

SINDICALISMO BASICO

Este texto sobre los derechos de los trabajadores tiene la pretensión de intentar explicar a los representant@s sus derechos básicos para no encontrarse indefensos, por falta de información, ante la Dirección de la Empresa. Por lo tanto es un resumen informativo y algo comentado de sus derechos, no una enumeración exhaustiva de los mismos, que para ello ya existen libros suficientes.

Es importante aclarar que a partir de ahora cuando se emplea la palabra E.T. se refiere al Estatuto de los Trabajadores y LOLS a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Como textos de referencia e indispensables.

1.- REPRESENTACION EN LA EMPRESA.

Nuestro sistema de relaciones laborales se caracteriza por el hecho de que la organización y acción colectiva de los trabajadores en la Empresa se hace a través de un sistema de representación dual: De un lado la llamada representación Unitaria (Delegados de Personal, Comités de Empresa y Comités Intercentros) y de otra la representación sindical (secciones sindicales y delegados sindicales), ambas con competencias para el desarrollo de su actividad en el interior de las empresas.

1.2.- REPRESENTACIÓN UNITARIA, es la elección conjunta de todos los trabajadores de un Centro de Trabajo para la elección de unos órganos que representan al conjunto de la plantilla.

Es importante señalar que definimos Centro de trabajo de acuerdo con el E.T.Art.1.5 a “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral” y por lo tanto no puede asimilarse simplemente al lugar de trabajo. Veamos esto con tranquilidad puesto que es muy importante para empresas cada vez mas diferenciadas (limpiezas, seguridad, construcción, contratas administrativas...etc.).

Por lo tanto tienen centro de trabajo a efecto de representación sindical tiene que cumplir:

- * Unidad Productiva: Un todo técnicamente viable con independencia del resto de la empresa, e integrada por los medios humanos y materiales necesarios para servir de soporte al desarrollo de la actividad empresarial.
- * Organización Específica: Una localización individualizada, una estructura empresarial descentralizada en unidades dotadas de organización específica.
- * Alta ante la autoridad laboral, es un requisito formal que significa una simple comunicación de apertura del centro de trabajo.

1.2.1 Delegados de Personal.

Son los representant@s de los centros de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajador@s, y más de 6 con:

*1 delegad@ hasta 30

*3 delegad@s entre 30 y 50

1.2.2 Comité de Empresa

Para centros de trabajo de más de 50 trabajador@s con:

De 50 a 100 se eligen 5

De 100 a 250 a 9

De 251 a 500 a 13

De 501 a 750 a 17

De 751 a 1.000 a 21

De 1.000 en adelante 2 por cada mil o fracción con un máximo de 75

Si con posterioridad a la celebración de elecciones se produce un aumento de la plantilla se pueden hacer elecciones parciales, cosa que no es necesario en el caso contrario de disminución.

1.2.3 Comité Intercentros

Se puede constituir un Comité Intercentros si así lo contempla en Convenio Colectivo interno de la Empresa (en caso de que exista) hasta un máximo de 13 miembr@s elegidos entre los pertenecientes a los distintos comités de empresa, mediante reparto proporcional de los indicados elegidos en cada centro.

1.3 REPRESENTACION SINDICAL.- A diferencia de la anterior esta representación se articula a partir de los afiliados a un determinado sindicato, de tal forma que sus representant@s solo representan a aquella parte de la plantilla afiliada.

1.3.1 Secciones sindicales que integra a los trabajador@s afiliados a un sindicato en un centro de trabajo, para ello es necesario cumplir los estatutos del sindicato que sea y dar conocimiento a la Empresa (sus miembros son anónimos si lo desean), es libre para hacer una sola sección sindical para toda la empresa o por centro de trabajo y dotarse de los órganos que considere conveniente (organización, finanzas, secretario...)

1.3.2 Delegados Sindicales la LOLS prevé la constitución de delegados de las distintas secciones sindicales que se encuentren en la empresa de acuerdo con el siguiente baremo.

De 250 a 750 trabajador@s uno

De 751 a 5.000 trabajador@s dos

Más de 5.000 trabajador@s tres

Entonces para elegir los representantes sindicales y que por lo tanto gocen de los derechos de la LOLS tiene que darse:

- Centro de trabajo de mas de 250 trabajador@.
- Se halla constituido la sección sindical.
- Que el sindicato tenga presencia en el Comité de Empresa.

2.- ELECCION DE ORGANISMOS UNITARIOS. LAS ELECCIONES SINDICALES

Veremos el proceso electoral a delegados de personal y miembros de comités de empresa de acuerdo con los miembros que puedan elegirse de acuerdo con lo expuesto en el **punto 1.-**. Por tener las cosas mas claras no entraremos en las impugnaciones de los procesos electorales, ni tampoco en los comités intercentros, europeos, etc., cosa que si es de interés se hará un desarrollo diferenciado.

2.1 PREAVISO ELECTORAL lo primero es ver quien tiene derecho a promover elecciones en el centro de trabajo (no confundir automáticamente con lugar de trabajo ver **1.2**) y son:

- * Sindicatos que tengan la consideración de mas representativos a nivel Estatal¹.
- * Sindicatos que tengan la consideración de mas representativos a nivel de la Comunidad Autónoma²
- * Sindicatos que hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico el 10% de los representantes.
- * Sindicatos que cuenten con un mínimo de 10% de representant@s en la empresa.
- * Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario tomado en asamblea.

¹ Es decir que tengan al menos el 10% de los delegados de personal y miembros del comité de empresa a nivel estatal.

² Lo mismo pero el 15% a nivel autonómico.

