores onde se indica que nas empresas ou centros de traballo, sempre que as súas características o permitan, poranse a disposición da representación sindical un local adecuado no que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores da empresa. As discrepancias sobre o dereito a dispor

de locais resolveranse pola autoridade laboral previo informe da inspección de traballo.

A concreción sobre o tema dos locais é algo que se pode solucionar por medio da negociación colectiva aínda que cabe apuntar aquí uns criterios orientativos:

- O dereito ao local non aparece como algo absoluto, senón condicionado a que “**as características do centro de traballo o permitan**”. A existencia ou non de local estará en función do centro de traballo, sendo maior a posibilidade de existencia de local canto maior sexa o centro de traballo. Non se pode afirmar de maneira interesada que en aqueles centros de traballo de reducidas dimensións non existe, a posibilidade dun local para a representación e que a empresa pode oporse sen máis, aludindo a que as características da empresa non o permiten. **Hai que partir da posibilidade de existencia de dito local**, outra cuestión distinta é que o mesmo poida ser de uso exclusivo pola representación sindical, ou que a súa utilización deba ser compartida por tratarse dun despacho ou similar adscrito a algún servicio da empresa. Nestes casos semella razoable prever determinadas horas de utilización pola representación e non estar suxeito a solicitalo cada vez á empresa, xa que neste caso estableceríase un control ou censura previa sobre o dereito de reunión e demais aspectos da actividade representativa. En calquera caso, **debemos ser esixentes coa posta a disposición dun local en condicións para levar a cabo a nosa actividade sindical.**

- Debe quedar suficientemente garantida a **custodia e confidencialidade** da documentación depositada no local.

- Se a empresa impide ou dificulta o acceso ou quita o local considerarase unha vulneración do **dereito á liberdade sindical**.

- O local debe ser **adequado para o desenvolvemento das súas funcións representativas** (non deben existir obstáculos ou

impedimentos físicos que dificulten o acceso ao mesmo e este debe reunir as condicións apropiadas en canto a superficie, luminosidade, aireación, calefacción, nivel de ruído, etc.), incluíndo ademais unha serie de medios materiais necesarios para o desenvolvemento daquela función: mobiliario, arquivos ou ficheiros, utilización do servizo telefónico e fax ou fotocopiadora, etc..

De todo o exposto é fácil que este tema en non poucas ocasións será orixe de diferentes interpretacións e conflitos coa empresa o que nos pode levar a ponderar en cada momento as diferentes circunstancias sen facer desleixo dos nosos dereitos.

8.- ASEMBLEAS DE TRABALLADORAS E TRABALLADORES.

O dereito a realizar asembleas na empresa ou centro de traballo regúlase no E.T artigos 77 a 80 da seguinte maneira:

A asemblea pode ser convocada por:

- Os Delegados e Delegadas de Persoal.
- O Comité de Empresa.
- Un número de traballadores/as non inferior ao 33% do cadro de persoal.

Será presidida polo Comité de empresa ou polas delegadas e delegados de persoal mancomunadamente, que serán responsables do normal desenvolvemento da mesma.

A presidencia comunicará á empresa a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con esta as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

O dereito do Comité de empresa ou Delegados e Delegadas de Persoal a presidir a asemblea mantense aínda que esta non fora convocada por eles ou se vaia tratar sobre a súa revogación.

Cando por traballarse a quendas, por insuficiencia dos locais ou por calquera outra circunstancia, non poidan reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que teñan que celebrarse consideraranse como unha soa e datadas o día da primeira.

O lugar de reunión será o centro de traballo se as condicións do mesmo o permiten, e a mesma terá lugar fora das horas de traballo, salvo acordo coa empresa.

A **convocatoria** coa orde do día comunicarase ao empresario con **48 horas de antelación** como mínimo, debendo este acusar recibo.

Cando se someta á asemblea a adopción de acordo que afecten ao conxunto do cadro de persoal requirirase para a validez de aqueles o voto persoal, libre, directo e secreto, incluído o voto por correo, da metade máis un da mesma.

En canto a negociación do convenio, o artigo 78 do E.T. configura as asembleas como instrumento informativo. Polo tanto se a representación unitaria asina un convenio pese á opinión contraria da asemblea, ese convenio é totalmente eficaz.

