



Menú

Síguenos:

[Inicio](#) › [Guía laboral](#) › [Índice de contenidos](#) › [La sindicación de los trabajadores](#) › .

Destacados

[Gabinete de Comunicación](#)[Sede electrónica](#)[Empleo Público](#)[Portal de Transparencia](#)[Estadísticas](#)[Publicaciones](#)[Igualdad de género](#)[Atención al Ciudadano](#)[Lo más buscado](#)[Información más solicitada](#)

23.4. Participación de los trabajadores en la empresa

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los delegados de personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

23.4.1. Delegados de personal

- [\(L.O. 11/1985\)](#)
- [\(L.O. 14/1994\)](#)
- [\(R.D.LG. 2/2015, arts. 4 y 61 al 76\)](#)

¿Qué son?

- Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. 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.

Número de delegados por empresa

- Los delegados de personal podrán ser: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

23.4.2. Comités de empresa

- [\(L.O. 11/1985\)](#)
- [\(L.O. 14/1994\)](#)
- [\(Ley 38/2007\)](#)
- [\(R.D.LG. 2/2015, arts. 61 al 76\)](#)

¿Qué son?

- El órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.
- En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 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.



Menú

Síguenos:

- De 251 a 500 trabajadores: trece.
- De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.
- De 751 a 1.000 trabajadores: veintiuno.
- De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco.
- 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, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.
- Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

23.4.3. Proceso de elección de delegados de personal y comités de empresa

- [\(L.O. 11/1985\)](#)
- [\(L.O. 14/1994\)](#)
- [\(R.D. 1844/1994\)](#)
- [Ley 36/2011\)](#)
- [\(R.D. 368/2014\)](#)
- [\(R.D.LG. 2/2015, arts. 67 y 69 al 76\)](#)

Convocatoria

- Pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:
 - Las organizaciones sindicales más representativas.
 - Las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa.
 - Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.
- Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de este, que será la de constitución de la Mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta Oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.
- El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes de comunicación de la celebración de elecciones a la Oficina pública de la autoridad laboral, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.
- Solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.
- Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.
- Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que esta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.
- En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última.



Menú

Síguenos:

- Los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Presentación de candidaturas y plazo

- Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa:
 - Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
 - Las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de trabajadores. Deberán tener una denominación concreta, atribuyéndose sus resultados a la coalición.
 - Los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.
- Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa:
Las candidaturas se presentarán ante la Mesa electoral durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tabloneros referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidaturas y la votación mediarán al menos cinco días.

Votación para delegados de personal y su elección

- Se efectuará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. Se podrá efectuar por correo.
- Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.
- Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.
Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.
- El presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.
- El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.
- La Oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que la soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

Votación para miembros del comité de empresa y su elección

- En las empresas de 50 o más trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.
Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.
- La votación se efectuará mediante sufragio personal directo, libre y secreto. Se podrá realizar también por correo.
- Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60 por 100 de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.
- Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.
- Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
- Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.
- El presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.



Menú

Síguenos:

copia a los sindicatos que lo soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

Mesa electoral

- En la empresa o centro de trabajo se constituirá una Mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.
- Cuando existan varias Mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una Mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquellas.
- Asimismo, podrá constituirse una Mesa electoral itinerante en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual.
- La Mesa será encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
- La Mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la Mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
- Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.
- Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por Mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio

Funciones de la Mesa

- Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la Mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.
- La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.
- Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la Mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, al modelo normalizado.
- La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:
 - Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
 - Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
 - Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
 - Señalará la fecha de votación.
 - Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.
- Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la Mesa electoral, solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar este la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas. La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en atención al número de trabajadores que haya en la empresa. Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa

- Será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones. Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.
- Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Censo electoral



Menú

Síguenos:

- Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.
- Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes se estará a lo siguiente:
 - Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
 - Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Reclamaciones en materia electoral

- Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción del orden social.
- Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto, y deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, salvo en el caso de elecciones en centro de trabajo de hasta 30 trabajadores, en las que se elige un solo delegado de personal, en cuyo caso la reclamación se haría constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

Procedimiento arbitral, laudo arbitral

- El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por quien cuente con interés legítimo en el mismo a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral.
- Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.
- La Oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.
- A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.
- El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la Oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.
- El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

Designación y elección de árbitros

- El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados en Derecho, Graduados Sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.
- Las partes de un procedimiento arbitral podrán designar un árbitro distinto si se pusieran de acuerdo en su elección.
- La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptibles de renovación.

23.4.4. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa

- [\(L.O. 11/1985\)](#)
- [\(R.D. 355/1991\)](#)



Menú

Síguenos:

- **(Ley 38/2007)**
- **(R.D.LG. 2/2015, arts. 64, 65 y 68)**
- **(R.D.L. 6/2019)**

Competencias

Son las mismas para ambos órganos de representación de personal.

El comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en los términos siguientes:

- Información trimestral sobre evolución general del sector económico, situación económica de la empresa, evolución reciente y probable de sus actividades, producción y ventas; previsiones de contratación y sus modalidades; estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.
- 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 con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla disgregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor 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.
- Con la periodicidad que proceda, el comité de empresa tendrá derecho a conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación que se facilite a los socios, en su caso; los modelos de contrato de trabajo que se utilicen y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; las sanciones por faltas muy graves y a recibir la copia básica de los contratos y prórrogas y sus denuncias en el plazo de 10 días.
- Tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo, así como sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe con carácter previo, y en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantillas y ceses totales, definitivos, parciales o temporales.
- Reducciones de jornada.
- Traslado total o parcial de instalaciones.
- Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que incida en el volumen de empleo.
- Planes de formación profesional.
- Sistemas de organización y control de trabajo.

Además, el comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.
- Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- Colaborar cuando se determine por convenio colectivo, con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Informar a sus representados de los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

Capacidad y sigilo profesional

- El comité de empresa, como órgano colegiado, puede ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Los miembros y expertos que asistan al comité de empresa observarán el deber de sigilo respecto a la documentación que se facilite con carácter reservado.

Garantías laborales



Menú

Síguenos:

supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.

- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 trabajadores: 15 horas/mes.
 - De 101 a 250 trabajadores: 20 horas/mes.
 - De 251 a 500 trabajadores: 30 horas/mes.
 - De 501 a 750 trabajadores: 35 horas/mes.
 - De 751 en adelante: 40 horas/mes.
- Podrá pactarse en convenio 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.

[Anterior](#) | [Siguiete](#)[Accesibilidad](#) [Aviso legal y privacidad](#) [Mapa del sitio](#)