Dos cuestiones importantes: una que para los delegados de personal entre 6 y 10 trabajador@s no es preciso una votación previa, sino que con la celebración se entiende. Y dos que los delegados de personal y los comités de empresa que ya estuviesen elegidos no pueden hacer nuevas elecciones sin los sindicatos (lo cual implica una fuerte dependencia sindical)

2.2.- CIRCUNSCRIPCION ELECTORAL que es el espacio físico y territorial en que se desarrolla el proceso electoral, que generalmente se corresponde con el centro de trabajo, aunque no siempre es así como hemos visto en el **apartado 1.2**

2.2.1 Unidad electoral pactada.- se ha venido admitiendo que Empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos sean diversos puede hacerse las siguientes combinaciones

- * Empresas con diferentes centros de trabajo con 50 o mas trabajadores. Elegirán un comité de empresa para cada centro.
- * Empresas con centros de trabajo de menos de 50 trabajador@s, sin que el conjunto sumen más de 50. Se elegirán delegados de personal en los centro de mas de 6 trabajadores sin que se puedan elegir delegados conjuntos
- * Empresas con centros de trabajo de mas de 50 trabajador@s y otros de menos, aunque la suma de estos últimos alcanza la cifra de 50 o mas. Se elegirán un comité de empresa por cada centro de más de 50 y con la agrupación del resto de centros se elegirá un comité conjunto.
- * Empresas con centros de trabajo que no alcanzan los 50 trabajador@s pero en conjunto los igualan o superan. Se elegirá un comité de empresa conjunto.
- * Empresas con centro de trabajo de 50 o mas trabajador@s y otros con menos pero no llegando a la los 50 en conjunto. Se elegirá un comité de empresa en cada uno de los centros d más de 50 y cada uno de los distintos centros con más de 6 trabajadores elegirá delegados de personal.

2.3 LA MESA ELECTORAL La empresa una vez recibido el preaviso de elecciones tiene un plazo de 7 días para:

- *Comunicar a los trabajador@s que forman parte de una mesa electoral
- * Comunicar a los promotores l@s componentes de dichas mesas
- * En caso de delegados de personal enviar a los miembros de la mesa el censo.

En el papel del preaviso electoral por parte de los promotores vendrá la fecha de constitución de la mesa.

2.3.1 miembros de la mesa. Serán:

- * Un president@, el trabajad@r con mayor antigüedad en el centro de trabajo.
- * Dos vocales, los eletor@s de mayor y menor edad, el de menor actuara de secretari@.

*L@s interventores de cada sindicato si quieren, asi como del Empresario.

2.3.2 Colegios electorales Cuando la empresa tenga mas de 50 trabajador@s; existan tecnic@s y administrativ@s por un lado y specialist@s y no cualificad@s por el otro se pueden constituir dos colegios electorales y la elección es separada siempre y cuando se cumpla la siguiente formula:

Que el n° de representant@s a elegir x n° de trabajador@s del colegio entre el n° total de trabajador@s de la empresa sea superior a 0,5

El número de representant@s a cubrir será proporcional al n° de trabajadores de cada colegio atribuyéndose el resto a la fracción mayor.

2.3.3 clases y número de mesas será una mesa por cada colegio o centro de trabajo hasta 250 trabajador@s y son las siguientes:

- * Mesa electoral única en centros de trabajo de menos de 50 trabajador@s o de más con colegio electoral único.
- * Mesa de colegio electoral de acuerdo con lo expresado en **2.3.2**
- * Mesa electoral central, cuando haya varias mesas y exista un acuerdo mayoritario de los miembros de las mismas.
- * Mesa electoral itinerante cuando existan diversos centros de trabajo o los trabajador@s no presten su actividad en el mismo lugar.

2.4 EL CENSO ELECTORAL son los electores y elegibles en una determinada circunscripción electoral y su elaboración corre a cargo de la mesa electoral partiendo del censo laboral suministrado por la Empresa.

El censo debe de estar constituido por todos los trabajador@s con 16 años cumplidos y un mes de antigüedad en la empresa (es igual el tipo de contrato que tenga, temporal, tiempo parcial, etc.) referidos al día de la votación.

Hay multitud de cuestiones en las que no vamos a entrar porque serian demasiado prolijas y se tendrán que ver en hechos concretos como Trabajador@s extranjeros, con contrato suspendido, a domicilio, despedidos, excluidos del convenio colectivo...etc.

Asimismo tampoco entraremos en el problema de los trabajador@s temporales durante el último año antes de las elecciones, o de los de tiempo inferior a un año para los efectos del número de representantes a elegir puesto que existen multitud de resoluciones judiciales de todo tipo y es mejor ver el problema en concreto para cada empresa y situación.

Lo que si quedan excluidos como electores son los vinculados con una relación con la alta dirección, o son empresarios de hecho o de derecho, así como los vinculados a empresas de trabajo temporal o a subcontratas.

2.5 PRESENTACION Y PROCLAMACION DE CANDIDATURAS

2.5.1. Sujetos legitimados serán los sindicatos legalmente constituidos; un grupo de trabajador@s mediante el aval de un numero de elector@s tres veces los puestos a cubrir o una coalición de sindicatos con denominación concreta.

2.5.2 Requisitos de los candidat@s deberán tener 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa, acreditado todo ello en el momento de presentación de candidaturas. En caso de trabajador@s temporales con contratos encadenados (nunca mejor dicho) en un tiempo inferior a 20 días, computara desde el primer contrato.

2.5.3 Presentación de candidaturas y proclamación por la mesa electoral a los 9 días de la publicación de electores para comités de empresa, y sin plazo para los delegados de personal (la mesa lo establece).

Para los delegados de personal el sistema es de lista abierta por orden alfabético.

Para los comités de empresa listas cerradas de cada sindicato.

La proclamación se hará en los dos días laborables siguientes

2.6 VOTACION Y RESULTADOS

2.6.1 fecha y lugar como mínimo 5 días desde la proclamacion de candidaturas para los Comités de Empresa y de 24 horas para los Delegados de Personal.

En el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

2.6.2 El voto ha de ser libre, secreto, personal y directo.

Para los Delegados de Personal cada elector dará su voto a un número de máximo de puestos a cubrir y para el Comité de Empresa a una sola de las listas cerradas presentadas.

2.6.3 Designación de representantes, para los delegados aquellos que tengan el mayor numero de votos, en caso de empate al de mayor antigüedad.

En el De Comité de Empresa ase atribuyen a cada lista el numero de puestos que resulte de dividir el numero de votos validos por el de puestos a cubrir, no teniendo derecho aquellas candidaturas con menos del 5 % de los votos validos. El mayor resto elegirá las fracciones.

Se harán públicas en la oficina correspondiente al centro de trabajo que corresponda. Y a los 10 días de la publicación se procederá al registro por parte del ministerio o consejería correspondiente.