Como comentario xeral, apuntar que os órganos de representación unitaria (Comités de empresa e Delegados e Delegadas de Persoal) teñen previsto legalmente o seu mecanismo de funcionamento e previstas tamén as maiorías precisas para a toma de decisións, sen necesidade de que estas sexan ratificadas pola asemblea. O carácter vinculante dos acordos tomados en asemblea é exclusivamente moral, aínda que non por elo deixan de ser

importantes, clarificadores e en non poucos casos e a pesar do exposto, determinantes.

9.- GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

A representación dos traballadores e traballadoras durante o período do seu mandato ten unha serie de garantías, sen prexuízo que por convenio estas poidan ser ampliadas. Basicamente son as seguintes:

Á apertura dun expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves o moi graves, no que serán oídas, ademais da persoa interesada, o Comité de empresa ou restantes Delegados e Delegadas de Persoal.

Este expediente permite que a persoa imputada poida formular alegacións e aportar as probas que estime convenientes en orde a súa defensa. Esta garantía non alcanza as persoas suplentes das candidaturas unha vez finalizado o período electoral.

A non ser obxecto de despedimento nin sanción durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á finalización do seu mandato (salvo no caso de que este se produza por revogación ou dimisión) sempre que o despedimento se base no exercicio da súa representación.

No caso de que a persoa representante sindical sexa despedida, as consecuencias son: se os tribunais xulgan que o despedimento basease en razóns discriminatorias será declarado nulo con obrigação de readmitir no seu posto de traballo: se é considerado improcedente o e a representante sindical poderán optar entre a readmisión ou a indemnización, sendo obrigada a readmisión se se opta por esta.

Estas garantías tamén as ostenta a persoa que posúe o cargo de Delegado ou Delegada Sindical contemplado no p.2.b.

A non sufrir discriminación na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente do desempeño da representación sindical.

A prohibición de discriminación concrétese por exemplo, en supostos como a exclusión ao ou a representante dun incremento salarial, outorgado ao resto do persoal da súa mesma categoría.

A ter **prioridade de permanencia na empresa** ou centro de traballo nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas, económicas e organizativas.

Non vale esta garantía de permanencia cando a extinción teña a súa causa na finalización de contratos de duración determinada.

Esta mesma garantía de permanencia se lle atribúe ás persoas integrantes do Comité de empresa ou Delegados e Delegadas de Persoal para os supostos de mobilidade xeográfica.

10.- COMPETENCIAS DA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

10.1.- Competencias a nivel informativo.

- **En materia económica:** Coñecer o balance, a conta de resultados e a memoria e no suposto de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, así como todos os documentos que se dan a coñecer aos socios/as e nas mesmas condicións.

- **En materia de contratación:** No prazo de 10 días desde que tivera lugar, recibir a copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, exceptúanse os do persoal de alta dirección en cuxo caso so existe o deber de notificación. Dentro dos mesmos prazos recibirán así mesmo a información correspondente sobre as prórrogas ou terminación da relación laboral.

A copia básica conterá todos os datos do traballador ou traballadora contratada salvo os que poidan atentar a súa intimidade como poida ser entre outros o estado civil ou domicilio.

Esta facultade bríndanos unha gran oportunidade para mediante o seguimento da contratación temporal que se fai na empresa, na maioría das ocasións concertada en fraude de lei, articular a presión sindical á empresa, denuncia ante Inspección de Provincial de Traballo, demanda xudicial a cargo da persoa interesada..., para esixir a conversión desta contratación en emprego indefinido.

Á hora da sinatura do finiquito por parte dos traballadores e traballadoras e cando así o soliciten, a representación sindical poderá estar presente e asinar como proba de dita presenza.

- **En relación coas E.T.T.:** Dentro dos 10 días seguintes a súa celebración coñecer cada contrato de posta a disposición concertado con ditas empresas e o motivo da súa utilización.

- **En relación ás contratistas e subcontratistas:** Cando a empresa recorra ás contratistas e subcontratistas deberá informar sobre: nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista; obxecto e duración da contrata; lugar da execución da contrata no centro de traballo da empresa principal; medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

As empresas contratistas e subcontratistas deberán informar tamén das cuestións mencionadas á representación sindical do seu cadro de persoal.

- **En relación coas prácticas profesionais:** Antes do seu comezo coñecer o convenio de colaboración e a relación mensual do alumnado en prácticas que participa nas mesmas.

