

TEMA 26

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA. COMPOSICIÓN. COMPETENCIAS Y FUNCIONES. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1. LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA. COMPOSICIÓN

En este epígrafe vamos a ver diferenciadas:

- La representación unitaria, que puede presentarse al margen de los sindicatos y que se materializa a través de las elecciones en las empresas y centros de trabajo, tiene su expresión en los delegados de personal, los comités de empresa y los órganos de representación establecidos en las Administraciones Públicas. Encontramos su regulación básica en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante nos referiremos como TRET)
- La representación sindical, que se fundamenta en el ejercicio del derecho constitucional a la libre sindicación y afiliación (art. 28 CE) y al ejercicio de la actividad sindical reconocida a los sindicatos constitucionalmente (art. 7 CE), tiene su expresión y desarrollo en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Como derecho básico de la relación laboral, el derecho a la participación en la empresa se enmarca en el art. 4.1 g TRET. Además, tiene un reconocimiento constitucional, como sigue:

- *“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos” (art. 7 CE)*
- *“Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.” (art. 28.1 CE)*
- *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.” (art. 37.1 CE)*
- *“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. (art. 129.2 CE)*

De manera esquemática y como normas comunes a estos representantes unitarios electos, tanto delegados de personal como miembros de los comités de empresa, queremos destacar:

- Que el mandato es de 4 años. Si hay elecciones parciales a mitad de mandato, el mandato de los nuevos representantes se extingue en la misma fecha que para el resto de la representación.

- Cabe la revocación del mandato mediante asamblea y por mayoría absoluta de los electores. No es posible durante la tramitación de un convenio colectivo ni antes de transcurridos 6 meses de la elección.
- Se prevé la posibilidad de sustitución por el tiempo que resta del mandato cuando queda alguna plaza vacante

1.1. Delegados de personal

Los delegados de personal están regulados en el artículo 62 TRET:

“1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65.”

1.2 Comités de empresa

Los comités de empresa están regulados en el artículo 63 TRET:

“1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores (...)”

La composición del comité de empresa y su régimen de reuniones se establece en el art. 66 TRET

“1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.*
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.*
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.*
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.*
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.*
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.*

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.”

1.3. Comité de empresa conjunto

El apartado 2º segundo del art. 63 TRET contempla el denominado comité de empresa conjunto.

“En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.”

1.4. Comité intercentros

El apartado 3º del artículo 63 contempla la posible existencia de los comités intercentros

“3. Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación”

1.5. Secciones sindicales

Para completar el apartado relativo a la representación “unitaria” de los trabajadores en las empresas referida en los apartados anteriores, resulta indispensable la referencia a las secciones sindicales y a los delegados sindicales, cuya regulación está contemplada en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS).

La sección sindical se puede constituir por el conjunto de trabajadores que se encuentran afiliados a un sindicato en una empresa o en un centro de trabajo. El art. 8.1 LOLS establece que:

“Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.”

La LOLS, sin perjuicio de lo que se pueda establecer mediante convenio colectivo, establece que únicamente a las secciones sindicales que reúnan algún de estas dos características (art. 8.2 LOLS):

- que sean de los sindicatos más representativos
- que sean de sindicatos con implantación/representación en los comités de empresa o en los órganos de representación de las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal

, tendrán los siguientes derechos:

“a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.”

1.6. Delegados sindicales

El artículo 10. LOLS reconoce la figura de los delegados sindicales:

“En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo”

El art. 10.2 LOLS establece una escala con el número de delegados sindicales. Se matiza que a través de la negociación colectiva se puede ampliar el número mínimo indicado en la escala. Para los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación de las Administraciones públicas, se aplica esta escala:

“De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.”

Por otra parte, para el resto, se indica: *“Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.”*

Y, finalmente, el art. 10.3 LOLS se refiere a los derechos y garantías que tienen estos delegados sindicales:

“1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.”

1.7 Deber de sigilo

El art. 65 TRET regula el denominado deber de sigilo como límite al ejercicio del poder representativo.

“1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa (...).”

2. COMPETENCIAS Y FUNCIONES

2.1. Competencias de negociación

Son ejemplos de esta capacidad negociadora los siguientes.

- Legitimación para negociar convenios de empresa o ámbito inferior, conforme art. 87.1 TRET: *“En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.”*

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.”

- La negociación en los periodos de consultas de los expedientes de regulación de empleo, tanto de suspensión y reducción (art. 47 TRET) como de extinción de contratos (art. 51 TRET)
- Acuerdos sobre distribución irregular de la jornada de trabajo a efectos de la posibilidad de superar 9 horas de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas (art. 34 TRET)
- Períodos de consulta en los supuestos de traslados colectivos (art. 40 TRET)
- Períodos de consulta en los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 TRET)

2.2. Competencias de información y consulta (recepción de información)

El artículo 64.1 TRET, en relación con las competencias de información y consulta dispone que:

“1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.”

El art. 64.6 TRET indica una serie de cautelas acerca de estos derechos de información y consulta.

- *“La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con*

un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.”

- *“La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones”*

Continúa le art. 64 como sigue: “2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.*
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.*
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.*
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.*

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 (hace referencia a un registro salarial desagregado por sexo) y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. (nota: en relación con las PLATAFORMAS DIGITALES)

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo (...)"

A lo largo del ordenamiento jurídico laboral, se van encontrando referencias a este derecho de información, como, por ejemplo:

1º Información sobre las horas extraordinarias, ya sean remuneradas o compensadas por descanso alternativo, recibiendo copia de los resúmenes mensuales (D. Ad. 3ª Real Decreto 1561/1995).