3 FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION.

Pasada la fecha anterior y, sino hay problemas o bien estos están resueltos, se formara, mediante una reunión en los locales de la empresa, sin que esta se pueda negar (ver **el apartado 4**) el Comité y la primera tarea será elegir a su presidente y secretario así como tomar la resoluciones que consideren oportunas (donde se reúnen, cuando, comunicado a la plantilla...)

Al igual que en el Congreso de los Diputados el mandato de los representantes unitarios es de carácter representativo y no imperativo, es decir, no precisa consulta previa con los trabajador@s .

Los Delegados de Personal harán propuestas y efectuaran su mandato de forma mayoritaria.

Los Comités de Empresa, tomaran sus acuerdo por mayoría y tendrán que elegir un Presidente (que tendrá la consideración de representante externo del comité y voto de calidad, en caso de empate) y un secretario para llevar las actas, los libros y demás funciones. Se podran elegir diversas comisiones si se considera conveniente (Seguridad e Higiene, gestión de fondos sociales, etc.) pero los acuerdo de estas comisiones solo serán válidas si los aprueba el Comité.

Para la adopción de acuerdos es necesaria la mayoría de sus miembros (aquí han existido polémicas sobre si la mayoría se refiere a la totalidad del comité o de los miembros asistente a la reunión concreta, parece que la mayoría de las sentencias se pronuncian por la primera forma).

Las reuniones podrán ser ordinarias, al menos una cada dos meses, y extraordinarias cuando lo solicite un tercio de los representantes o de la plantilla.

4 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

Pondremos en este epígrafe todos los derechos tanto de los representantes de los trabajador@s como individualmente de los mismos, aunque, como veremos, hay un traslado muy grande, en la legislación, de los derechos individuales hacia los representantes.

4.1 permisos retribuidos, los representantes de los trabajador@s tiene derecho aun crédito horario, mediante el cual pueden ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración para realizar funciones sindicales o de representación de acuerdo con el siguiente baremo de mínimos (por convenio pueden aumentarse las horas) mensualmente :

- * Hasta 100 trabajador@s 15 horas
- * De 101 a 250.....20 horas
- * De 251 a 500.....30 horas
- * De 501 a 750.....35 horas
- * De 751 en adelante.....40 horas

Un cambio en la plantilla influirá en el crédito horario.

El/la representante tiene derecho al crédito en su integridad aunque sea contratado a tiempo parcial.

Los delegados sindicales elegidos por sus secciones tienen también un crédito horario de acuerdo con el mismo baremo pero a partir de 30 horas (recordemos que solo puede haber representantes sindicales en las empresas de más de 251 trabajador@s).

Este crédito individual para cada representant@ puede acumularse en un solo miembro mediante convenio colectivo o enfermedad de algún representant@. Naturalmente el uso del crédito horario aunque es exclusiva competencia del trabajador/ra, debe ser para funciones de defensa de sus compañeros de trabajo y no para disfrute propio y los propios compañer@s del mismo son los mas interesados del buen uso del derecho, pudiendo sancionar o revocar al trabajado/ra que los use para fines ilícitos

Otros permisos retribuidos son aquellos que tiene el representate/ta además de los créditos horarios. Así los que participen en la **negociación colectiva** tendrán derecho a un crédito horario pactado en los prolegómenos de dicha negociación a fin de llevar a cabo una buena y eficaz negociación (el permiso no debe de entenderse solo ligado a las horas de reunión con la empresa o patronal, sino a la preparación de argumentos, estudios, estrategias de acción, etc. Otro tipo de crédito horario es el establecido para los **Delegados de Prevención** para el desempeño de las funciones previstas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así tendremos las horas dedicadas a:

*Asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (obligatorio a empresas de más de 50 trabajador@s) así como a cualquier reunión convocada por el empresario, acompañamiento a los técnicos e inspectores o desplazamiento a los sitios donde hubiese daños para la salud.

4.2 Permisos no retribuidos tenemos, por un lado el permiso que la empresa da a un trabajador/ra para ocuparse de **cargos electivos en un sindicato que tenga la condición de mas representativo y, sea como mínimo un cargo a nivel provincial**. El trabajo del mismo pues será de interior del sindicato y no por su condición de representantes unitarios o sindicales en la Empresa. Es decir cualquier trabajador puede acceder a estos permisos no retribuidos siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para ello.

Por otro tenemos **las excedencias** en las cuales se da un conflicto entre lo dispuesto por la LOLS y el ET, de tal forma que este ultimo da el derecho de incorporación cuando exista vacante en el puesto del trabajador/ra, mientras que en la LOLS la excedencia tendrá la condición de forzosa con el derecho de reserva del puesto de trabajo y computo de la antigüedad durante la citada excedencia. La madre del cordero para aplicar el ET o la LOLS es la consideración de sindicato más representativo de tal forma que, actualmente, solo si UGT o CC.OO. te elige para cargos a nivel provincial o superior mantienes todos tus derechos (excedencia forzosa).

4.3 Derecho de Asamblea, es un derecho genérico de todos los trabajador@s y la forma de ejercitar este derecho es:

* Son titulares todos los trabajador@s del Centro de trabajo (incluidos los suspendidos por cualquier causa), excepto el Empresario y la Alta dirección, incluidos los invitados por diversas causas pero sin derecho de voto.

* La convocatoria la pueden efectuar los Delegados de personal, el Comité de Empresa y los trabajador@s en general cuando sean más del 33 % de la plantilla. Es decir ni las secciones sindicales ni los sindicatos pueden en si mismo convocar asambleas (excepto pacto en contrario en Convenio Colectivo).

* Se tendrá que convocar con un orden del día, publicitando los invitados y comunicándolo al Empresario con 48 horas de antelación, el cual tendrá que ceder un local que reúna las condiciones dignas dentro del Centro de trabajo (a menos que hayan transcurrido dos meses de la última asamblea o se hubiesen producido daños a los locales y no se reparasen).

* El horario será fuera de las horas de trabajo (salvo pacto en contrario), entendiéndose como tal el “permiso del bocadillo” u tiempo de descanso.

* La presidencia de la asamblea corresponde a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, que serán, por lo tanto responsables de la misma.