- **En materia de sancións:** Dereito a ser oída antes de que se imponha a sanción cando se trate de faltas graves e a ser parte no

expediente disciplinario contradictorio cando se trate de sancións por faltas moi graves a representante unitario.

- **En materia de horas extras:** Recibir informe mensual do rexistro diario da xornada real (horas normais, extras, compensadas...) de cada traballador e traballadora.

- Recibir información sobre a necesidade de realización por persoal do cadro de persoal tarefas correspondentes a **grupo profesional ou categoría equivalente ou inferior** as que tiveran asignadas.

- Tamén terán dereito a recibir información cando se trate de decisións de traslados adoptadas pola empresa e non sexa esixible a apertura dun período de consultas; cando se produza un cambio de titularidade da empresa, centro de traballo ou unidade produtiva da mesma; e cando se produza a extinción de contratos de traballo por necesidade obxectivamente acreditada de amortizar postos de traballo.

10.2.- Competencias de audiencia e consulta previa.

A representación colectiva do cadro de persoal deberá ter coñecemento previo e ser consultados (emitindo informe no seu caso) sobre determinadas materias:

- Plans de formación profesional na empresa.

- Reducións de xornada.

- Informe previo á elaboración do calendario laboral anual (horas de entrada e saída, descansos, festas, pontes,...).

- Sobre o período de desfrute ou quendas de vacacións.

- Reestructuracións do cadro de persoal e ceses totais ou parciais (definitivos ou temporais).

- Traslado total ou parcial das instalacións ou cando o traslado teña carácter colectivo.
- Implantación /revisión de sistemas de organización e control do traballo.
- Estudio de tempos, valoración de postos de traballo e establecemento de sistemas de primas e incentivos.
- Fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa cando afecte ao volume do emprego.
- En reclamacións de clasificación profesional.
- Por modificacións substanciais de condicións de traballo.

10.3.- Competencias en materia de negociación.

A representación do cadro de persoal no ámbito da súa empresa terá competencia para:

- Negociar un **convenio ou pacto de empresa**, o cal debe contribuir a mellorar diferentes aspectos regulados no convenio colectivo de ámbito sectorial, sobre todo en materia de contratación temporal, precariedade de condicións laborais e discriminacións.
- Así mesmo, deberán ser obxecto de negociación aquelas situacións que a empresa desexara alterar unha vez pactadas. Sen a conformidade da representación das e dos traballadores, a empresa non poderá modificar o pactado.

10.4.- Competencias en materia de seguridade e saúde laboral.

Ademais das competencias anteriormente descritas o cadro de persoal a través dos seus representantes teñen dereito a participar no ámbito da empresa nas cuestións relacionadas coa prevención dos riscos laborais. Con este obxectivo elixíranse por e entre a representación unitaria ás persoas que serán as **DELEGADAS DE PREVENCIÓN**, de acordo á seguinte escala:

- Ata 30 persoas no cadro de persoal a persoa Delegada de Persoal asumirá as funcións de Delegada de Prevención.
- De 31 a 49 1
- De 50 a 100 2
- De 101 a 500 3
- De 501 a 1000..... 4
- De 1001 a 2000 5
- De 2001 a 3000 6
- De 3001 a 4000 7
- Máis de 4000 8

Competencias Delegadas e Delegados de Prevención:

- **En relación ao absentismo laboral:** Terán dereito a coñecer a como mínimo cunha periodicidade trimestral as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, así como das consecuencias cando se trate de accidentes ou enfermidades profesionais. Tamén coñecer os estudos periódicos ou especiais sobre o medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

- **Exercer unha labor de vixilancia e control** das condicións de seguridade e hixiene.

- Particular atención debe prestarse a aquelas situacións definibles como **Mobbing, Acoso sexual** para, en colaboración coas estruturas do sindicato e da persoa afectada, afrontar as mesmas desde coordenadas adecuadas.

11.- A OPOSICIÓN LEGAL FRENTE ÁS ACCIÓNS DA EMPRESA.

A representación colectiva do cadro de persoal e por decisión maioritaria, pode exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias e chegado o caso, convocar folga. No caso de que non houbera maioría, é a Sección Sindical a que pode exercer estas mesmas accións legais, incluída a folga. En moitas ocasións, a intervención sindical móstrase como instrumento máis adecuado e eficaz na defensa dos intereses do cadro de persoal.