2º El empresario debe comunicar a los representantes la decisión de realización de funciones distintas al grupo profesional, de acuerdo con lo establecido en el art. 39 TRET para la movilidad funcional.

3º En los supuestos de contratación/subcontratación de obras y/o servicios, la empresa contratista/subcontratista deberá informar a los representantes de los trabajadores. De este modo el art. 42.4 TRET establece: "Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.”

4º En relación con el apartado anterior y de manera expresa referida al sector de la construcción, el art. 9 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción contiene una previsión:

“1. Los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma.

2. Por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán establecerse sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio.”

5º En los supuestos de transmisión o sucesión de empresas, el cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de la fecha prevista de la transmisión, de los motivos d la transmisión, de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión y de las medidas previstas respecto de los trabajadores., de acuerdo con el art. 44 TRET.

6º La Ley 20/2002, de 11 de julio, que aprueba el Estatuto del Trabajador Autónomo, indica que los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes.

2.3. Competencias de información y consulta (emisión de informes)

El art. 64.5 TRET continúa con una enumeración de materias sobre las que la empresa debe solicitar informe a los representantes de los trabajadores a efectos de conocer su posición:

“El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.*
- b) Las reducciones de jornada.*
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.*

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.”

Así mismo, cabe añadir otros supuestos de emisión de informe:

- Informar los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa (art. 64.5 TRET).
- Ser consultados antes de la elaboración del calendario laboral (D.Ad. 3ª RD 1561/1995).
- Informar sobre las modalidades de pago del salario y pago delegado de la IT (art. 29 TRET).
- Informar la negativa del empresario al ascenso de categoría profesional por realización de funciones superiores (art. 39 TRET).
- Informar (expediente contradictorio) las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas graves y muy graves.

Estos informes, si bien son preceptivos u obligatorios, no vinculan a la empresa en cuanto a la decisión final. No son vinculantes.

“Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes (art. 64.6 TRET)”

Para finalizar este apartado, es necesario que recordemos la obligación de los representantes legales de los trabajadores de informar a estos últimos sobre todas las cuestiones relacionados que tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales, de acuerdo con el art. 64.7 TRET.

2.4. Competencias de vigilancia y control

El art. 64.7 TRET enumera las competencias de vigilancia y control:

“7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.”

2.5. Otras competencias

- Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares (art. 64.7 b TRET)
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos. (art. 64.7 c TRET)
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación (art. 64.7 d TRET)
- Acordar la declaración de una huelga (art. 3.2 Real Decreto ley 17/1977)
- Instar la iniciación de conflicto colectivo de trabajo (art. 18. 1 Real Decreto Ley 17/1977)
- Formular acciones legales ante tribunales u organismos (p.ej. ITSS) como consecuencia de su labor de vigilancia y control para exigir el cumplimiento legal (art. 64.7 a TRET)
- Ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias (art. 65.1 TRET)
- Ser informados del estado de tramitación de sus denuncias ante la ITSS (art. 20.4 Ley 23/2015)

Para finalizar este apartado de competencias y funciones, tenemos que hacer una breve referencia a la materia de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de su análisis más detallado en otro tema del programa. Nos remitimos a la regulación establecida en determinados artículos de La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

- La información en materia de PRL debe suministrarse a través de los representantes legales de los trabajadores en el caso de existir (art. 18 LPRL)
- Los derechos de consulta y participación se contemplan de manera detallada en los artículos 33 a 40 LPRL (capítulo V)
- Facultad para acordar por mayoría la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL)

3. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 68 del TRET señala lo siguiente en relación con las garantías:

“Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración."

Los representantes de los trabajadores no solo gozan de estas garantías, sino que también disponen de medios para poder ejercitar su función. Entre estos, tenemos que destacar:

a) El crédito horario Ya nos hemos referido al mismo al reproducir el apartado e) del art. 68 TRET. Su primera característica es que se trata de un crédito que es retribuido. Otro aspecto fundamental es la posibilidad de su acumulación en uno o varios miembros de la representación, incluso llegan a quedar liberados de la actividad como trabajadores, sin perjuicio del derecho a su remuneración, que permanece inalterable. Las actividades de representación ejercidas por estos representantes debe entenderse que son variadas y la jurisprudencia ha considerado que deben ser interpretadas con amplitud, presumiendo que se están utilizando para el fin establecido. Por otra parte, hay una garantía de protección salarial en el sentido de que el representante no puede ser perjudicado retributivamente por el mero hecho del ejercicio de estas funciones /complementos salariales, pluses, etc.)

b) Locales y tablones de anuncios El art. 81 TRET establece cuanto sigue:

"En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local

adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Del precepto anterior se desprende:

- Que es un derecho condicionado a las características del centro de trabajo
 - Debemos entender como “adecuado” que cumpla la finalidad para la que se va a utilizar. Es un concepto muy abierto.
 - Por todo lo anterior, se suelen plantearse muchas cuestiones de tipo interpretativo acerca de la idoneidad del local (ubicación, tamaño, condiciones en general) y de los medios que se ponen en el mismo (línea telefónica, internet, ordenadores, mobiliario). Cuestiones que a falta de acuerdo entre empresa y representantes son interpretadas por la propia Autoridad Laboral con el pronunciamiento expreso de la Inspección de Trabajo, que tiene capacidad para iniciar los procedimientos sancionadores por incumplimientos.
- c) La libertad de expresión

Nos remitimos al ya reproducido apartado d) del art. 68 TRET: *“Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”.*