* Cuando se sometan a la asamblea adopción de acuerdo que afecten al conjunto de los trabajador@s, el voto será personal, libre, directo y secreto y

se requerirá la mitad mas uno del conjunto de la plantilla. Es decir la mayoría de los trabajador@s estén o no presentes en la asamblea.

4.4 Derecho de reunión sindical de los afiliad@s a un sindicato en el centro de trabajo, sin más requisitos que la previa notificación al Empresario, que se efectúe fuera de las horas de trabajo y sin alterar la actividad normal de la Empresa.

A la misma podrán asistir los cargos electivos sindicales a nivel provincial o superior de los sindicatos más representativos.

4.5 Derecho distribuir información, sea sindical o de información laboral y social (aparte de los cauces de la Asamblea y del tablón de anuncios).

4.5.1 Sindical a los trabajador@s afiliados a un sindicato dentro del centro de trabajo, la empresa no puede negarse aunque no tiene porque facilitar los medios para difundir esa información. A destacar que la utilización del correo electrónico de la Empresa no puede ser exigido.

4.5.2 Se podrá hacer llegar a los trabajador@s del Centro de Trabajo de forma individualizada mediante la entrega de documentos o informes de interés general. El único requisito es el de información a la Empresa lo que, en modo alguno, equivale a que el Empresario haya de autorizar la distribución de la información, sino que basta con informarle.

4.6 Derecho a la recaudación de cuotas en el centro de trabajo, aunque este derecho se encuentre muy en desuso al haberse generalizado el pago mediante domiciliación bancaria (a destacar que la pertenencia a un sindicato y sus derechos las da el pago de la cuota, no la forma de pago).

Existe también la posibilidad de que el Empresario se preste a descontar el importe de las nomina y luego transferirlas al sindicato correspondiente.

4.7 Derecho a un local dentro del centro de trabajo para el normal desarrollo de las actividades del Comité de Empresa o Delegados de personal. El Empresario vendrá obligado a facilitar el mismo siempre que las características del local lo permitan (lo cual dificulta el uso del mismo en pequeñas empresas).Lo cual seria necesario matizar:

* Empresa con 50 o mas trabajador@ el local es imprescindible, puesto que el Comité habrá de reunirse cada 2 meses como mínimo por lo que es necesario un local.

* Empresa con menos de 50 trabajador@s, aunque el derecho existe se tendrá que tener en cuenta el centro de trabajo en concreto y llegar a acuerdo con la Empresa.

Las características del local, el E.T. solo señala que será “adecuado”, por lo tanto se entiende que céntrico, higiénico, con mobiliario... etc.

Para las secciones sindicales la LOLS solo los acepta para aquel centro de más de 250 trabajadores, a los sindicatos más representativos o que estén en el comité de empresa.

4.8 Tablón de anuncios como derecho de los representant@s unitarios, si el centro de trabajo lo permite, con la finalidad de facilitar la difusión de avisos y comunicados de interés para los trabajador@s.

La condición de si la empresa lo permite es prácticamente irrelevante a diferencia con el local.

En cuanto a las secciones sindicales no es exigible el requisito de mas de 250 trabajadores (como para el local) por lo que todos los sindicatos con presencia en el comité o mas representativos podrán hacer usos del mismo.

El E.T. no dice nada sobre sitio o dimensiones, se entiende que tiene que ser un sitio de paso o fácil acceso y dimensiones normales para que se vean los anuncios.

5 DERECHOS DE INFORMACION tendremos dos ópticas, una desde el punto de vista de los representant@s y otro desde el individual.

5.1 INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANT@S Y A LOS DELEGADOS sindicales de los siguientes contenidos:

5.1.1 Información en materia de contratación laboral entregando por parte del Empresario una copia básica de todos los contratos, excepto los de Alta Dirección en los cuales solo podrá mencionarse su existencia.

Asimismo cuando un trabajador que venga realizando su trabajo sin contrato escrito lo exija (Art 8.4 E.T.) se tendrá que dar copia básica del mismo a los Comités. Esta copia básica tiene todos los datos del contrato excepto los que puedan afectar a su intimidad personal DNI., domicilio, etc.)

Se tendrá que entregar esta copia básica en el plazo de 10 días desde la formalización del Contrato.

Solo quedaran exentos de esta obligación los de Alta Dirección y los eventuales de duración inferior a 4 semanas, en los que será suficiente la notificación.

Asimismo el Empresario (Art 64 del E.T.) tendrá que dar información a cerca de sus previsiones sobre la celebración de nuevos contratos para el trimestre siguiente. Haciendo constar el numero de contratos y la modalidad de contratación.

Naturalmente los representantes de los trabajador@s tendrán que saber los modelos de contrato que ordinariamente utiliza la empresa, así como el documento relativo al saldo y finiquito de la relación laboral.

5.1.2 Información en materia de contratos con Empresas de Trabajo Temporal. Las empresas vienen obligadas a informar a sus propios representant@s de los contratos de puesta a disposición que suscriban con empresas de trabajo temporal indicando la causa de tal contratación en los 10 días siguientes a la celebración del citado contrato.

Asimismo deberán entregar copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a su disposición y cuya documentación deberá haber facilitado la E.T.T. (Ley 29/1999 sobre ETT).

5.1.3 Información sobre supuesto de subcontratación. La Empresa viene obligada a informar cuando efectúe una subcontrata, a los representantes de los trabajador@s de: Datos sobre la Empresa subcontratada, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la contrata, numero de trabajadores ocupados, medidas en cuanto a riesgos laborales.

Esta información deberá ser, asimismo, puesta en conocimiento de los representant@s de los trabajador@s de la Empresa subcontratada.

5.1.4 Información sobre sucesión y transmisión de Empresas, en los casos de sucesión empresarial resulta fundamental el conocimiento por parte de los trabajador@s de todos los aspectos que la rodean (Art 44 del E.T.). Por lo tanto antes del cambio de titularidad se tendrá que informar de: fecha prevista de la transmisión, motivos de la misma, consecuencias jurídicas, económica y sociales para los trabajador@s y medidas propuestas para los trabajadores.

Además en el caso de fusión y escisión de sociedades los representantes de los trabajador@s tendrán que hacer un informe previo a la efectividad de la medida.