No que se refire á vulneración dos dereitos laborais hai que diferenciar aqueles dereitos individuais, que so é posible que a persoa afectada poida reclamar (despedimento, falta de salarios ...), e os dereitos colectivos, que con independencia das persoas directamente afectadas, tamén a representación unitaria e o sindicato teñen a posibilidade de impugnar (despedimentos colectivos, modificación colectiva das condicións de traballo, decisións que contraveñen o convenio ...).

A lei, ademais de lexitimar á representación colectiva do cadro de persoal para acordar unha folga ou acudir á xudicial, tamén contempla unha serie de multas a impor pola administración por infracción da normativa laboral. Estas infraccións gradúanse de leves a moi graves e a cuantía da multa pode ir desde 30 a 600.000 euros.

12.-CONCEPTOS BÁSICOS A TER EN CONTA.

ABSENTISMO LABORAL: A lei establece que “o contrato poderá extinguirse por faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20% das xornadas hábiles en dous meses consecutivos ou o 25% en catro meses descontinuos dentro dun período de 12 meses, sempre que o índice de absentismo do total do cadro de persoal do centro de traballo supere o 5% nos mesmos períodos de tempo”.

A estes efectos non serán computadas como faltas de asistencia:

- As debidas a folga polo tempo de duración da mesma.
- O exercicio das actividades de representación do cadro de persoal.
- O accidente de traballo.
- A maternidade.
- As licencias e vacacións.
- A enfermidade ou accidente non laboral cando a súa duración supere os 20 días consecutivos.

ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN: Significa que as subidas salariais que se pacten no convenio colectivo non se aplicarán a aquelas persoas cuxo salario este por riba das táboas pactadas. É dicir, o salario conxélase ata que o convenio se equipare ao salario efectivamente cobrado.

De todas formas, este mecanismo non se aplica automaticamente, é dicir, que polo transcurso do tempo se consolida o dereito a non compensar o salario superior.

Nos convenios sóese incluír unha “garantía salarial mínima” aplicable á totalidade de traballadores e traballadoras sen excepción.

ACCIDENTE DE TRABALLO: É toda lesión corporal que o ou a traballadora sufra con ocasión ou por consecuencia do traballo por conta allea.

Todas a lesións sufridas durante o tempo e lugar de traballo teñen a consideración de accidentes de traballo.

A modo de exemplo, terán a condición de accidente de traballo:

- Os episodios de natureza cardíaca aínda que estes se produzan mentres o traballador/a se despraza do domicilio ao centro de traballo ou viceversa.

- Cando a lesión se produza durante o tempo de descanso ou do bocadillo.

- Os que sufra o traballador ou traballadora con ocasión ou como consecuencia do seu cargo como representante sindical (desprazamentos, reunións fora do lugar do traballo, etc....).

- Cando o feito se produza como consecuencia do desprazamento entre o domicilio e o centro de traballo ou viceversa, é o denominado accidente "in itinere".

ACOSO MORAL NO TRABALLO: Defínese como a situación pola que unha persoa ou persoas exercen violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante un tempo prolongado sobre outra persoa ou persoas no lugar de traballo coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima ou vítimas, destruír a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores e lograr finalmente que esa persoa ou persoas abandonen o traballo.

Se existe baixa médica motivada pola conduta de acoso debe considerarse a orixe laboral da mesma e instarse ante a Seguridade Social e a Mutua a calificación da incapacidade como derivada de continxencia profesional. En moitas ocasións, a intervención sindical e, incluso, a utilización da Inspección Provincial de Traballo revélase como útiles para abordar esta lacra.

ACOSO SEXUAL: Condutas e comportamentos de natureza sexual que afecten á dignidade da muller (na práctica totalidade dos casos) e do home no traballo. Isto pode incluír comportamentos físicos, verbais non desexados pola persoa a quen se dirixen. O que o converte en non desexados é a falta de aceptación da persoa obxecto do mesmo á que corresponde en exclusiva determinar o comportamento que lle resulta aceptable ou ofensivo. Se deste feitos se derivaran lesións físicas ou psíquicas terían a consideración de accidente de traballo.

Ademais das posibles sancións administrativas, o acoso sexual está tipificado como delito ao considerar que a solicitude de favores de natureza sexual prevaléndose dunha situación de superioridade laboral, co anuncio de causar dano nas lexítimas expectativas, está castigada coa pena de arresto de 12 a 24 fins de semana ou multa de 6 a 12 meses.

Aínda que o **obxectivo sindical a perseguir é a desaparición de todo acoso, con mantemento do posto de traballo**, tamén existe a posibilidade de que a vítima solicite a extinción do contrato de traballo (por vía xudicial) con dereito, no caso de prosperar, a unha indemnización de 45 días por ano traballado e con un tope de 42 mensualidades, é dicir, a mesma indemnización que corresponde ao despedimento declarado improcedente.

BASE DE COTIZACIÓN: É o importe que figura na nómina na que se inclúen a totalidade de conceptos salariais reportados así como a parte proporcional da paga extra e sobre a que se vai aplicar a porcentaxe para as cotizacións á Seguridade Social. As bases de cotización son as que determinarán a cuantía das diferentes prestacións de seguridade social. Existen dúas bases:

- Para continxencias comúns
- Para continxencias profesionais e outras continxencias.

BASE REGULADORA: É a suma e media das bases de cotización e constitúe o módulo base do importe das diferentes prestacións de seguridade social. Cada prestación de seguridade social ten as súas normas propias para calcular a súa base reguladora, por exemplo: a base reguladora da prestación de desemprego é a media das bases de cotización dos últimos 6 meses, a xubilación 15 anos... O importe da base reguladora ten a súa orixe nas bases de cotización, de aí a importancia de esixir sempre que se coticen correctamente sobre os nosos salarios.

CERTIFICADO DE EMPRESA: É o documento que de forma obrigatoria debe emitir a empresa á finalización da relación laboral onde se fai constar ademais dos datos identificativos da empresa, as bases de cotización. Esta documento é necesario para a tramitación da prestación por desemprego. Se a empresa se demora ou denega a súa entrega é imprescindible contactar de inmediato co sindicato, antes de que transcorran os 15 días de prazo para solicitar o paro contado a partir do cese na empresa.

DESPEDIMENTO: É a extinción inustificada da relación laboral. A clasificación básica é:

- **Despedimento disciplinario:** é a resolución unilateral do contrato por vontade da empresa, baseándose nun incumprimento grave e culpable do traballador/a, de acordo co estipulado no art. 54.2 E.T.

- **Despedimento obxectivo:** é a resolución unilateral do contrato por vontade da empresa baseándose en razóns técnicas, económicas e/ou organizativas.

Cando se impugnen os despedimentos o xulgado poderá declaralos:

- **Procedente:** Dan por bo os motivos alegados pola empresa para realizar o despedimento.

- **Improcedente:** Supón un recoñecemento do carácter inxusto do despedimento efectuado. A empresa poderá optar entre readmitir o indemnizar ao traballador ou á traballadora, salvo que a persoa despedida sexa representante sindical en cuxo caso será esta quen opte.

- **Nulo:** Supón ademais do recoñecemento inxusto do despedimento efectuado a consideración de que na decisión existiu un móbil discriminatorio (por ser representante sindical, por razón de xénero, pola opción ideolóxica ...). A declaración de nulidade do despido ten como efecto a readmisión obrigatoria do traballador ou da traballadora despedida.

DISCRIMINACIÓN: Será nula e sen efecto calquera norma, cláusula do convenio, pacto individual ou decisión unilateral da empresa que conteña discriminacións favorables ou adversas en cuestión de emprego por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

ENFERMIDADE PROFESIONAL: Defínese como a contraída con ocasión do traballo realizado por conta allea nas actividades que se especifiquen no cadro de enfermidades profesionais. Existe un listado limitado de enfermidades profesionais e so terán esta consideración as que alí aparecen.

EXCEDENCIA: Situación do traballador ou traballadora pola que vontade propia, está temporalmente sen realizar a prestación laboral e en consecuencia sen percibir o salario. Tipos de excedencias:

-**Forzosa:** Concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo, así como o desempeño de responsabilidade sindical de ámbito provincial ou superior. En esta modalidade existe dereito á reserva do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade.

-**Voluntaria:** O traballador ou traballadora con a lo menos un ano de antigüidade ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Nesta situación consérvase so dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbera ou se producira na empresa.