5.1.5 Información sobre modificación de condiciones laborales de los trabajadores. Podemos distinguir dos situaciones:

La realización de trabajos de categoría inferior, que con motivos excepcionales y durante el tiempo que resulte imprescindible y sin merma de retribución alguna, serán informados los representant@s de los trabajador@.

Los traslados individuales o modificación de condiciones de trabajo individuales también tendrán que ser informados a sus representantes con una antelación de 30 días a la fecha de efectividad de dichas medidas.

5.1.6 Información sobre la sanciones por faltas muy graves (otro supuesto es si el trabajad@r es representat@ o miembro de una sección sindical con los derechos de tener delegad@s sindicales), teniendo el Empresario que indicar los hechos que motivan la sanción.

5.1.7 Información sobre extinciones de contratos de trabajo por cuestiones objetivas hay establecido un preaviso con 30 días de antelación a los trabajador@s con copia al Comité. Este requisito se suele incumplir por parte de las empresas, sustituyéndose por el abono de los salarios en ese periodo. Esto suele ocurrir cuando se quiere hacer un despido colectivo encubierto (mucho más riguroso que un despido objetivo).

5.1.8 Información sobre la situación económica y financiera de la Empresa Al menos trimestralmente deberá informar sobre al evolución del sector al que pertenece, la situación de producción y ventas y al evolución probable del empleo en la Empresa.

Asimismo los representant@s tiene derecho a conocer el balance, cuenta de resultados y memoria, así como cualquier cuestión que sea significativa de la marcha económica de la Empresa.

5.1.9 Información sobre las horas extraordinarias y horas complementarias de los empleos a tiempo parcial a fin de que los representant@s sepan el número de horas extraordinarias que se efectúan.

5.1.10 Información sobre Seguridad Social, viene obligada la Empresa a exponer una relación nominal de trabajadores y del boletín de cotización de los mismos. Con ello se supone que los representant@s ya lo conocen.

5.1.11 Otras informaciones o bien sobre siniestralidad laboral, y absentismo al menos trimestralmente o bien por otras cuestiones como el registro de los trabajadores, el abono de salario de forma diferente al pago en efectivo, venta de los bienes de la empresa en caso de despido colectivo

5.1.12 Informaciones específicas a los delegad@s de prevención sobre el riesgo para la salud y seguridad de los trabajador@s, las medidas aplicadas a estos riesgos, así como las medidas en caso de emergencias, primeros auxilios, incendios...etc. Y en general todas la informaciones necesarias para ejercicio de sus funciones como Delegad@s de Prevención de Riesgos Laborales.

5.2 INFORMACION A LOS TRABAJADORES INDIVIDUALES. De una forma sucinta tendrán derecho a:

- Información del Contrato de trabajo (duración del contrato, categoría, cuantía del salario, jornada, convenio colectivo aplicable...) si no consta por escrito tendrá el empresario un plazo de dos meses desde el inicio de la relación laboral para hacerlo.
- Información a los trabajadores temporales sobre el puesto de trabajo vacante.
- Información en las empresas contratistas y subcontratistas sobre la identidad de la Empresa Principal.
- Información sobre sucesión de la Empresa
- Información sobre prevención de Riesgos Laborales.

6 DERECHOS DE AUDIENCIA, no solamente los representant@s de los trabajador@s tiene derecho a ser informados sino que además han de ser oídos con carácter previo y emitir informes en los siguientes supuestos:

- **Emisión de informes para el reconocimiento de categoría profesional superior,** cuando los trabajador@s realicen funciones superiores a los de su categoría profesional por un periodo superior a 6 meses durante un año o a ocho meses durante dos años podrán reclamar su ascenso (excepto en contados casos como las administraciones publicas en el cual cobrara al diferencia). Si la empresa no lo reconoce se podrá reclamar ante el juzgado de lo social con el informe de los representant@s.
- **Emisión de Informes sobre expedientes disciplinarios contra representantes de los trabajador@s** en los cuales se tendrá que abrir expediente contradictorio en el que deberán de ser oídos el resto de los

representantes, igualmente con respecto a los delegados sindicales. Por lo tanto la Empresa tendrá que comunicar su intención de imponer la sanción o el despido con la suficiente antelación.

- **Emisión de informes por fusión o absorción o modificación del status jurídico que afecte al volumen de empleo.**
- **Emisión de informe previo a la elaboración del calendario laboral**

- **Emisión de informes por la ejecución de las siguientes medidas**

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales cuando no sean despidos colectivos (que tienen un trámite de consulta más duro que la emisión de informes)

Reducciones de jornada, esto solo se entiende si es con reducción de salario claro, en caso contrario el Empresario no lo haría.

Traslado total o parcial de las instalaciones cuando no implique un cambio de residencia (en caso contrario rige el Art 40 del E.T.). Los eventuales incrementos de gastos de transportes serán negociados.

Planes de formación profesional incluida la formación continua.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Hay que hacer hincapié en que el sistema de control debe de respetar el derecho a la intimidad.

Estudio de tiempos, sistemas de primas e incentivos, y valoración de puestos de trabajo

7 DERECHOS DE CONSULTA, hay supuestos en que el ordenamiento jurídico impone la obligación de abrir un periodo de consultas, que va más allá de emitir un simple informe, y cabe la posibilidad de alcanzar un acuerdo entre las partes.

7.1 Características comunes del derecho de consulta en general:

- * La consulta ha de ser previa a la ejecución de la decisión empresarial.
- * La inexistencia de la consulta puede dar lugar a la nulidad de la decisión empresarial.
- * La consulta no han de finalizar necesariamente con un acuerdo.
- * La duración suele ser de 15 días.

* Se han de desarrollar con el órgano de representación de los trabajador@s en conjunto.

7.2 Supuestos que exigen consulta previa

7.2.1 Regulación de empleo: extinción y suspensión de contratos y reducción temporal de la jornada de trabajo

En estos casos en el empresario deberá solicitar la autorización a la autoridad laboral donde figure el periodo de apertura de consultas a los trabajador@s.

Se entenderá despido colectivo la extinción del contrato de trabajo cuando afecta a:

10 trabajadoras en las empresas de menos de 100.