-**Por coidado de fillos ou fillas** por tempo non superior a 3 anos **e por coidado de familiares** que por idade ou enfermidade non poden valerse por si mesmos por un tempo de 1 ano, ou máis se así se establece no convenio. Nestes supostos a reserva do posto de traballo mantense durante o primeiro ano.

FIXO DESCONTINUO: Encádranse dentro desta modalidade contractual aqueles empregos de tempada que se repiten anualmente dentro do volume normal da actividade da empresa e que implica traballar na maioría dos casos uns meses ao ano, debendo ser chamada o e a traballadora pola empresa ao reinicio de cada tempada.

Como consecuencia da reforma laboral de marzo de 2001, xa non se consideran fixos descontínuos os traballos que a pesar de son de tempada a repetición anual desta prodúcese en datas fixas, como ocorre por exemplo na actividade dos comedores escolares cuxa repetición no tempo coincide co curso escolar. As persoas que traballan nestas tempadas certas ou de datas fixas, manterán a súa consideración de fixas descontínuas as que xa o eran, pero as contratadas con posterioridade a marzo de 2001 serán consideradas contratadas indefinidas a tempo parcial.

FINIQUITO: Non confundir liquidación con finiquito. A liquidación é o recibí da suma e conceptos que se perciben sen facer renuncia algunha sobre cuestións que poidan estar pendentes. A empresa en a obriga de facilitar a liquidación sen o finiquito se o traballador ou traballadora así o esixe.

O finiquito é o recibo de salarios que se entrega á finalización da relación laboral polo que se abonan a totalidade de cantidades reportadas pendentes de pago incluídas as de reporte superior ao mes como as pagas extras, paga de beneficios, vacacións... que se pagarán na súa parte proporcional en atención ao tempo traballado.

O finiquito soe incluír la advertencia de que coa sinatura dáse por rematada toda débeda ou reclamación que poida existir.

Polo tanto, hai que ter en conta a importancia que ten a sinatura do finiquito polo que supón de conformidade plena co que se cobra e de renuncia sobre o que poida estar pendente. A empresa está obrigada a permitir no momento da sinatura a persoa integrante do Comité de empresa ou Delegada de Persoal, sendo o

incumprimento desta obriga considerada falta grave imputable á empresa. Pódese solicitar á empresa o finiquito para revisalo no Sindicato e asinalo noutro momento.

As únicas excepcións ao carácter liberatorio dos finiquitos son as reclamacións por despedimento no caso de que o contrato que vincula á empresa sexa realizado en fraude de lei e a reclamación dos atrasos do convenio negociado con posterioridade á sinatura do finiquito.

INCAPACIDADE TEMPORAL: Suspensión do contrato de traballo motivada pola imposibilidade de traballar e a necesidade de asistencia médica como consecuencia de enfermidade ou accidente. De tratarse dunha baixa derivada de enfermidade común ou accidente non laboral cobraranse as seguintes cantidades:

1º ao 3º día: non hai obriga de abonar cantidade algunha.

4º ao 20º día: o 60% da base reguladora do mes anterior á data da baixa.

A partir do día 21: o 75% da base reguladora.

No caso de accidente laboral ou enfermidade profesional cóbrase o 75% da base reguladora a partir do día seguinte da baixa.

Por convenio colectivo pódense complementar estas cantidades.

MAIORÍA ABSOLUTA: A metade máis un no cadro de persoal.

MENORES DE IDADE: A contratación laboral esixe ser maior de 16 anos e contar co consentimento do pai/nai ou titores ata a idade de 18 anos. Prohíbese as persoas menores de 18 anos:

- A realización de traballos nocturnos (de 10 a 6 da mañá)
- A realización de horas extraordinarias.

- Aquelas actividades que sexan declaradas insalubres, penosas, nocivas ou perigosas, tanto para a súa saúde como para a súa formación profesional ou humana.

MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DAS CONDICIÓN DE TRABAJO: A diferenza das modificacións ordinarias das condicións de traballo, considéranse modificacións substanciais aquelas que afecten a:

- Xornada de traballo.
- Horario.
- Réxime de traballo a quendas.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de traballo e rendemento.
- Funcións que non respecten categorías equivalentes ou grupo profesional.