El 10% cuando la empresa tenga entre 100 y 300

30 trabajador@s en las empresas de más de 300.

Naturalmente si la regulación de empleo afecta a la totalidad de la plantilla sea cual sea el número de trabajadores.

La empresa tendrá que adjuntar al escrito de apertura del periodo de consultas la documentación justificativa de la causas que motivan el expediente, con la documentación explicativa (económica, etc.), numero de trabajador@s afectados y criterios de selección.

7.2.2 Traslados colectivos cuando se pretenda hacer un traslado, con cambio de residencia, que afecte a los trabajador@s de acuerdo con los datos del apartado anterior. En caso de existencia de acuerdo después de los 15 días de negociaciones, ello no impedirá la opción de la extinción del contrato de trabajo por parte de quien quiera con la indemnización de 20 días de salario por año de trabajo

7.2.3 Modificaciones substanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, como cambio de jornada continuada, o modificaciones establecidas en un convenio colectivo (horario, trabajo a turnos, sistema de remuneración, etc.)

7.2.4 Sucesión de empresas, siempre que la empresa cedente o cesionaria tenga que adoptar medidas laborales en relación con dicha transmisión.

8 COMPETENCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LOS REPRESENTANT@S.

8.1 En el control de los riesgos laborales pudiendo llegarse a la paralización de la actividad de los trabajador@s afectados por algún riesgo si que la dirección de la empresa no haya puesto remedio a la deficiencia conocida. Dicha decisión deberá ser ratificada por la autoridad laboral

8.2 se deberá hacer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo.

9 CONVENIO COLECTIVOS

9.1. Modalidades. El E.T. regula tres modalidades de convenios colectivos, así tendremos:

9.1.1 Convenio marco. Solo puede ser suscrito por las asociaciones sindicales y patronales mas representativas, su ámbito territorial has de ser estatal o comunidad autónoma, y la negociación tiene un ámbito sectorial o interprofesional.

9.1.2 Acuerdo marco también solo suscrito por las citadas asociaciones sindicales sobre una materia concreta.

9.1.3 Convenio colectivo propiamente dicho es el acuerdo alcanzado entre los representes de los trabajador@s y empresarios para la regulaciones de empleo o trabajo en el marco de una empresa o ámbito superior.

9.2 Sujetos legitimados para la negociación

9.2.1 Los Convenios Colectivo de Empresa puede ser negociado por los representantes unitarios de los trabajador@s o por las representaciones sindicales. De esta forma aparece una doble legitimación y nunca puede ser conjunta.

Cuando la negociación se lleva a cabo por la representación unitaria, como la comisión negociadora del convenio no puede tener más de 12 miembros (Art. 88.3 de E.T.) se tendrá que elegir una comisión negociadora teniendo en cuenta la proporcionalidad de las candidaturas en el Comité.

En una empresa de varios centros de trabajo en los que no exista comité intercentros, la cosa se complica puesto que cada Comité de Empresa esta vinculado a un determinado centro de trabajo, así pues se tiende a que sean los sindicatos directamente los que asuman la negociación., en caso contrario se tendrá que nombrar un comisión negociadora proporcional de los distintos

órganos sometiéndose a ratificación el acuerdo a la totalidad de los representantes.

La negociación colectiva como ya se ha dicho puede ser llevada por las secciones sindicales con presencia en el Comité y por los sindicatos más representativos aunque no tengan presencia en el Comité de Empresa.

9.2.2 En el caso de convenio franja, es decir aquellos que no afectan a la totalidad de la plantilla, la negociación será llevada por las secciones sindicales con implantación en la citada franja previa designación en asamblea por parte de los trabajador@s afectados por el convenio.

9.2.3 En el caso de convenios colectivos de ámbito superior a la Empresa será asumida exclusivamente por los sindicatos (Art 87. E.T.).

Hay que distinguir entre sindicatos mas representativos (solo CC.OO. y UGT) a nivel estatal que están facultados que pueden estar en cualquier convenio colectivo de ámbito superior a la Empresa, sindicatos mas representativos a nivel autonómico que pueden intervenir en la negociación en su comunidad y en convenios colectivos a nivel estatal y sindicatos que cuenten con un 10 % de representación en un ámbito funcional y territorial determinado que están legitimados para la negociación colectiva en esos ámbitos.

9.3 Eficacia general o limitada de los acuerdos.

Son de eficacia general aquellos convenios colectivos que cumplen en su totalidad las reglas contenidas en los art 82 al 92 del E.T. es decir que cumplen todos aquellos requisitos que hemos enumerado en puntos anteriores. En los convenios de empresa tendrán que votar a favor la mayoría de los miembros de la comisión negociadora, o en el caso de secciones sindicales que cuenten con mayoría en el Comité de Empresa, o bien si es de ámbito superior a la Empresa la mayoría de miembros que representen a la mayoría de los Comités de Empresa y Delegados de Personal. En este caso el convenio tiene eficacia general y obliga a todas las Empresas y Trabajador@s incluidos en su ámbito funcional y territorial.

Son eficacia limitada los suscritos al margen de las reglas del E.T. y solo tienen eficacia a los afiliad@s al sindicato firmante y a aquellos trabajador@s que voluntariamente se adhieran al mismo. Cosa que puede ocurrir cuando un sindicato no tiene mayoría en la Comisión Negociadora pero le interesa por diversas causas terminar la negociación, en la practica es una forma de desmovilización en luchas largas y conflictivas para la burocracia sindical.

10 ACUERDOS O PACTOS DE EMPRESA

En realidad son convenios colectivos que solo vienen referidos a cuestiones puntuales o concretas.

10.1 Sujetos legitimados para la negociación son tanto los representantes unitarios como las secciones sindicales y el proceso es igual al que hemos enseñado en los Convenios Colectivos (eficacia general, etc...)

10.2 Modalidades de estos acuerdos son múltiples, pero las más importantes son:

10.2.1 En defecto de convenio, en los que los acuerdos tienen un efecto respecto al convenio colectivo sobre aquellas cuestiones que no tienen ninguna previsión. Así aspectos sobre la clasificación profesional, recibo de salarios, distribución irregular de la jornada durante el año...etc.

10.2.2. Que ponen fin al periodo de consulta, en aquellos supuestos que hemos analizado que los trabajadores tienen derecho a una consulta y si en la misma se llega a un acuerdo entre las partes, este acuerdo puede ser incorporado al convenio colectivo (sin perder el derecho individual que se puede defender jurídicamente).

10.2.3 Sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo. El E.T. en el Art. 41.2 posibilita el acuerdo sobre la modificación de condiciones relativas a horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

10.2.4 Sobre descuelgue salarial, en algún caso de modificación en la situación económica de la Empresa (positiva o negativa).

10.3.5 Otros en general sobre aspectos que o bien no contempla el convenio colectivo o son susceptibles de modificación mediante acuerdo entre partes.

11 EL CONFLICTO COLECTIVO

Se entiende por conflicto colectivo toda controversia que afecta de una manera genérica e indeterminada a una pluralidad de trabajador@s. Es decir que tiene que afectar de forma indivisible a un grupo de personas.

Es diferente del conflicto plural, es que en este caso existen peticiones individuales y concretas del grupo de individuos.

11.1 Procedimiento judicial de resolución del conflicto colectivo:

11.1.1 Son sujetos legitimados para promover el conflicto:

- * Los sindicatos siempre que su ámbito de actuación sea más amplio que el del conflicto y acrediten relación directa con el litigio
- * Las Organizaciones Empresariales en el mismo caso.
- * Los Empresarios y los Órganos de Representación de los Trabajador@s en caso de conflicto de empresa o ámbito inferior.
- * La Autoridad laboral a instancia de cualquiera de las partes mencionadas.

11.1.2 Conciliación Previa

La demanda directa de las partes perjudicadas tendrá que ir precedida de una conciliación previa ante el órgano correspondiente (Administrativo o aceptado por convenio)

O bien por la presentación ante la autoridad laboral que instara a una conciliación previa entre las partes.

Lo acordado en conciliación tendrá la eficacia de un convenio colectivo.

11.1.2 Los efectos de la Sentencia recaída tienen eficacia general, son normativos y es ejecutiva

11.2 Procedimiento administrativo.

- Se inicia con la presentación de escrito ante la autoridad laboral suscrito por quien promueva el conflicto.
- La autoridad laboral remite copia a la parte contraria y convoca a los interesados en el plazo de 3 días.
- En la comparecencia se intentará el acuerdo entre partes finalizando o bien con un acuerdo conciliatorio, o bien por el sometimiento voluntario a un arbitraje común o por inexistencia de acuerdo de ningún tipo y se pasa al órgano judicial correspondiente.

12 GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADOR@S

Lo primero es señalar que las garantías que se expresan a continuación son extensibles a los candidatos a representat@s mientras exista el proceso electoral. Una vez acabado este las garantías desaparecen.

Asimismo la vigencia de las garantías se extiende mientras dure el mandato de los representantes, excepto la protección en materia de despidos y sanciones que se extiende un año mas a partir de la finalización del mismo.

12.1 Contenido de las garantías.

12.1.1 Apertura de expediente contradictorio en el caso de faltas graves o muy graves, garantiza la audiencia previa del interesado y demás representantes de los trabajadores ante la imposición de cualquier sanción. La falta de este requisito declarará la nulidad de la sanción impuesta.

12.1.2 Ejercicio del derecho de opción en el caso de despido improcedente: es decir se invierte el derecho que tiene el empresario de elegir entre la readmisión o el abono de la indemnización correspondiente, quedando la elección de esta opción en manos del representante elegido.

12.1.3 Prioridad de permanencia en la Empresa en caso de suspensión o extinción del contrato por regulación de empleo y en los despidos objetivos por amortización del puesto de trabajo.

12.1.4 Prioridad de permanencia en el caso de movilidad geográfica.

12.1.5 Protección frente a los actos del empresario que supongan discriminación basada en el ejercicio de su función representativa, así en el caso de despido o sanción, en la no prorroga del contrato en el caso de temporales, o la discriminación en su promoción tanto económicamente como profesionalmente. Y cualquier conducta que se considere discriminatoria o lesiva del derecho de libertad sindical. (Incluida naturalmente la libre expresión de sus ideas).

13 DURACION DE LOS MANDATOS

La duración del mandato representativo de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa es de 4 años, pero con algunas excepciones:

- Prorroga del mandato hasta la celebración de nuevas elecciones, pudiéndose darse la situación de que si nadie convoca elecciones la prorroga puede ser indefinida.
- Cambio de afiliación sindical, en teoría no tiene que venir aparejada a la perdida de la condición de representante, a menos que exista acuerdo previo.

- La suspensión temporal del contrato de trabajo no supone la pérdida de condición a menos que esa suspensión sea indefinida.
- En caso de despido, el representante no pierde sus derechos hasta la tramitación del recurso.
- Cambio de Centro de trabajo ira acompañada por el cese de la representación, así como el caso de dimisión del representant@.
- A instancia de una asamblea convocada con al menos un tercio de los trabajador@s de la empresa, y con el voto favorable mayoritario de la misma siempre y cuando suponga la mayoría de los trabajador@s del centro de trabajo.
- La sustitución de vacantes.logicamente durante el periodo de mandato.

13 OTROS DERECHOS Y RECURSOS DE LOS TRABAJADOR@S

Aunque seguro que nos hemos dejado muchas cosas en el tintero, lo mas importante esta expuesto y luego vendrán los casos particulares que pueden tener multitud de variaciones.

En todo caso falta por señalar:

13.1 La Inspección de Trabajo Las acciones y omisiones de los Empresarios contrarias a las normas legales establecidas o a los convenios colectivos son infracciones laborales constitutivas de sanción.

La Inspección de trabajo y Seguridad Social tiene como objetivo vigilar y hacer cumplir las normas legales, reglamentarias y Convenios Colectivos en la ordenación del trabajo y la relaciones sindicales, prevención de riesgos laborales; en materia de Seguridad Social y protección social; colocación, protección, empleo y protección por desempleo; cooperativas; migración y trabajo de extranjeros, es decir :

- Comprobar el cumplimiento de la normativa laboral accediendo a los centros de trabajo, requerir al empresario y hacerse acompañar y aconsejar por los representantes de los trabajador@s.
- Advertir y requerir a la empresa que adopte las medidas necesarias para lo mismo. En materia de seguridad y salud laboral puede imponer cambios

en las condiciones de trabajo o instalaciones, así como paralizar los trabajos que considere inconvenientes para la salud y seguridad de los trabajador@s.

- Iniciar y promover los correspondientes procedimientos sancionadores mediante la extensión de las actas de infracción. En materia de seguridad social la extensión de las actas de liquidación para iniciar los expedientes para el cobro de cotizaciones impagadas, etc. que serán resueltos por el organismo administrativo correspondiente.

Esta actuación de la Inspección de trabajo puede hacerse de oficio o por denuncia de los hechos constitutivos de una infracción social, tanto por una persona como por los representantes de los trabajadores, siempre y cuando tengan nombre y apellidos, las denuncias anónimas no se tramitan.

Las circunstancias que declare probadas la inspección de trabajo tienen presunción de certeza, por lo que es una prueba determinante para que la delegación de trabajo imponga la sanción correspondiente.

13.2 Derecho de Huelga como medida de presión para la defensa de los derechos de los trabajador@s y que comporta la suspensión de la actividad laboral a instancias de los propios trabajadores.

Existen otras modalidades de alteración del proceso productivo sin suspensión temporal del trabajo (de celo, trabajo lento, a la japonesa, etc.) cuyas consecuencias jurídicas son diferentes a las de una huelga en sentido estricto.

La huelga generalmente supone el abandono del puesto de trabajo, pero también puede suponer una ocupación del mismo con diversas modalidades según la circunstancia (de brazos caídos, en asamblea permanente, de celo, en el comedor...).

Asimismo son titulares del derecho todos los trabajador@s por cuenta ajena, excepto los militares, guardia civil, jueces y magistrados y policía nacional.

13.2.1 Clases de huelgas tenemos las siguientes:

- Huelga política que en principio es ilegal puesto que, en teoría, no afecta a la actividad profesional del trabajad@r, excepción hecha de las huelgas contra determinadas medidas del gobierno (las llamadas huelgas generales).
- Huelga de solidaridad o apoyo con determinados sectores o empresas en situación de conflicto aunque no toquen directamente a la empresa en concreto.

- Huelga con motivo de un conflicto colectivo siempre y cuando no se halla iniciado un procedimiento judicial por parte de los trabajador@s, en cuyo caso será ilegal, es decir habrá que elegir o la vía jurídica o la huelga (en teoría).
- Huelga por un conflicto económico o de intereses como forma de presión en la negociación de un convenio colectivo.
- Otras clases nuevas que reivindicquen una alteración del régimen en la empresa. Estas serán ilegales en la medida que se convoquen por cuestiones no reguladas por el convenio.

13.2.2 procedimiento de actuación para el ejercicio del derecho de huelga

* Será previo a la convocatoria el agotar el procediendo de mediación establecido, sin el cual la huelga podría ser ilegal. Los representantes legitimados comunicaran al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación los objetivos de la huelga, gestiones realizadas y la fecha de su inicio, con copia al Empresario.

* Los sujetos legitimados, si la huelga tiene un ámbito superior a la empresa tendrán que ser los sindicatos, si el ámbito es inferior los representantes unitarios, los sindicales o los propios trabajadores en Asamblea mediante acuerdo mayoritario. Cualquiera que sea el convocante tendrá que fijar el empiece de la misma, la duración prevista y el ámbito constándose en acta.

* Se tendrá que hacer un preaviso dirigido a la Empresa y la Autoridad laboral con todos los datos de la misma: Motivos de la huelga, gestiones previas, inicio, duración, la acreditación de la mediación (en caso necesario) y la composición del comité de huelga. El plazo general de preaviso es de 5 días de antelación a la huelga, o de 10 días si es un servicio publico.

* El Comité de huelga como órgano constituido para dirigir la huelga, solo se constituye uno por huelga (aunque sean más de una empresa) y su número no podrá ser superior a 12 miembros elegidos por los convocantes.

* Servicios de Mantenimiento y Seguridad, el tema es polémico puesto que por mantenimiento se pueden entender cosas distintas según sea de la Empresa o de los Trabajadores, y quienes lo ejercitan (siempre dentro de los trabajador@s de la empresa no de otras empresas o contratos externos). El caso es que el comité de huelga debe de ocuparse de estos asuntos garantizando la maquinaria, materia prima e instalaciones de la empresa.

* Piquete informativo, se garantiza la información sin que, en teoría, deba existir coacción, aunque el uso de amenazas o coacciones por parte de un piquete informativo no origina la ilicitud de la huelga.

* Prohibición del esquirolaje, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa, otra cosa es el esquirolaje interno con trabajador@s de la empresa en la que ya se tendrá que llevar a cabo practicas distintas (entre ellas el control de las categorías, o de distintos centros de trabajo).

* Garantías de los servicios esenciales, los servicios mínimos, como el ordenamiento jurídico no define los servicios vitales para la comunidad han sido los tribunales lo que los han ido ampliando hasta hacerlos casi generales de tal forma que actualmente cualquier sector es básico y por lo tanto se imponen unos servicios mínimo por parte de la Autoridad (de todo tipo, general, autonómica, local, magistrados, etc.) que generalmente no convencen a nadie.

13.2.3 Finalización y efectos de la huelga, esta se acabara por desistimiento (desanimo) o por acuerdo o por un arbitraje obligatorio por parte del gobierno con un laudo de obligado cumplimiento en caso extremos. Los efectos serán el descuento de los días de huelga y el manteniendo de la seguridad social sin pago por parte ni del empresario ni del trabajador.

13-3 Derecho de manifestación como forma de exteriorización ante la opinión publica de una postura concreta al igual que cualquier otro grupo de individuos por cualquier causa.

Debe de ser precedida por una convocatoria dirigida a al Subdelegación del Gobierno incluyendo los datos personales de los convocantes, el lugar, fecha, itinerario y medidas de seguridad tomadas por los organizadores o que se soliciten a la subdelegación del gobierno, con una antelación de 10 días naturales salvo causa extraordinaria.

Este derecho como no es exclusivo de los trabajador@s su regulación viene en la ley reguladora del derecho de reunión.

Abril 2.007