Existe un prazo de 20 días desde a notificación da decisión da empresa (ollo!!, non desde a data de efectos que soe ser posterior) para impugnar a modificación substancial das condicións de traballo.

PRAZOS DE RECLAMACIÓN: No ámbito do dereito laboral e da Seguridade Social existen uns prazos para poder realizar as reclamacións, pasados os cales a persoa afectada perderá os seus dereitos.

- No ámbito laboral, as accións que non teñen sinalado un prazo específico prescriben **ao ano** desde o día en que poidan exercitarse.

- Para os salarios o prazo de prescrición é de **un ano**.
- Para os despedimentos, sancións, mobilidade xeográfica, redución de xornada por maternidade/paternidade e modificación

de condicións de traballo, o prazo de caducidade será de **20 días hábiles** (non contan domingos e festivos).

- Cando se trate de prestacións de desemprego existe un prazo de **15 días hábiles** desde o despedimento ao fin de contrato temporal para a súa solicitude.

SALARIO BRUTO: Totalidade de reportes económicos sen descontar a cotización á Seguridade Social e as retencións do IRPF

SALARIO NETO OU LÍQUIDO: Importe que nos queda unha vez que sobre o salario bruto se realizan os descontos de Seguridade Social e IRPF.

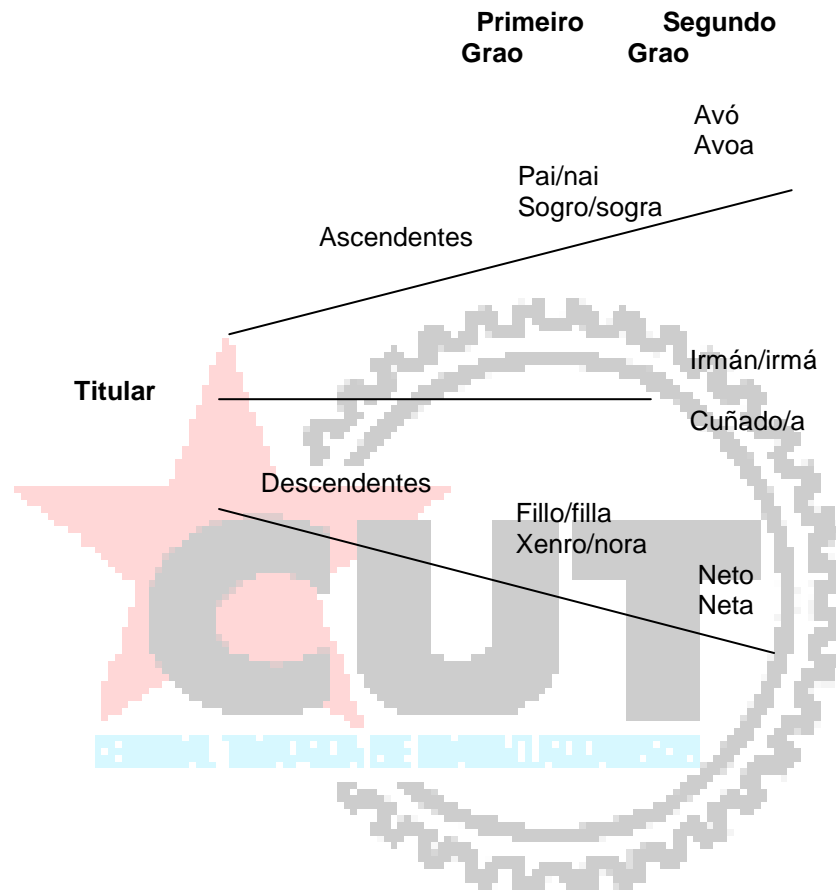
TC2: Documento que recolle a relación nominal dos traballadores e traballadoras da empresa coas bases de cotización de cada persoa.

A empresa dentro do mes seguinte ao que se produza a cotización debe colocar o TC2 nun lugar destacado do centro de traballo. Esta obriga pode substituírse entregando copia á representación sindical.

GRAO DE CONSANGUINIDADE: Refírese a unha relación familiar de carácter directo: pais, fillos e fillas, netos e netas, irmáns e irmás.

GRAO DE AFINIDADE: Refírese a unha relación familiar de carácter indirecto: Sogros e sogras, cuñados e cuñadas.

GRAO DE PARENTESCO:



NOTAS:

