

GUÍA DEL DELEGADO 2015

*Secretaría de Acción Sindical
-Gabinete Técnico-*



INDICE DE CONTENIDO

1. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	4
LA REPRESENTACIÓN UNITARIA	5
DEFINICIÓN Y COMPOSICIÓN	5
DERECHOS Y COMPETENCIAS	7
GARANTÍAS DE ACTUACIÓN	20
LA REPRESENTACIÓN SINDICAL	24
SECCIONES SINDICALES	24
DELEGADOS SINDICALES	25
COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS	27
INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	28
COMISIÓN NEGOCIADORA.....	29
CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO	32
COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO	33
GARANTÍAS.....	36
LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	38
LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN	38
EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	42
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	44
IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	44
EL CONVENIO COLECTIVO	44
DEFINICIÓN.....	44
CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS.....	45
¿QUIÉN PUEDE NEGOCIAR UN CONVENIO COLECTIVO?: LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR	46
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: INCIO DE LA NEGOCIACIÓN	47
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	48
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: ADOPCIÓN DE ACUERDOS.....	49
REQUISITOS FORMALES DEL CONVENIO.....	49
VIGENCIA DEL CONVENIO	51
PRÓRROGA AUTOMÁTICA.....	51
DENUNCIA Y ULTRAactivIDAD	51
CONCURRENCIA DE CONVENIOS.....	52

PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA.....	53
INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO	54
ADHESIÓN Y EXTENSIÓN	61
CONTENIDO MÍNIMO DEL CONVENIO COLECTIVO.....	62
LOS ACUERDOS DE EMPRESA.....	63
APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN: LAS COMISIONES PARITARIAS.....	64
SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES: EL V ASAC.....	64
CÓMO PARTICIPAR EN TU CONVENIO	65
ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015-2017	66
3. UGT, TÚ SINDICATO.....	67
LA UGT Y SU ESTRUCTURA	67
LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS.....	69
ESTRUCTURA	69
LOS SECTORES	70
LOS ÓRGANOS	72
LA PÁGINA WEB.....	75

1. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Normativa aplicable: Constitución Española 1978; LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS); RDLG 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET); Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante LETT); Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL); Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa tiene en nuestro sistema de relaciones laborales dos cauces, que para su distinción denominaremos representación sindical y representación unitaria.

- **La representación sindical** se realiza, esencialmente, a través de las **secciones sindicales**, que es el órgano que agrupa a todos los afiliados a un mismo sindicato dentro de una empresa. Los representantes de las secciones sindicales son los **delegados sindicales**.
- **La representación unitaria**, a diferencia de la sindical que representa sólo a los afiliados a un sindicato, representa a todos los trabajadores y es elegida por y entre ellos. Sus órganos, en función del número de trabajadores de la empresa, son:
 - Los **delegados de personal** (en las empresas de menos de 50 trabajadores)
 - Los **comités de empresa** (en empresas de 50 o más trabajadores).

LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

DEFINICIÓN Y COMPOSICIÓN

Los **delegados de personal** son los titulares de la representación conjunta de los trabajadores y trabajadoras, en aquellas empresas o centros de trabajo de hasta 49 trabajadores, debiendo designarse 1 ó 3 delegados en función de la plantilla.

Así, el art. 62.1 ET establece que en las empresas o centros de trabajo con más de 10 trabajadores y menos de 31, se elegirá 1 delegado de personal, ampliándose a 3 cuando la empresa cuente entre 31 y 49 trabajadores.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que el ET posibilita la elección de 1 delegado de personal en aquellas empresas **con más de 6 trabajadores y menos de 10**, cuando los trabajadores de las mismas así lo decidan por mayoría.

Nº DE TRABAJADORES	Nº DELEGADOS DE PERSONAL
De 7 a 9	1 cuando los trabajadores lo decidan por mayoría
De 10 a 30	1
De 31 a 49	3

Los trabajadores **elegirán**, mediante sufragio universal libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal.

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.

Por su parte, ha de constituirse un **comité de empresa** en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores. El comité de empresa es un órgano colegiado, cuya composición varía entre un mínimo de 5 y un máximo de 75 miembros en función del número de trabajadores de la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

Nº DE TRABAJADORES	Nº MIEMBROS COMITÉ DE EMPRESA
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.000 en adelante	2 por cada mil o fracción, hasta un máximo de 75

Este criterio admite, sin embargo, algunas **matizaciones**:

- En aquellas empresas que tengan en una misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un **comité de empresa conjunto**.
- Cuando unos centros tengan al menos 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros, se constituirán comités de empresa propios y se hará un **comité conjunto** con todos los segundos, siempre y cuando sumen 50 trabajadores o más. Si no fuera el caso, donde se pueda se elegirán delegados de personal.
- Por **convenio colectivo** podrá crearse un **comité Intercentros** entre todos los centros de trabajo de la misma empresa con comité de empresa propio. Tendrá 13 miembros como máximo, que serán elegidos entre los componentes de los distintos comités de centro, según la proporción obtenida por los sindicatos en las elecciones. Sus funciones se fijarán por el convenio colectivo.

Para el Comité de Empresa se establece legalmente un **funcionamiento colegiado**, lo que significa que se rige por las reglas de la **mayoría**.

Entre sus miembros elegirán un **Presidente y un Secretario** y deberán elaborar un **reglamento de funcionamiento** interno. Una copia del reglamento se remitirá a la autoridad laboral a efectos de registro y otra a la empresa (art. 66.2 ET).

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de 4 años, entendiéndose prorrogado si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes y hasta que se elijan nuevos delegados o un nuevo Comité de 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.

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 de los electores y por mayoría absoluta de éstos. La revocación no puede plantearse durante la negociación de un convenio colectivo, ni antes de transcurridos, como mínimo, 6 meses desde la elección.

En el caso de producirse **vacante** por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato. 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.

DERECHOS Y COMPETENCIAS

Las funciones y competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se recogen, principalmente, en el artículo 64 del ET, aunque muchas otras, y ciertamente no las menos importantes, se hallan dispersas a lo largo de esta Ley. Hay que señalar además, que existe una equiparación total de competencias entre los delegados de personal y los comités de empresa.

Derechos de Información:

Se entiende por **información** la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (art. 64.1 ET).

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 (art. 64.6 ET).

Las materias respecto a las cuales los delegados de personal y miembros de comités de empresa han de ser informados son muy diversas:

✚ **Evolución económica del sector y la empresa** (arts. 64.2 a y b ET): El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa y 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.

Asimismo, el Comité de Empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a **conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria** y, en el caso de que la empresa, prevista 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 (art. 64.4 a ET).

Esta información es esencial, tanto en las situaciones de crisis que pudieran poner en peligro la estabilidad de los puestos de trabajo, como en apoyo a la negociación colectiva. Cuando no se recibe esta información, cabe acudir a la Inspección de Trabajo.

✚ **Contratación laboral** (arts. 64.2 c, 8.3 y 15.4 ET): El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos 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.

Además, la Ley exige que el empresario entregue a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores (art. 8.3 a ET). Recordaros que deberán celebrarse por escrito todos aquellos cuya duración exceda de 4 semanas.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes observarán sigilo profesional y la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

También la empresa deberá notificar a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas y denuncias correspondientes a los contratos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar (art. 64.4 ET).

Los representantes legales de los trabajadores también tienen derecho a conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (art. 64.4 b ET).

✚ **Estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** (art. 64.2 d ET): El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente 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.

Si la empresa no facilita estas informaciones, los representantes de los trabajadores pueden dirigirse a la Inspección de Trabajo.

✚ **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** (art. 64.3 ET): El Comité de Empresa 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, entre la que se incluirán 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.

- ✚ **Situación y estructura del empleo** (art. 64.5 ET): 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.

- ✚ **Subcontratación de obras y servicios** (art. 42 ET): Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes aspectos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas 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 los representantes legales de los trabajadores.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos comentados anteriormente.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el art. 81 ET. Este artículo permite el uso de locales por parte de la representación unitaria.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

✚ **Cambios de titularidad de la empresa** (art. 44 ET): Las empresas cedente y cesionaria deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes aspectos:

- Fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la transmisión.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, de la transmisión.
- Medidas previstas respecto de los trabajadores.

Cedente y cesionario deberán proporcionar esta información con suficiente antelación: en el caso del primero, antes de realizarse la transmisión; en el caso del segundo, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los casos de fusión o escisión de sociedades la información deberá ser proporcionada, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que hayan de adoptar los respectivos acuerdos.

Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

✚ **Contratos de Empresas de Trabajo Temporal** (art. 9 LETT): La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los 10 días siguientes a la celebración del contrato.

Es importante resaltar que los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria también representan a los trabajadores en misión (trabajadores de la ETT que realizan su trabajo en la empresa usuaria) mientras dure su contrato y a efectos de poder reclamar ante la empresa usuaria, sobre las condiciones en que deben trabajar.

El Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal establece que la empresa usuaria informará a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores, de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. El trabajador podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos en esta materia (art. 4.3).

Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de trabajo temporal, y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma (art. 3.5).

✚ **Otras materias objeto de información por parte del empresario:** El ET recoge, a lo largo de su articulado, otras materias sobre las que el empresario tiene obligación de informar a los miembros de los comités de empresa o delegados de personal. Éstas se refieren a:

- El derecho al **salario a comisión** nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año. El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos (art. 29.2 ET).
- **El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social**, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal. (art. 29.4 LET).
- Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las **horas extraordinarias** realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes (Disposición Adicional 3ª del RD 1561/1995).
- La **movilidad funcional** para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores (art. 39.2 ET).
- La decisión de **traslado** deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad (art. 40 ET).
- Las **sanciones** impuestas a los trabajadores **por faltas muy graves** (art. 64.4 c ET).

Los miembros del comité de empresa y éste 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 (art. 65 ET).

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla 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.

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.

Derechos de consulta:

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 (art. 64.1 ET).

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 art. 64.4 ET, 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 (art. 64.6 ET).

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. 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 (art. 64.5 ET).

Los representantes de los trabajadores, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones que haya adoptado, **deben emitir informe sobre las siguientes cuestiones (art. 64.5. ET):**

- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Las reducciones de jornada.
- El traslado total o parcial de las instalaciones.
- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- Los planes de formación profesional en la empresa.
- 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.

Los **informes** que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse **en el plazo máximo de quince días** desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

En el ET encontramos otros casos en los que **se obliga a la empresa a iniciar un período de consultas con los representantes de los sus trabajadores:**

- Traslados de carácter colectivo (art. 40.2 ET).
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41.4 ET).
- Sucesión de empresas, cuando el cedente o el cesionario previeran adoptar medidas laborales en relación con sus trabajadores (art. 44.9 ET).
- Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 ET).
- Despidos colectivos (art. 51 ET).
- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo (art. 82.3 ET).

En todos ellos se ha unificado el procedimiento, remitiéndose a la regulación contemplada en el art. 41.4 ET que se configura en artículo central regulador de esta materia. De modo que la consulta se llevará a cabo en una **única comisión negociadora**, si bien en el caso de ser varios centros de trabajo afectados, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora **deberá estar conformada antes del inicio del periodo de consultas**. Para ello se establece un plazo máximo de **7 días** si los centros de trabajo afectados por el procedimiento tuvieran representación legal de los trabajadores o de **15** en caso contrario. Si bien estos plazos son máximos, al igual que es posible ampliar el plazo máximo de la duración del periodo de consultas, es posible pactar su ampliación.

No obstante, **su falta de constitución no impedirá ni la apertura ni el transcurso del periodo de consultas**. Tampoco su constitución con posterioridad comportará la ampliación del plazo, salvo que como hemos visto anteriormente, las partes libremente lo acuerden.

Transcurrido el citado plazo, la dirección de la **empresa comunicará el inicio del periodo de consultas** a los representantes de los trabajadores.

Esta comisión negociadora estará integrada por **un máximo de 13 miembros** en representación de cada una de las partes intervinientes. De modo que si en aplicación de las reglas que veremos en líneas posteriores, el número inicial de representantes fuese superior, éstos deben elegir por y entre ellos a un máximo de 13, en proporción al número de trabajadores que representen.

Así pues, todos los artículos citados nos remiten al art. 41.4 ET para determinar quiénes son los interlocutores en el procedimiento. El contenido de este artículo será de aplicación siempre que no se hayan pactado otros procedimientos en la negociación colectiva. La regulación que establece es la siguiente:

1) SECCIONES SINDICALES:

En primer lugar, serán interlocutores ante la dirección de la empresa las **secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden**, siempre que tengan la **representación mayoritaria en los centros de trabajo afectados**, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros.

2) REPRESENTACIÓN UNITARIA. COMISIONES *AD HOC*

Si el esquema anterior no se pudiera aplicar, bien porque no haya representación legal de los trabajadores y/o no se den las condiciones legales para que dicha negociación sea asumida por las secciones sindicales, el art. 41.4 ET fija un sistema alternativo y complejo de legitimación, que presenta unas reglas generales y otras específicas, según el procedimiento afecte a un único centro de trabajo o a más de uno y según tengan o no representación unitaria.

2.A) Si el procedimiento afecta a un **único centro de trabajo**, la legitimación al **comité de empresa o a los delegados de personal**.

Ahora bien, en el supuesto de que en el centro de trabajo **no exista representación legal de los trabajadores**, éstos pueden optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una de las siguientes dos opciones:

2.A.1) A una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, es la denominada comúnmente por la doctrina como comisión *ad hoc*.

2.A.2) A una comisión de un máximo de 3 miembros designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma (comisión sindicalizada).

2.B) Si el procedimiento **afecta a más de un centro de trabajo**, la intervención como interlocutores corresponderá según la siguiente jerarquía:

2.B.1) Al **comité intercentros**, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

2.B.2) En otro caso, a una **comisión representativa** que se debe constituir de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con **representantes legales de los trabajadores**, la comisión debe estar integrada por estos.

b) Si alguno de los centros de trabajo afectados **cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no**, la regla general es que la comisión está

integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes.

Sin embargo, esta regla no se aplica si los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales optan por atribuir su representación, bien a la comisión *ad hoc*, bien a la comisión sindicalizada. En este caso, la comisión representativa debe estar integrada conjuntamente por los representantes legales de los trabajadores y por los miembros de las comisiones designadas, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios de los centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores no opten por la designación anterior, se asigna su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

c) Si **ninguno** de los centros de trabajo afectados por el procedimiento **cuenta con representantes legales de los trabajadores**, la comisión representativa debe estar integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones (*ad hoc* o sindicalizadas) designadas en los centros de trabajo afectados.

Derechos de vigilancia y control:

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa tienen (art. 64.7 a ET):

- ✚ El derecho a ejercer una labor de **vigilancia para que se cumplan 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.
- ✚ El derecho de **vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud** en el desarrollo del trabajo en la empresa, que se concreta a través de los delegados de prevención.

En la **inspección y control de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene** que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente (art. 19 ET).

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

- ✚ Y el derecho de **vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Para que estos derechos tengan trascendencia, la Ley reconoce expresamente a los representantes de los trabajadores la facultad de emprender, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

Competencias Negociadoras:

El art. 87.1 del ET recoge el derecho de los delegados de personal o comités de empresa a negociar **convenios colectivos de empresa o ámbito inferior**.

No obstante, la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

También hay algunas materias que pueden ser reguladas a través de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en el caso de que no estén recogidas en el convenio:

- ✚ **Sistema de clasificación profesional** de los trabajadores por medio de grupos profesionales (art. 22.1 ET).
- ✚ **Ascensos** (art. 24.1 ET).
- ✚ **Modelo de recibo salarial** (art. 29 ET).
- ✚ **Fecha de la segunda gratificación extraordinaria** (art. 31 ET).
- ✚ **Distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año**. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo (art. 34.2 ET).

La **compensación de las diferencias**, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan (art. 34.2 ET).

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra **distribución del tiempo de trabajo diario**, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. (art. 34.3 ET).

- ✚ **El ejercicio de los derechos de las víctimas de violencia de género** (art. 37.7 ET).
- ✚ Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la **sucesión** mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen

o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida (art. 44.4 ET).

- ✚ Ajuste del número de representantes de los trabajadores por disminuciones significativas de la plantilla (art. 67.1 LET).

Derecho de convocatoria de asamblea:

De acuerdo con el art. 4 del ET, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

El art. 77 del ET establece que **la asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo**, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será **presidida**, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella de **asuntos** que figuren previamente incluidos en el **orden del día**.

La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario (art. 78 ET).

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones establecidas en el ET.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

La **convocatoria**, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo (art. 79 ET).

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el **voto favorable** personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, **de la mitad más uno** de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (art. 80 ET).

Otras competencias:

- ✚ Sólo podrán realizarse **registros sobre la persona del trabajador**, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible (art. 18 ET).
- ✚ El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, **anticipos** a cuenta del trabajo ya realizado (art. 29 ET).
- ✚ Los representantes de los trabajadores tienen atribuida también capacidad para 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 ET).
- ✚ Podrán colaborar con el empresario 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 ET).
- ✚ Podrán colaborar también con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de **medidas de conciliación** (art. 64.7 d ET).
- ✚ Podrán **informar a sus representados** en todos los temas y cuestiones señalados en el art. 64 ET en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales (art. 64.7 e ET).
- ✚ 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 (art. 65.1 ET).

Finalmente, respetando lo establecido legal o reglamentariamente, **en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las**

modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos (art. 64.9 ET).

GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Dentro de las garantías que se recogen en el art. 68 del ET, el núcleo central lo constituyen las dirigidas a limitar el poder sancionador del empresario cuando éste se utiliza sobre un representante. Es el caso de la prohibición de que el representante sea objeto de sanción o despido por el ejercicio de su función representativa, incluida la prohibición de discriminación en su promoción económica o profesional, así como la necesidad, en caso de imposición de una sanción, de que se instruya un expediente contradictorio.

De nada serviría que el ordenamiento reconozca la existencia de órganos de representación y les atribuya competencias propias, si al mismo tiempo no se les concede las garantías necesarias para asegurar su eficacia frente a las posibles intromisiones del empresario que pusieran en peligro el libre desempeño de la función representativa.

Un segundo grupo, dentro del cual se encuentran la prioridad de permanencia y el derecho de opción, intenta garantizar que el representante no sufra una situación que le impida el ejercicio de su función.

Finalmente, los delegados de personal y miembros de comités de empresa cuentan con una serie de garantías instrumentales cuyo fin es facilitar la función representativa. Estas garantías son el crédito horario, la libertad de expresión y opinión y el derecho a un tablón de anuncios y a un local adecuados.

Expediente contradictorio

Consiste en la obligación de instruir un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves. Dicho expediente exige la audiencia del interesado y la del resto del comité de empresa o delegados de personal (art. 68 a ET).

Prioridad de permanencia

Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, frente a otros trabajadores, en los supuestos de:

- ✚ Suspensión y extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 68 b ET y art. 13 RD 1483/2012).
- ✚ Extinción de contratos por causas objetivas basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 52.c ET).
- ✚ Esta garantía también se extiende a los casos de movilidad geográfica (art. 40.5 ET).

Protección contra los despidos y las sanciones del empresario

Los representantes de los trabajadores no pueden ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta 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 (art. 68 c ET).

En caso de **despido disciplinario**, tiene derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, que exige la audiencia del interesado y la del resto del comité de empresa o delegados de personal. La ausencia de estos requisitos convierte el despido en nulo.

Si el despido es declarado improcedente por sentencia judicial, corresponde siempre al representante **la opción entre readmisión o indemnización**. Si optara por la readmisión, el empresario en ningún caso podrá sustituirla por una indemnización. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Libertad de expresión y opinión

Los representantes de los trabajadores pueden expresar 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, informaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa (art. 68 c ET).

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores un **local** adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios **tablones de anuncios** en un lugar accesible a todos los trabajadores (art. 81 ET).

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.

Crédito horario

Uno de los derechos fundamentales que contribuyen al mejor cumplimiento de las funciones de los representantes legales de los trabajadores, consiste en el derecho reconocido a disponer de un crédito mensual de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación (art. 68 e ET).

El **número de horas** reconocidas a cada delegado de personal o miembro del comité de empresa es variable en función del número de trabajadores de cada centro. El cálculo se efectúa de acuerdo a la siguiente escala:

Nº DE TRABAJADORES	Nº DE HORAS MENSUALES
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

Es importante señalar que esta escala de horas tiene carácter de norma mínima por lo tanto ***puede ser objeto de mejora por convenio colectivo.***

Además, el ET, a través de la negociación colectiva, posibilita la **acumulación del crédito de horas** en uno o varios representantes, de manera que puedan quedar relevados del trabajo (liberados), sin perjuicio de su derecho a la remuneración, y siempre que no se supere el máximo total de horas atribuidas a los diversos representantes.

El crédito horario debe utilizarse exclusivamente para las funciones de representación y defensa de los trabajadores para las que fue elegido. No es posible emplear este crédito para atender intereses personales.

Otras características sobre la utilización del crédito horario hacen referencia a:

- Los representantes de los trabajadores, en uso de su crédito horario, tienen derecho, además de su salario normal, a todos los conceptos que integren su remuneración ordinaria (complementos de puesto de trabajo, plus de turnicidad, nocturnidad, etc., promedio de primas o incentivos...).
- Cuando se vaya a utilizar el crédito horario será obligatorio avisar con antelación y justificar su uso ante el empresario. Sobre la antelación y formas de preaviso, se estará a lo pactado en convenio colectivo. No obstante, el empresario no puede exigir una justificación de las actividades, porque ello constituiría una injerencia injustificada en el derecho de representación.
- El empleo de dichas horas, aunque retribuidas, no ha de realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral. En el caso de ser realizadas fuera de ella, la jornada ordinaria del representante se verá reducida en igual número de horas que las empleadas en la representación.
- El carácter mensual del crédito horario determina que no sea posible acumular horas para meses posteriores en caso de no agotarse completamente en cada período de tiempo.
- El crédito horario tiene un carácter individual, lo que significa que se concede, habitualmente, a cada representante. Cuando un representante es sustituido por otro, este último tiene derecho al disfrute de la totalidad del crédito mensual, con independencia del ya disfrutado por el representante sustituido.

Prohibición de discriminación

Los representantes de los trabajadores no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de sus funciones de representación (art. 68 c ET).

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

La representación sindical en la empresa se realiza, esencialmente, a través de las **secciones sindicales**, representadas a su vez por **delegados sindicales**. Las secciones sindicales agrupan a la totalidad de los trabajadores de la empresa afiliados a un determinado sindicato. Puede haber tantas secciones sindicales como sindicatos estén implantados en la empresa, sea cual fuere el número de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

SECCIONES SINDICALES

En nuestro ordenamiento, el derecho a constituir una sección sindical aparece configurado como un derecho individual de cada trabajador afiliado a un sindicato. Por lo tanto, la decisión de crear una sección sindical corresponde a los trabajadores y no a la directiva del sindicato. El único requisito legal para el ejercicio de este derecho consiste en que los estatutos del sindicato recojan expresamente tal posibilidad.

Las secciones sindicales tienen los siguientes **derechos y competencias** establecidos en el art. 8.1 b) y c) de la LOLS:

- Celebrar reuniones previa notificación al empresario.
- Recaudar cuotas.
- Distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal en la empresa.
- Recibir la información que les remita su sindicato.

La LOLS (art. 8.2), sin perjuicio de su desarrollo a través de la negociación colectiva, otorga una serie de **derechos adicionales a las secciones sindicales privilegiadas** (las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de aquellos otros sindicatos que, sin tal condición, tengan representación en los comités de empresa). Estos derechos son:

- Disponer de un **tablón de anuncios** en el centro de trabajo, colocado en un lugar accesible para los trabajadores y puesto a su disposición por la empresa.
- Participar en la **negociación colectiva de ámbito empresarial o inferior**, en los términos establecidos por el ET (art. 87.1).

El art. 87.1 del ET recoge el derecho de la representación unitaria a negociar convenios colectivos de empresa o ámbito inferior. No obstante, la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Es decir, se establece una prioridad de las secciones sindicales sobre la representación unitaria de la empresa.

- Disponer de un **local adecuado** para el desarrollo de sus actividades, únicamente en aquellas empresas o centros que cuenten con más de 250 trabajadores. Por local adecuado se entiende no solo el espacio físico, sino también la infraestructura necesaria para desarrollar las actividades.

Como se puede observar, tales derechos son coincidentes con los reconocidos a la representación unitaria de la empresa.

DELEGADOS SINDICALES

Los delegados sindicales son los representantes de las secciones sindicales a todos los efectos. Su **elección**, que tiene lugar entre y por los afiliados al sindicato, debe cumplir dos requisitos (art. 10.1 LOLS):

- Sólo se podrá llevar a cabo en centros que cuentan con más de 250 trabajadores y con independencia del tipo de contrato celebrado con dichos trabajadores.
- Las secciones sindicales deben pertenecer a sindicatos con presencia en el comité de empresa.

El número de delegados que pueden ser elegidos por cada sección sindical depende de la representatividad conseguida por cada sindicato en las elecciones efectuadas dentro de la empresa (art. 10.2 LOLS).

- Así, las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos en la elección al comité de empresa, estarán representados por un sólo delegado sindical.
- En el caso de que hayan obtenido o superado el 10% de los votos, la representación se determinará por la escala prevista en la Ley, salvo que se amplíe el número mediante acuerdo o convenio colectivo. La escala es la siguiente:

Nº DE TRABAJADORES	Nº DE DELEGADOS SINDICALES
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

La LOLS (art. 10.3) establece las mismas **garantías** para los delegados sindicales, los miembros del comité de empresa y los delegados de personal (las recogidas en el art. 68 ET y concordantes).

Asimismo, disponen de las siguientes **competencias** (art. 10.3 LOLS):

- Derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa. En este caso, se extiende a los delegados sindicales la obligación de guardar el sigilo profesional en aquellas materias en las que proceda legalmente.
- Derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene (también art. 38.2 LPRL).
- Derecho a 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 o sanciones de estos últimos.

COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Normativa aplicable: *Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida de las Directivas 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, sobre esa misma materia, y 97/74/CE, de 15 de diciembre, de ampliación de la anterior al Reino Unido e Irlanda del Norte); Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria; Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.*

Con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, en cada una de estas empresas o grupo de empresas **se deberá constituir un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.**

No obstante, cuando un grupo de empresas de dimensión comunitaria incluya una o más empresas o grupos de empresas que sean a su vez empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento del procedimiento alternativo de información y consulta deberá realizarse al nivel del citado grupo, salvo disposición en contrario del acuerdo al que se refiere el artículo 12.

Las modalidades de información y consulta a los trabajadores se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas.

La dirección central de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y los miembros del comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta colaborarán entre sí de buena fe, respetando sus derechos y obligaciones recíprocos.

Las **empresas de dimensión comunitaria** son aquellas que:

- Tengan centros de trabajo en distintos Estados miembros (pueden ser de la Unión Europea o del resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo).
- Que empleen a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
- Que empleen en, al menos, 2 Estados miembros diferentes, 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

El **grupo de empresas de dimensión comunitaria** es aquél en que concurran las siguientes condiciones:

- Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
- Que comprenda, al menos, 2 empresas del grupo en Estados miembros diferentes.
- Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta **se iniciará por la dirección central a petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes**, que pertenezcan, por lo menos, **a dos centros de trabajo o empresas** de la empresa o el grupo **situados en Estados miembros diferentes**.

La petición podrá presentarse por los trabajadores o sus representantes de forma conjunta o separada y dirigirse a la dirección central o a las direcciones de los centros de trabajo o empresas en los Estados miembros donde presten sus servicios.

Las direcciones deberán trasladar las peticiones recibidas a la dirección central, informando a sus firmantes de dicho traslado. La dirección central no podrá negarse al inicio de las negociaciones basándose en la falta de traslado de las peticiones.

La dirección central sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones en los siguientes casos:

- a) Cuando la empresa o el grupo no reúnan el número de trabajadores exigido para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.
- b) Cuando la petición no reúna el número de firmas exigido.
- c) Cuando una comisión negociadora hubiera adoptado las decisiones a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y no hubiera transcurrido el plazo previsto en el mismo.
- d) Cuando estuviera vigente un acuerdo celebrado al amparo de lo dispuesto en el artículo 12.

La dirección central podrá igualmente iniciar el procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta por propia iniciativa.

La **dirección central** de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, es la de **la empresa que ejerza el control**. Cuando la dirección central de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria no esté situada en un Estado miembro, se considerará como «dirección central» al representante de la misma en el Estado miembro que, en su caso, se designe por ella. En defecto de designación de representante, se considerará como tal a la dirección del centro de trabajo

de la empresa o a la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

Se considerará “**empresa que ejerce el control**” a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará “empresa controlada”, por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:

- a) Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa.
- b) Posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa.
- c) Tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

Cuando dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos anteriores, tendrá la consideración de «empresa que ejerce el control» aquella que reúna el señalado en la letra c) o, en su defecto, el de la letra b), salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Recibida la petición, la dirección central se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros a fin de que pongan en marcha el procedimiento de elección o designación de los miembros de la **comisión negociadora**.

La comisión negociadora **estará compuesta** por miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que **para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje**.

Cada Estado miembro determinará la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio.

En las reuniones de la comisión negociadora y en las que ésta celebre con la dirección central podrán participar, **con voz pero sin voto**, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajos o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y la comisión negociadora.

La comisión negociadora informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo.

Una vez llevado a cabo lo anterior, la dirección central y la comisión negociadora informarán a las direcciones locales, así como a las organizaciones europeas de trabajadores y

empresarios competentes, de la composición de la propia comisión negociadora y del inicio de las negociaciones.

Una vez constituida la comisión negociadora, la dirección central convocará a ésta a una primera reunión de negociación, informando de ello a las direcciones locales.

Son **funciones** de la comisión negociadora negociar con la dirección central la constitución de uno o varios comités de empresa europeos o el establecimiento de uno o varios procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores. La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.

No obstante, la comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros:

- a) No iniciar las negociaciones con la dirección central.
- b) Anular las negociaciones en curso con la dirección central.

Dichas decisiones pondrán fin al procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores. Desde su adopción, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años hasta que pueda plantearse a la dirección central una nueva petición de negociación, salvo que las partes interesadas acuerden un plazo más corto a estos efectos.

La comisión negociadora y la dirección central decidirán, de común acuerdo, las reglas precisas sobre la **presidencia** de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las **actas** de las reuniones entre la dirección central y la comisión negociadora serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

La comisión negociadora **adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros**. Podrá elegir a un presidente entre sus miembros y establecer un reglamento interno de funcionamiento.

La comisión negociadora tendrá derecho a **reunirse** antes y después de cada reunión con la dirección central, sin la presencia de ésta, y con los medios necesarios para su comunicación.

La comisión negociadora podrá pedir que le **asistan** en su tarea expertos de su elección, entre los que podrán figurar representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas a nivel comunitario. Estos expertos, sean o no representantes de organizaciones de trabajadores competentes, podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora.

Los **gastos** derivados del funcionamiento de la comisión negociadora serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarle los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente. En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

- a) Los derivados de la elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.
- b) Los de organización de las reuniones de la comisión negociadora, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.
- c) Los derivados de un experto designado por la comisión negociadora para asistirle en sus funciones.

El acuerdo consignado por escrito entre la dirección central y la comisión negociadora deberá contener:

- a) La identificación de las partes que lo conciertan.
- b) La determinación de los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo.
- c) La composición del comité de empresa europeo, el número de sus miembros, su distribución, de modo que pueda tenerse en cuenta, dentro de lo posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores por actividades, categorías y sexos y la duración de su mandato, así como los efectos que sobre ello se deriven de las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores.
- d) Las atribuciones del comité de empresa europeo y el procedimiento de información y consulta al mismo así como las modalidades de articulación entre la información y la consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores, respetando los principios enunciados en el artículo 2.3.
- e) El lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo.
- f) Los recursos materiales y financieros asignados al comité de empresa europeo para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
- g) La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración, las modalidades conforme a las cuales puede ser modificado o denunciado, así como los casos en los que el acuerdo deberá renegociarse y el procedimiento de su renegociación, incluyendo, en su caso, cuando se produzcan cambios en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.
- h) En su caso, la composición, las modalidades de designación, las atribuciones y las modalidades de reunión del comité restringido constituido dentro del comité de empresa europeo.

No obstante, la dirección central y la comisión negociadora podrán acordar, en vez de la constitución de un comité de empresa europeo, el establecimiento de uno o más procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses. En tal caso, el acuerdo deberá prever las modalidades con arreglo a las cuales los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para deliberar acerca de la información que les sea comunicada.

El acuerdo entrará en vigor en la fecha que dispongan las partes.

El acuerdo concluido entre la dirección central y la comisión negociadora **obliga** a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de aplicación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

El acuerdo deberá **formalizarse por escrito**, bajo sanción de nulidad. Se presentará ante la autoridad laboral competente, para su registro, depósito y publicación oficial.

En defecto de pacto en el acuerdo sobre su vigencia, prórroga, denuncia o renegociación, se aplicarán las reglas siguientes:

1ª El acuerdo se presumirá de vigencia indefinida.

2ª La dirección central y el comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta podrán denunciar el acuerdo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su expiración, comunicándolo de forma fehaciente a la otra parte.

En caso de que el acuerdo tuviera una vigencia indefinida o no hubiera fijado período de vigencia, la denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que se cumpla cada período de cuatro años desde su vigencia inicial, entendiéndose en tal caso vencido el acuerdo al cumplimiento de dicho período.

3ª Si vencido el plazo de vigencia del acuerdo no hubiera mediado denuncia expresa de las partes, aquél se entenderá prorrogado por un nuevo período de duración igual a la de su vigencia inicial.

4ª Denunciado y vencido un acuerdo, éste se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo o hasta que sean aplicables las disposiciones subsidiarias.

5ª El comité de empresa europeo estará legitimado para renegociar, en sustitución de la comisión negociadora, el acuerdo denunciado y vencido.

Cuando se trate de la renegociación del acuerdo relativo al establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta deberá procederse a la constitución de una nueva comisión negociadora.

CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

Para la constitución del comité de empresa europeo, la dirección central de la empresa o grupo se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros a fin de que éstas pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, el procedimiento de elección o designación de los miembros del comité.

Transcurridos cuatro años desde la constitución de un comité de empresa europeo, el comité deberá decidir si desea entablar negociaciones, comunicándolo a la dirección central.

El propio comité asumirá las funciones que se otorgan a la comisión negociadora. Durante el transcurso de las negociaciones y hasta su conclusión el comité continuará desarrollando sus funciones.

El comité de empresa europeo y la dirección central podrán decidir de común acuerdo, en cualquier momento la apertura de negociaciones.

El comité de empresa europeo estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

El comité de empresa europeo estará compuesto por los miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

En las reuniones del comité de empresa europeo y en las que éste celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajo o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y el comité de empresa europeo.

El comité de empresa europeo informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a cualquier otro nivel de dirección adecuado.

Para coordinar sus actividades, el comité de empresa europeo elegirá en su seno un **comité restringido de no más de cinco miembros**, que deberá contar con las condiciones que le permitan ejercer su actividad regularmente.

También es posible proceder a la constitución del comité de empresa europeo aplicando las **disposiciones subsidiarias** reguladas en el Capítulo II de la Ley 10/1997 siempre que la dirección central y la comisión negociadora lo acuerden y, en cualquier caso cuando:

- La dirección central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de 6 meses desde la presentación de una petición que reúna los requisitos legales.
- En un plazo de 3 años desde el inicio del procedimiento negociador las partes no hayan alcanzado el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo.
- Transcurrido un plazo de seis meses desde el inicio del procedimiento de negociación, la dirección central incumpla sus obligaciones en materia de constitución y convocatoria de la comisión, o suspenda unilateralmente las negociaciones sin causa justificada, o se comporte en ellas con manifiesta mala fe, y así se declare en todos los casos por sentencia judicial firme.

COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

El Comité de Empresa Europeo tendrá derecho:

- **Ser informado y consultado** sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

En el caso de las empresas o grupos de empresas cuya dirección central no esté situada en un Estado miembro, la competencia del comité de empresa europeo comprenderá aquellas cuestiones que afecten a todos los centros de trabajo o empresas del grupo situados en los Estados miembros o, al menos, a dos centros o empresas situados en Estados miembros diferentes.

- **Mantener al menos una reunión anual con la dirección central.** La reunión deberá ser convocada por la dirección central con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. La dirección central informará de ello a las direcciones locales. Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán sobre todo a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de centros de trabajo o de partes importantes de estos y los despidos colectivos.

La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.

- **Ser informado** con la debida antelación de aquellas **circunstancias excepcionales** o de aquellas decisiones que vayan a adoptarse que afecten de manera relevante a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos. Además, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central, o con cualquier otro nivel de dirección de la empresa o grupo más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias, al objeto de recibir la citada información y de ser consultado sobre ella.

Las reuniones de información y consulta a que se refiere este apartado se efectuarán con la antelación necesaria para que el criterio del comité pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa o grupo.

El comité de empresa europeo podrá emitir un dictamen al finalizar la reunión o en un plazo máximo de siete días. En caso de que el comité no estime necesaria la celebración de una reunión, el plazo para la emisión del dictamen se contará a partir de la recepción de la información a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la dirección central.

La dirección central y el comité de empresa europeo decidirán de común acuerdo las reglas precisas sobre la **presidencia** de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las **actas** de las reuniones entre la dirección central y el comité de empresa europeo serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

La dirección central informará a las direcciones de sus centros de trabajo o empresas en los Estados miembros de la **convocatoria de las reuniones** que vaya a mantener con el comité de empresa europeo.

El comité de empresa europeo adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros.

Elaborará su propio **reglamento interno de funcionamiento** y podrá elegir en su seno un **presidente**.

Si el número de miembros del comité de empresa europeo fuera superior a doce, deberá elegir en su seno un **comité restringido compuesto por tres miembros**. Este comité restringido será el encargado de recibir la información y de celebrar las reuniones.

En las reuniones en que participe el comité restringido tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del comité de empresa europeo elegidos o designados en representación de las empresas o centros de trabajo directamente afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.

El comité de empresa europeo y el comité restringido tendrán **derecho a reunirse con carácter previo** a cualquier reunión que deban celebrar con la dirección central, sin la presencia de ésta.

Siempre que sea necesario para el correcto desempeño de sus funciones, el comité de empresa europeo y el comité restringido podrán estar **asistidos por expertos** de su elección.

Los **gastos** derivados del funcionamiento del comité de empresa europeo y del comité restringido serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarles los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

- a) Los derivados de la elección o designación de los miembros del comité de empresa europeo.
- b) Los de organización de las reuniones del comité de empresa europeo y del comité restringido, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.
- c) Los derivados de un experto designado por el comité de empresa europeo o por el comité restringido para asistirle en sus funciones.

Los miembros del comité de empresa europeo deberán informar a los representantes de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta.

GARANTÍAS

- **La condición de representantes de los trabajadores en España corresponde** a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos que respectivamente les reconocen la LOLS y el ET.
- Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo **serán designados** por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

Del mismo modo se procederá para la sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores.

En el caso del comité de empresa europeo, la designación a la que se refiere el apartado anterior deberá recaer en un trabajador de la empresa o grupo que ostente la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

- Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la **misma protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores a nivel nacional en el país en el que prestan sus servicios**, de conformidad con lo dispuesto en las legislaciones o prácticas nacionales.

En el caso de los representantes españoles que sean miembros de las comisiones negociadoras y de los comités de empresa europeos o que participen en los procedimientos alternativos de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la **protección y de las garantías establecidas en el ET, salvo en lo relativo al crédito horario**.

Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo tendrán derecho a los **permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones** que se celebren con la dirección central, así como a las que puedan realizarse por dichos órganos y representantes con carácter previo.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo **tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones**, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.

Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo **recibirán formación sin pérdida de salario**.

- Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial.

Esta **obligación de confidencialidad** subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Excepcionalmente, la dirección central 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 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.

- Las **modificaciones en la estructura de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria** o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores podrán determinar la **renovación total o parcial de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo**, cuando tales modificaciones afecten significativamente a la representatividad del órgano correspondiente y así se solicite por cualquiera de las partes o mediante una petición.
- La comisión negociadora, el comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan de **capacidad jurídica** para el ejercicio de los derechos que les reconoce la Ley 10/1997, pudiendo **ejercer acciones administrativas o judiciales** en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Los miembros del comité de empresa europeo representan colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto. Con tal finalidad dispondrán de los medios necesarios para aplicar sus derechos.

Los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Normativa aplicable: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

En el capítulo V de la LPRL se regula la consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo.

A partir de esta ley, se configuran los **Delegados de Prevención** como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, elegidos por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los respectivos órganos de representación.

Se regula también, el órgano de colaboración entre dichos Delegados y el empresario, el **Comité de Seguridad y Salud**, con el fin de garantizar, a través de la consulta regular y periódica, la eficacia de las actuaciones de la empresa en esta materia.

LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención serán designados **por y entre** los representantes de los trabajadores, de acuerdo a la siguiente escala:

Nº TRABAJADORES EN LA EMPRESA	Nº DELEGADOS PREVENCIÓN	Nº DELEGADOS PERSONAL O MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA
De 6 a 30	1	1 DP
De 31 a 49	1	3 DP
De 50 a 100	2	5 CE
De 101 a 500	3	9 ó 13 CE
De 501 a 1.000	4	17 ó 21 CE
De 1.001 a 2.000	5	23 CE
De 2.001 a 3.000	6	25 CE
De 3.001 a 4.000	7	27 CE
Más de 4.000	8	29 hasta 75 CE

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

La negociación colectiva puede establecer distintos sistemas de designación, siempre que se garantice que esta facultad corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores.

Competencias de los Delegados de Prevención:

✚ Las **competencias** del **Delegado de Prevención** son las siguientes (art. 36 LPRL):

- **Colaborar** con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- **Promover y fomentar** la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser **consultados** por el empresario con carácter previo a la ejecución de las decisiones e informados sobre daños producidos en la salud de los trabajadores.

El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a (art. 33 LPRL):

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la LPRL.
 - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

✚ Los Delegados de Prevención **están facultados** para:

- **Acompañar a los técnicos** en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones

reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

El art. 18 LPRL se refiere a las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el art. 20 LPRL (medidas de emergencia).

El art. 23 LPRL se refiere a la siguiente documentación:

- a) Plan de prevención de riesgos laborales.
 - b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
 - c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse
 - d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos
 - e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Realizar visitas a los lugares de trabajo para la vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
 - Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
 - Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se considere que hay exposición a un riesgo grave e inminente y el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas

necesarias.

Los **informes** que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 ET en cuanto al **sigilo profesional** debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa (art. 37 LPRL).

Garantías de los Delegados de Prevención:

Lo previsto en el artículo 68 ET en materia de **garantías** será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores (art. 37 LPRL).

Los Delegados de Prevención dispondrán del **crédito horario** que establece para estas figuras el ET (art. 68. letra "e"), sin cargar al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas y otros casos.

Sin embargo la falta de un crédito horario adicional, supone que muchas de las tareas asignadas a estos Delegados deberán realizarse con el mismo crédito horario que disponían como representantes, limitando en realidad su dedicación.

Así es fundamental incorporar a través de la negociación colectiva, el crédito horario adicional de los Delegados de Prevención con el fin de garantizar la dedicación suficiente para el desempeño de sus funciones.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención **los medios y la formación en materia preventiva** que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones (art. 37 LPRL).

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es el órgano **paritario y colegiado de participación** destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

En las empresas o centros de trabajo que cuentan con 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención forman parte de este Comité, mientras que en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, las competencias de dicho Comité serán ejercidas por el propio Delegado de Prevención.

Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

Participarán **con voz pero sin voto**, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. Igualmente, cuando lo solicite alguna de las representaciones en el Comité, podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que vayan a debatirse en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud **se reunirá trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un **Comité Intercentros**, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Competencias del Comité de Seguridad y Salud:

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes **competencias y facultades** (art. 39 LPRL):

- **Participar** en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de LPRL y organización de la formación en materia preventiva.

- **Promover iniciativas** sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos en la empresa, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- **Conocer** directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de

trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

- **Conocer** cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- **Conocer** y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- **Conocer** e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Normativa aplicable: CE 1978, arts. 7, 28.1 y 37.1; LOLS, arts. 2, 6, 7 y 8; ET, Título III: arts. 82 y ss.

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es la máxima expresión y el instrumento fundamental de la acción sindical. Se trata de un procedimiento que se desarrolla entre la empresa y los representantes de los trabajadores cuya finalidad es alcanzar un acuerdo que regule las condiciones de trabajo colectivas.

En su art. 37.1, la Constitución Española, se refiere a ella de manera directa y expresa al establecer que *“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.”*

Pero el derecho a la negociación colectiva no se agota en los convenios colectivos, el art. 37.1 CE ampara cualquier otra manifestación ya sea un convenio colectivo, un acuerdo o pactos colectivos puntuales.

De la misma manera, la negociación colectiva es un proceso continuo que abarca más que el proceso de elaboración de un convenio, es decir, no concluye con la firma de un acuerdo. Implica, además, toda la actividad de gestión y administración conjunta de lo negociado y, más en general, de las relaciones laborales.

EL CONVENIO COLECTIVO

Normativa aplicable: CE, art. 37.1; LOLS, arts. 6 y 7; ET, Título III arts. 82 y ss.; RD 713/2010; RD 572/1982

DEFINICIÓN

Es una norma especial del Derecho del Trabajo que no está presente en otros ordenamientos jurídicos.

El convenio colectivo es el resultado del proceso de negociación. Recoge el acuerdo escrito formalmente alcanzado entre el empresario y sus organizaciones representativas, de un lado, y las organizaciones de representación de los trabajadores, de otro, relativo a las condiciones de trabajo y empleo y, en general, a cualquier otra materia que pueda afectar al interés colectivo de los sujetos que lo negocian.

Su concepto jurídico lo encontramos en el art. 82 ET, en sus apartados 1 y 2, al señalar que:

“1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.”

CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

Los **convenios colectivos estatutarios** son aquellos negociados conforme a las exigencias establecidas en el Título III del ET.

Tienen eficacia normativa general y despliegan sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, independientemente de la afiliación de las partes firmantes, de ahí que se los conozca como **convenios de eficacia general**.

Esta eficacia viene atribuida directamente por la ley y se sustenta en la exigencia previa de especiales requisitos de representatividad y de mayoría de las partes firmantes y en la comisión negociadora (Ver apartado siguiente).

Por el contrario, son **convenios extraestatutarios** aquellos pactos o acuerdos colectivos que tratan de cumplir una función similar al convenio estatutario, aunque sin poder alcanzar su eficacia y naturaleza normativa, por faltarle alguno de los requisitos establecidos en el título III del ET.

Se les aplican las reglas del Derecho común de las obligaciones y contratos (arts. 1254 a 1314 del Código Civil).

Carecen de la fuerza normativa y la eficacia general que atribuye el art. 82 ET a los convenios colectivos estatutarios. Por ello se dice que tienen **eficacia limitada**, pues sólo son aplicables a las empresas y trabajadores que mantengan vínculos directos (de afiliación o apoderamiento) con los sujetos negociadores, o bien a aquellos otros que se adhieran expresa o tácitamente.

En la jerarquía de fuentes de la relación laboral el convenio extraestatutario se sitúa tras las disposiciones legales y los convenios estatutarios, y al mismo nivel que el contrato de trabajo. Por tanto, entre ellos no juega la prohibición de concurrencia, sino el principio de jerarquía normativa pues el convenio de eficacia limitada no puede contener una regulación diferente al convenio estatutario en perjuicio del trabajador.

CONVENIO ESTATUTARIO	CONVENIO EXTRAESTATUTARIO
Regulado en el Título III del ET (arts. 82 a 92)	Regulado en el Código Civil (arts. 1254 a 1314)
Tiene eficacia general o “ <i>erga omnes</i> ”	Tiene eficacia limitada a las partes firmantes, sus afiliados y adheridos (tácita o expresamente)
Tiene el carácter de “ley” entre las partes firmantes	Tiene el carácter de contrato entre las partes firmantes

¿QUIÉN PUEDE NEGOCIAR UN CONVENIO COLECTIVO?: LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR

El art. 87 ET establece las reglas sobre legitimación para la negociación colectiva en los convenios estatutarios, diferenciando claramente en función del ámbito en el que vaya a desarrollarse la negociación. Así, distingue a tales efectos entre la negociación de ámbito empresarial o inferior, la negociación en los grupos de empresa y la negociación sectorial.

1) LEGITIMACIÓN EN LOS CONVENIOS SECTORIALES:

1-A) EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

En representación de los trabajadores están legitimados para negociar:

- Los sindicatos más representativos a nivel estatal, como UGT y CC.OO.
- Los sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma, como CIG y ELA.
- Pero también, aquellos sindicatos con representatividad suficiente, por contar con una audiencia electoral mínima del 10% en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el convenio.

1-B) EN REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS:

En representación de los empresarios están legitimados para negociar:

- Las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios en el ámbito geográfico y funcional del convenio, siempre que den ocupación a igual porcentaje entre los trabajadores afectados por el mismo.
- Las asociaciones empresariales que den ocupación al 15% de los trabajadores afectados por el convenio.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cumplan con los requisitos anteriores, estarán legitimadas para negociar las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

2) LEGITIMACIÓN EN LOS CONVENIOS PARA UN GRUPO DE EMPRESAS:

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores es la que hemos visto en el apartado anterior, es decir la prevista para los convenios sectoriales.

La legitimación empresarial para estos supuestos la ostenta la representación de dichas empresas.

3) LEGITIMACIÓN EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR (CENTRO DE TRABAJO):

3-A) EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Están legitimados para negociar el comité de empresa, los delegados de personal o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Las secciones sindicales tendrán preferencia o prioridad negocial si así lo deciden y suman la mayoría en la representación unitaria.

3-B) EN REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS:

Está legitimado para negociar el propio empresario (o sus representantes legales).

3-C) REGLA ESPECIAL PARA LOS CONVENIOS FRANJA: Según el párrafo cuarto del art. 87.1 ET, en los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, *“estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”*.

En todos los casos es necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores, aunque el acto de reconocimiento no implica en sí mismo legitimación, por ser éste un requisito delimitado y definido por la ley. Por lo tanto, además de reconocerse como interlocutores, una y otra representación, han de acreditar suficiente representatividad.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: INCIO DE LA NEGOCIACIÓN

La negociación de un convenio puede ser necesaria o bien por la finalización de la vigencia de uno anterior o bien por la inexistencia de convenio aplicable en la empresa o sector.

No obstante, en cualquiera de los casos debe producirse una **solicitud de negociación** que ha de ser presentada por los sujetos que ostenten legitimación suficiente para ello.

De este modo, sea la representación de los trabajadores o sea la de los empresarios la que

promueva la negociación, lo debe **comunicar por escrito** a la otra parte expresando detalladamente la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

En el supuesto de que se trate de la **renovación** de un convenio anterior, éste debe haber sido previamente denunciado, de acuerdo con las reglas establecidas en el propio convenio.

La **denuncia** del convenio debe ser realizada por escrito, presentando una copia para su registro ante la Autoridad laboral competente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la solicitud de negociación deberá **responder** a la propuesta de negociación y en el plazo máximo de un mes (a contar desde la recepción de la solicitud inicial de negociación) se tiene que constituir la comisión negociadora, que deberá establecer un calendario o plan de negociación.

Sólo puede darse una **respuesta negativa** al inicio de la negociación por alguna de las siguientes **causas**:

- Causa legal que impida la negociación de un convenio estatutario (falta de legitimación, falta de mayorías necesarias, concurrencia de convenios).
- Que se quiera negociar un convenio mientras está vigente otro, pues no es obligatorio iniciar su negociación hasta el fin de su vigencia.

Fuera de esos dos supuestos, la parte receptora está obligada a **contestar afirmativamente** la solicitud, pues la ley establece un deber de negociar. No es una obligación legal de llegar a acuerdos, pero sí de disposición a la negociación de buena fe (información, análisis e intercambio de propuestas, etc.).

La exigencia de **buena fe** también supone la inadmisibilidad de actuaciones o comportamientos incompatibles con la negociación y, en particular, las que impliquen engaño, intimidación, maquinaciones fraudulentas o violencia. Si se produjera violencia sobre las personas o las cosas durante las deliberaciones, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Contestada afirmativamente la solicitud de inicio de las negociaciones, debe constituirse la **mesa negociadora** en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación.

- **En los convenios sectoriales**, la comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los representantes empresariales y sindicales representen, como mínimo, a la mayoría absoluta de cada una de las partes. El número máximo de los miembros de la mesa negociadora no podrá exceder de 15 por cada una de las partes.

- **En los convenios de ámbito empresarial o inferior**, la comisión se constituirá por el empresario o sus representantes, y por otro lado, por los representantes de los trabajadores. El número máximo de miembros de la mesa negociadora no podrá exceder de 13 por cada una de las partes (dicho límite también es aplicable a los convenios colectivos de Grupo de Empresas).

En su sesión constitutiva de la comisión negociadora las partes tienen que establecer un **calendario o plan de negociación**.

La **designación de los componentes** de la Comisión negociadora corresponde a cada una de las partes. Asimismo, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un presidente así como los asesores, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Si se hubiera designado, el **presidente** ordenará y moderará las sesiones. Pero, si no se hubiera hecho, las partes habrán de reflejar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión negociadora los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Se requiere también el nombramiento de un **secretario**, pues de cada sesión celebrada deberá redactarse acta, con la firma de un representante de cada parte y la suya (art. 88.5 ET).

En cualquier momento de las deliberaciones las partes podrán acordar la intervención de un **mediador** designado por ellas.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Los acuerdos alcanzados en el seno de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la **mayoría** de cada una de las dos representaciones. De lo contrario, el convenio no podrá tener carácter estatutario.

Para que concluya la negociación del convenio es necesario que el voto favorable se refiera a la **totalidad** del mismo, y que se pacte como **acuerdo final**. Ahora bien, el ET en su art. 86.2 contempla también la posibilidad de alcanzar **acuerdos parciales**, que tendrán la vigencia que las partes determinen.

No es necesario, sin embargo, que el acuerdo sea refrendado por los trabajadores o empresarios afectados, aunque las partes pueden decidir el sometimiento de lo acordado a una votación de ese tipo; en tal caso, lo acordado tendría valor de “preacuerdo”, pendiente de esa ratificación para convertirse en acuerdo final (el resultado de la consulta o referéndum no es vinculante desde el punto de vista jurídico, pues no viene requerido por la ley; pero es admisible que las partes se autoimpongan esa condición).

REQUISITOS FORMALES DEL CONVENIO

La condición de convenio estatutario, con el valor normativo y la eficacia general que le son propios, sólo se adquiere, además de cumplir los requisitos de legitimación, tras cumplir

diversos requisitos y trámites formales.

Los convenios colectivos han de efectuarse por **escrito**, pues en caso contrario son nulos. No vale, pues, un simple acuerdo verbal, sino que es necesario que el texto completo del acuerdo conste por escrito.

Una vez redactado, y dentro del plazo de quince días desde el momento de la firma, el texto del convenio colectivo habrá de ser **presentado ante la autoridad laboral competente** (del Estado o de la Comunidad Autónoma, según el ámbito del convenio), para su registro.

Los trámites de registro y depósito del convenio colectivo tienen también la finalidad de que la autoridad laboral controle la legalidad de lo acordado y tutele los derechos e intereses de terceros, a través de las facultades de impugnación judicial.

En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro, la autoridad laboral ha de disponer su **publicación obligatoria y gratuita** en el boletín oficial correspondiente: del Estado, de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

La publicación oficial es un trámite plenamente coherente con la atribución de fuerza normativa y eficacia general al convenio.

La **entrada en vigor** del convenio colectivo se producirá desde la fecha que acuerden las partes, que podrá ser posterior a la fecha de publicación (en cuyo caso habrá de esperarse a ella) o anterior a la misma (en cuyo caso habrán de aplicarse retroactivamente las reglas correspondientes, aunque también podría procederse a la aplicación de lo previsto en el convenio desde su firma, si hubiera acuerdo de las partes afectadas).

CALENDARIO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO ESTATUTARIO	
Acción	Plazo
Inicio del proceso	Requiere un convenio vencido y denunciado o inexistencia de convenio
Denuncia del convenio anterior	Según el plazo mínimo señalado en el propio convenio.
Solicitud de negociación	Simultáneamente a la denuncia del convenio
Constitución de Mesa Negociadora	Plazo máximo 1 mes desde la recepción del escrito de solicitud
Negociación	No existe plazo determinado. Las partes deben establecer un calendario
Envío del acuerdo a la autoridad laboral	15 días desde su firma para trámite de registro.
Publicación en el B.O. correspondiente	La autoridad laboral en el plazo de 20 días dispondrá su publicación

CALENDARIO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO ESTATUTARIO

Entrada en vigor	Cuando las partes lo acuerden
Eficacia de su contenido	Según lo establecido en el clausulado del propio convenio

VIGENCIA DEL CONVENIO

El convenio colectivo es una norma eminentemente **temporal**.

El concepto de vigencia se identifica con el art. 86 ET que es el precepto regulador de los aspectos relacionados más directamente con la dimensión temporal del convenio colectivo, cuyo contenido tiene formalmente carácter dispositivo.

El convenio colectivo se aplica **durante el tiempo que las partes acuerdan**, pero también puede, eventualmente, pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio (art. 86.1 ET). Es decir, la fijación de la duración del convenio corresponde a las partes.

El ET no prevé ninguna duración mínima pero tampoco ninguna duración máxima. No obstante, esta libertad ha de conjugarse necesariamente con el deber de determinar con precisión la duración del convenio como contenido mínimo de éste [art. 85.3.b) ET].

Sin embargo, las partes negociadoras pueden alterar de común acuerdo el término de vigencia inicialmente pactado. Así lo recoge el art. 86.2 ET cuando establece que durante la vigencia de un convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su **revisión**. Es la denominada negociación *ante tempus*, que requerirá en todo caso acuerdo entre las partes.

El convenio que sucede a uno anterior **deroga** en su integridad a éste último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

PRÓRROGA AUTOMÁTICA

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se **prorrogarán de año en año** si no mediara **denuncia** expresa de las partes (art. 86.12 ET).

Por tanto, ante la **falta de denuncia, prórroga automática** (salvo pacto en contrario). Lógicamente, esta prórroga automática se refiere a la totalidad del contenido del convenio.

DENUNCIA Y ULTRAActivIDAD

La expiración de un convenio colectivo no tiene lugar de forma instantánea, sino que necesita ser denunciado previamente. Esta denuncia, su forma, condiciones y plazo mínimo

forma parte del contenido mínimo del convenio [art. 85.3 d) ET] y puede fijarse de manera expresa o de manera automática en el propio texto del convenio.

La denuncia determina la vigencia ultraactiva del convenio. De este modo, el art. 86.3 ET establece que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Esto significa que los convenios colectivos que tienen una **cláusula de ultraactividad**, que regula expresamente la aplicación de su contenido hasta la firma de un nuevo convenio debe ser respetada y aplicada, se haya producido la denuncia del convenio antes o después de la Ley 3/2012.

Estas cláusulas son válidas en sus propios términos, sean anteriores o posteriores a la reforma laboral de 2012 y haya sido denunciado el convenio o no con anterioridad a la misma.

El art. 86 ET en su conjunto, pero en especial, el apartado tercero, es dispositivo para la autonomía colectiva.

Ahora bien, si no se ha pactado cláusula de ultraactividad entra en juego el art. 86.3 *in fine* cuando dispone que:

“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Decaído el convenio, se produce una **contractualización** de las condiciones laborales. Pero en ningún caso se puede deducir que de la pérdida de vigencia ultraactiva del convenio se extinga el derecho a la negociación colectiva o se restrinja la libertad de acción sindical correspondiente.

Es por tanto el convenio el que tiene sometida su vigencia a plazo, no la negociación, que debe proseguir hasta cubrir el vacío convencional.

CONCURRENCIA DE CONVENIOS

La **regla general** de la concurrencia se encuentra regulada en el art. 84.1 ET, según la cual **un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.**

Esta regla general impide la afectación de un convenio por otro durante su vigencia y opta por la aplicación de un único convenio, el primero en el tiempo.

Esta prioridad en el tiempo se traduce en una preferencia de paso del convenio anterior sobre el posterior, cuya aplicación queda suspendida o aplazada hasta la terminación de la

vigencia del primero.

No obstante lo anterior, esta regla admite **excepciones**:

En primer lugar, se permite el **pacto en contrario** establecido en (art. 84.1 en relación con art. 83.2 ET):

- Los **Acuerdos interprofesionales**
- **Convenios o acuerdos colectivos sectoriales**, de ámbito estatal o autonómico.

Las reglas así establecidas tienen prioridad sobre el principio general del convenio temporalmente anterior. Por ejemplo: modernidad, norma más favorable, especialidad etc.

Por tanto, los convenios colectivos sectoriales y los acuerdos interprofesionales pueden contener cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva y fijar las reglas sobre los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Sin embargo, no pueden disponer de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en las materias tasadas en el art. 84.2 ET.

En segundo lugar, se **establece la posibilidad de que los convenios o acuerdos de ámbito autonómico** (ámbito inferior) **que afecten a lo dispuesto en el ámbito estatal** (ámbito superior) [art. 84.3 y 4 en relación con art. 83.2 ET].

En este caso se permite que un convenio autonómico afecte a lo pactado en uno estatal, es decir se permite inaplicar las reglas de un convenio superior por uno inferior.

Se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y, la movilidad geográfica.

En tercer lugar, encontramos **la prioridad aplicativa del convenio de empresa**, de grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas (art. 84.2 ET).

PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA

La prioridad aplicativa reconocida directamente por el art. 84.2 ET a los convenios colectivos de empresa se extiende a las siguientes materias:

- a) La **cuantía** del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
Hay que entender que se excluye de esta prioridad aplicativa a la **estructura salarial** en sí, y a los **complementos extrasalariales, tanto en su cuantía como en su estructura**.
- b) El abono o la compensación de las **horas extraordinarias** y la retribución específica del **trabajo a turnos**.

- c) El **horario** y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de **trabajo a turnos** y la planificación anual de las **vacaciones**.
Quedan excluidos la jornada máxima anual, el trabajo nocturno, la determinación del régimen de horas extraordinarias en sí (más allá de su abono o compensación), la determinación cuantitativa de las vacaciones, el régimen de descanso, fiestas y permisos.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de **clasificación profesional** de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las **modalidades de contratación** que se atribuyen por la legislación estatutaria a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la **conciliación entre la vida laboral, familiar y personal**.
- g) Aquellas otras que dispongan los **acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2**.

Los convenios colectivos de GRUPO DE EMPRESAS tienen también prioridad aplicativa:

Art. 84.2 ET.- *“Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.”*

La prioridad aplicativa prevista en el art. 84.2 ET tiene carácter absoluto (norma de derecho necesario) y el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al considerar que no vulnera los derechos de negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, ni tampoco la libertad sindical.

No obstante, recordad que la prioridad aplicativa sólo lo es respecto de las materias tasadas en el art. 84.2 ET.

INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO

La inaplicación o “descuelgue” de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos se encuentra regulada en el **art. 82.3 ET**.

El descuelgue puede hacerse tanto del convenio **sectorial** como del de ámbito **empresarial**. En cualquier caso, un procedimiento de inaplicación diferente para cada convenio colectivo del que se pretendan descolgar.

Condiciones de trabajo:

Son susceptibles de descuelgue, las siguientes **condiciones**:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET

g) Las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Causas:

Las **causas** que habilitan el descuelgue son tanto económicas, como técnicas, organizativas o de producción:

- Concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Para entender que es persistente, la reducción de ingresos o ventas requiere **dos trimestres** consecutivos comparados con los del año precedente.
- Concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El Periodo de consultas y Comisión Negociadora:

El procedimiento de inaplicación se inicia con el desarrollo de un **periodo de consultas** cuya duración no será superior a 15 días.

El periodo de consultas, versará sobre las **causas motivadoras de la decisión empresarial** y las posibilidades de **evitar o reducir sus efectos**, así como sobre las **medidas necesarias para atenuar** sus consecuencias.

Durante su desarrollo las partes deberán negociar de **buena fe**. En cualquier caso, el empresario deberá informar y razonar suficientemente la concurrencia de la causa en relación con el funcionamiento de la empresa, porque dicha información es requisito necesario para que el periodo de consultas pueda alcanzar buen fin, lo que no sería posible si el empresario se limita a demostrar la concurrencia de las causas.

La consulta se llevará a cabo en una **única comisión negociadora** integrada por un máximo de **13 miembros** en representación de cada una de las partes intervinientes. De modo que si en aplicación de las reglas que veremos en líneas posteriores, el número inicial de representantes fuese superior, éstos deben elegir por y entre ellos a un máximo de 13, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión negociadora deberá estar constituida con **carácter previo** al inicio del periodo de consultas. Para ello se establece un plazo máximo de **7 días** si los centros de trabajo afectados por el procedimiento tuvieran representación legal de los trabajadores o de **15** en caso contrario. Si bien estos plazos son máximos, al igual que es posible ampliar el plazo máximo de la duración del periodo de consultas, estamos en disposición de admitir que podemos pactar su ampliación.

No obstante, **su falta de constitución no impedirá ni la apertura ni el transcurso del periodo de consultas**. Tampoco su constitución con posterioridad comportará la ampliación del plazo, salvo que como hemos visto anteriormente, las partes libremente lo acuerden.

Interlocutores:

El art. 82.3 ET nos remite al art. 41.4 ET para determinar quiénes son los interlocutores en el procedimiento. El contenido de este artículo será de aplicación siempre que no se hayan pactado otros procedimientos en la negociación colectiva. La regulación que establece es la siguiente:

1) SECCIONES SINDICALES:

En primer lugar, serán interlocutores ante la dirección de la empresa las **secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden**, siempre que tengan la **representación mayoritaria en los centros de trabajo afectados**, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros.

2) REPRESENTACIÓN UNITARIA. COMISIONES *AD HOC*

Si el esquema anterior no se pudiera aplicar, bien porque no haya representación legal de los trabajadores y/o no se den las condiciones legales para que dicha negociación sea asumida por las secciones sindicales, el art. 41.4 ET fija un sistema alternativo y complejo de legitimación, que presenta unas reglas generales y otras específicas, según el procedimiento afecte a un único centro de trabajo o a más de uno y según tengan o no representación unitaria.

2.A) Si el procedimiento afecta a un **único centro de trabajo**, la legitimación al **comité de empresa o a los delegados de personal**.

Ahora bien, en el supuesto de que en el centro de trabajo **no exista representación legal de los trabajadores**, éstos pueden optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una de las siguientes dos opciones:

2.A.1) A una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, es la denominada comúnmente por la doctrina como comisión *ad hoc*.

2.A.2) A una comisión de un máximo de 3 miembros designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma (comisión sindicalizada).

2.B) Si el procedimiento **afecta a más de un centro de trabajo**, la intervención como interlocutores corresponderá según la siguiente jerarquía:

2.B.1) Al **comité intercentros**, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

2.B.2) En otro caso, a una **comisión representativa** que se debe constituir de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con **representantes legales de los trabajadores**, la comisión debe estar integrada por estos.

b) Si alguno de los centros de trabajo afectados **cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no**, la regla general es que la comisión esté integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes.

Sin embargo, esta regla no se aplica si los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales optan por atribuir su representación, bien a la comisión *ad hoc*, bien a la comisión sindicalizada. En este caso, la comisión representativa debe estar integrada conjuntamente por los representantes legales de los trabajadores y por los miembros de las comisiones designadas, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios de los centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores no opten por la designación anterior, se asigna su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

c) Si **ninguno** de los centros de trabajo afectados por el procedimiento **cuenta con representantes legales de los trabajadores**, la comisión representativa debe estar integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones (*ad hoc* o sindicalizadas) designadas en los centros de trabajo afectados.

El Acuerdo:

El periodo de consultas puede finalizar con **acuerdo**.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la **mayoría** de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de a comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Las consecuencias del Acuerdo son las siguientes:

- Se producirá la **sustitución** de las condiciones fijadas en el convenio por las acordadas.
El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.
- Se **presumirá que concurren las causas justificativas** que legitiman esta medida.
- Se limitan las posibilidades **impugnar judicialmente** el acuerdo, de tal modo que esto sólo podrá hacerse por la existencia de **fraude, dolo, coacción o abuso de derecho** en su conclusión.

El acuerdo deberá notificarse a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral. Habiéndose entendido que los acuerdos tienen eficacia general y normativa, si bien será requisito constitutivo para la eficacia normativa su inscripción en el registro de convenios (Art. 2.1 h RD 713/2010) y su publicación en el Boletín correspondiente. La falta de notificación a la Comisión Paritaria no determina la nulidad del acuerdo de descuelgue.

Procedimiento en caso de desacuerdo:

En caso de que el acuerdo no se alcance, se abre una sucesión de mecanismos.

En primer lugar, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **comisión paritaria** que dispondrá de un máximo de 7 días para pronunciarse.

La intervención de la comisión paritaria es una medida potestativa, **salvo que el convenio la convierta en obligatoria**. Por ello destacamos en este punto la conveniencia de regular en los convenios colectivos la obligatoriedad de regular su intervención.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes **deberán recurrir** a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales (esto es, los procedimientos de mediación o arbitraje en el **SIMA** para el ámbito estatal previstos en el V ASAC).

En caso de **fracaso** de las fases anteriores, cualquiera de las partes **podrá** someter la solución de la misma a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas según el ámbito territorial del procedimiento.

El recurso a este órgano se encuentra regulado en el **Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre**, concretamente en su Capítulo V, Artículos 16 a24.

La actuación de la CCNCC queda condicionada a:

- 1) Que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria del convenio (siempre que en convenio no se hubiera pactado su intervención como obligatoria) o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo sobre si procede o no la inaplicación y, además,

- 2) Que no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el art. 83 ET, es decir, el V ASAC. En este punto hay que destacar que el ASAC es de eficacia general y de aplicación directa, no siendo aplicable a aquellos sectores que se hubieran dotado de un sistema propio y así lo hubieran hecho constar

Por tanto, la CCNCC no es competente para intervenir si la Comisión Paritaria ha acordado que no procede el descuelgue.

La CCNCC podrá adoptar la decisión de inaplicación **en su seno** o recurriendo a un **árbitro** designado al efecto por ellos mismos (medida ésta de dudosa constitucionalidad, puesto que impone objetivamente un arbitraje obligatorio al no ser sometido de común acuerdo por las partes afectadas en el procedimiento de descuelgue).

No obstante, puede ocurrir que haya conformidad entre las partes sobre el procedimiento a seguir para resolver la discrepancia, en tal caso se seguirá este. Cuando no haya acuerdo sobre este punto será la propia CCNCC la que decida.

En todo caso, cualquiera que sea el procedimiento que resulte de aplicación, la decisión que resuelva la discrepancia habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la misma a la CCNCC. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET.

El **procedimiento** se iniciará mediante solicitud electrónica de la parte legitimada para ello, a la que deberá acompañar la siguiente documentación (art. 20):

- Identificación solicitante y centros de trabajo afectados.
- Identificación sobre la RLT (representación unitaria o art. 41.4 ET).
- Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que de lugar a la discrepancia.
- Acreditación y pronunciamiento de la Comisión Paritaria del Convenio, en el caso de haber sometido la discrepancia a la misma.
- Declaración de la parte que insta el procedimiento de no ser aplicable el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de discrepancias a que se refiere el art. 83.2 ET, o en el caso de haber sometido la discrepancia a dicho procedimiento, el resultado del mismo.
- Identificación del convenio colectivo cuyas condiciones de trabajo se pretenden inaplicar.
- Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (tomándose como referencia la preceptiva para los despidos colectivos, teniendo en cuenta que la documentación que acredite la disminución se refiere a dos trimestres).
- Condiciones de trabajo que se pretenden inaplicar y su incardinación con las materias previstas en el art. 82.3 ET.
- Condiciones de trabajo alternativas que se quieren aplicar y periodo durante el que se extenderá la inaplicación.

- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación.
- Conformidad de las partes, en caso de existir, con el procedimiento a seguir para la solución de discrepancias ya sea en el seno de la propia comisión o por medio de árbitro. Si las partes optan por la designación de árbitro y llegan a un acuerdo sobre la persona designada, deberán aportar también su conformidad.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores (unitaria o ad hoc) y de la comisión negociadora.

Recibida la solicitud por la CCNCC, el secretario deberá comprobar que reúne los requisitos anteriores concediendo, en caso contrario, un plazo de subsanación de diez días. Cuando haya subsanación de deficiencias, el plazo de 25 días establecido para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

Tras la recepción de la solicitud completa, el Secretario remitirá inmediatamente copia de la misma a la otra parte para que en el plazo de cinco días efectúe las **alegaciones** que considere procedentes.

La solicitud de inaplicación también se envía a los miembros de la Comisión Permanente para que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia (en su seno o recurriendo al arbitraje), aunque como hemos mencionado anteriormente si las partes han mostrado conformidad con el procedimiento a seguir de entre los dos posibles, se seguirá éste. Y Si la Comisión Permanente no ha dado respuesta coincidente sobre el procedimiento a seguir, la discrepancia se resolverá en el propio seno de la CCNCC.

a) Decisión en el seno de la CCNCC:

Previo a la adopción de la decisión sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo se encomienda la elaboración de un informe a los propios servicios administrativos de la CCNCC que deberá ser emitido en el plazo de 10 días pudiendo solicitarse a las partes documentación complementaria o aclaraciones que consideren necesarias.

Emitido el informe, en el plazo de 5 días se convoca a la Comisión Permanente (o al Pleno, en su caso) dándose traslado del informe para su estudio previo.

La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en un plazo de 25 días desde que la discrepancia les es sometida.

La CCNCC se deberá pronunciar sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- Si dichas causas no concurren, no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo.

- Si concurren, la CCNCC deberá valorar la adecuación de la inaplicación de las condiciones de trabajo en relación con la causa alegada y los efectos sobre los trabajadores afectados.

La CCNCC podrá aceptar la solicitud de la inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Se deberá pronunciar sobre la duración del periodo de inaplicación.

b) Designación de árbitros

Se respetará la decisión de las partes dando preferencia al árbitro designado de común acuerdo.

Si no existe conformidad, se convocará a la Comisión Permanente para que intente designar árbitro. Para ello, cada uno de los grupos de representación deberá proponer una lista de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de los grupos descartará por sucesivas votaciones, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede un solo nombre que será el designado.

Una vez designado el árbitro, la CCNCC le efectuará formalmente el encargo, con traslado de la solicitud y la documentación. La CCNCC deberá apoyar al árbitro en todo lo que necesite para el desempeño de su función arbitral, pudiendo incluir, a petición del propio árbitro, la emisión del informe antes referido.

En cuanto al procedimiento, al árbitro se le da total libertad en el ejercicio de sus actuaciones, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

El laudo arbitral, también tiene que dictarse en el plazo máximo de 25 días y se deberá pronunciar sobre la concurrencia de las causas justificativas de la inaplicación:

- Si no concurren las mismas, el laudo así lo declarará. La consecuencia en tal caso es la improcedencia de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio.
- Si por el contrario aprecia la concurrencia de las causas, el árbitro se pronunciará sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo.

El laudo, vinculante e inmediatamente ejecutivo, podrá aceptar dicha pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones en distinto grado de intensidad y pronunciarse sobre la duración del periodo de inaplicación.

ADHESIÓN Y EXTENSIÓN

Las partes legitimadas para negociar un convenio podrán **adherirse**, de **común acuerdo**, a la totalidad de un convenio en vigor, si no están afectadas por otro, comunicándolo a la Autoridad Laboral a efectos de registro (art. 92.1 ET).

La adhesión es, por tanto, un producto de la autonomía colectiva.

Sin embargo, la **extensión** es un mecanismo de **intervención administrativa**. El acto de extensión es acordado por la autoridad pública, si bien a instancias de las partes legitimadas, también en este caso serán las legitimadas para negociar un convenio colectivo (art. 92.2 ET).

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social (o las Comunidades Autónomas con competencias en la materia), pueden extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor, a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir un convenio debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONVENIO COLECTIVO

El art. 85.3 ET establece como **contenido mínimo** del convenio colectivo, el siguiente:

- Las partes que lo conciertan,
- Los ámbitos personales, funcionales, territoriales y temporales,
- Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 ET (adaptando, en su caso los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales),
- La forma, condiciones y plazo mínimo de denuncia,
- La designación de una comisión paritaria concretando funciones, plazos y procedimientos de actuación, incluido el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales del art. 83 ET.

No obstante, debemos recordar que en esta materia rige el principio general de libertad de contratación como contenido esencial de la garantía constitucional de la negociación colectiva, de modo que **las partes tienen la posibilidad de pactar todas aquellas cláusulas que consideren convenientes** para la defensa sus intereses más allá del contenido mínimo, respetando, obviamente, los límites tanto de legalidad ordinaria como constitucional.

Así, los convenios podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, tales como:

- Política salarial: estructura salarial, incremento salarial, tabla salarial, cláusula de revisión, salario mínimo garantizado, retribución variable, planes de pensiones y seguros, etc.
- Empleo: promoción de la contratación indefinida, conversión de contratos temporales en indefinidos, limitación de la temporalidad, contratos formativos, jubilación parcial y contrato de relevo, subcontratación, empresas de trabajo temporal, teletrabajo, etc.
- Tiempo de trabajo (jornada, descansos, horas extraordinarias), medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.
- Clasificación y promoción profesional. Procedimiento de ingreso en la empresa, etc.

- Movilidad funcional y geográfica.
- Procedimiento de inaplicación.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Formación y cualificación profesional: crédito horario, planes de formación, control de las acciones formativas por parte de los representantes de los trabajadores, comisiones paritarias sectoriales, excedencias, etc.
- Igualdad: igualdad en el empleo e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, planes de igualdad, etc.
- Procedimiento negociador, ultraactividad.
- Derechos de representación.
- Mejoras asistenciales: complemento por IT, anticipos, préstamos, ayudas de estudio, comedor, seguros médicos, etc.
- Salud laboral: planes de prevención, coordinación de actividades empresariales, vigilancia de la salud, designación, formación y crédito horario de los delegados de prevención, comisiones paritarias de seguridad y salud, riesgos psicosociales, mutuas y servicios de prevención ajenos, drogodependencias, prevención para la maternidad, lactancia y reproducción, medio ambiente, etc.
- Procedimientos de resolución de los conflictos surgidos en los períodos de consulta con los representantes de los trabajadores por asuntos de movilidad funcional o geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o despidos colectivos.
- Observatorios sectoriales.

LOS ACUERDOS DE EMPRESA

Existen algunas materias que pueden ser reguladas a través de **acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores**, en el caso de que **no** estén recogidas en el **convenio colectivo**.

Por su origen y fisonomía se asemeja al convenio colectivo (de hecho, hay convenios de empresa), pero se distingue del mismo por su contenido (que normalmente es “monográfico”, por limitarse a un determinado tema o aspecto laboral), y por su papel en la regulación del trabajo (que es secundario o complementario).

El ET los prevé para muy diversos supuestos, entre otros:

- Sistema de clasificación profesional (art. 22.1 ET).
- Ascensos (art. 24.1 ET).
- Distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET).
- Modelo de recibo salarial (art. 29 ET).
- Fecha de la segunda gratificación extraordinaria (art. 31 ET).
- Ajuste del número de representantes de los trabajadores por disminuciones significativas de la plantilla (art. 67.1 ET).

Si el empresario te ofrece, como representante legal de los trabajadores que eres, la firma de un Acuerdo de Empresa sobre alguna de las materias enumeradas anteriormente debes comprobar que no están reguladas ya en el convenio colectivo y en todo caso ponerte

inmediatamente en contacto con el sindicato para estudiar los temas y actuar responsablemente.

APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN: LAS COMISIONES PARITARIAS

La gestión de lo pactado comienza por una adecuada regulación en los convenios colectivos de los procedimientos, medios y funcionamiento de las **comisiones paritarias** que se constituyen como la herramienta fundamental para gestionar las condiciones laborales consensuadas en el convenio durante el periodo de vigencia del mismo.

El recurso a la misma para resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos o los surgidos en los periodos de consulta o su necesaria intervención en los procedimientos de inaplicación ha de verse como una oportunidad y convienen a ambas partes (patronal y sindical).

Las Comisiones Paritarias de los convenios tienen un papel esencial en la solución de los conflictos. En el articulado del convenio habrá que establecer su composición, sus atribuciones y sus competencias, así como los medios, reglas de convocatoria, funcionamiento y plazos, intervención en conflictos sectoriales y de empresa y mecanismos para resolver las discrepancias. Recordemos que el art. 85.3 e) ET lo establece como contenido mínimo del convenio colectivo.

Su intervención debe ser **previa** a la solución autónoma de conflictos:

SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES: EL V ASAC

Si la Comisión Paritaria no ha encontrado solución al problema tenemos **que acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales.**

Desde FeS-UGT seguimos apostando por la solución autónoma de los conflictos laborales, previa a la actuación judicial.

En el ámbito estatal, contamos con el **V ASAC** que regula dos procedimientos de solución de conflictos: la mediación y el arbitraje ante el SIMA.

- La **mediación**, será **obligatoria** en los supuestos enumerados en los párrafos siguiente y siempre que lo demande una de las partes en conflicto. La mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 LRJS.
- El **arbitraje**, que será posible sólo cuando **ambas partes de común acuerdo** lo soliciten por escrito. Puede tener carácter obligatorio cuando se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo.

Hay que recurrir a los procedimientos en él previstos en todos los conflictos colectivos relativos a la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; la renovación de los

convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado periodo de negociación sin acuerdo; los conflictos que se produzcan en los periodos de consulta de los arts. 40, 41, 44.9, 47 y 51 y 82.3 ET; la impugnación de convenios colectivos; la sustitución del periodo de consultas en los EREs concursales; los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos, cuando los mismos contemplen la inaplicación negociada de parte de su contenido; los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.

CÓMO PARTICIPAR EN TU CONVENIO

Los afiliados y delegados de personal o miembros de comités de empresa elegidos en las listas de UGT, pueden y deben participar activamente en su convenio. Proponemos, entre otras las siguientes maneras de participar:

Durante la negociación:

- Escuchando las reivindicaciones que plantean los trabajadores y haciéndolas llegar al Sindicato con el fin de ver si son asumibles y pueden ser incluidas en la plataforma de negociación.
- Participando, y acudiendo a las reuniones a las que seas convocado por la Federación.
- Participando activamente, explicando e informando a los trabajadores del contenido de la plataforma reivindicativa, la marcha de las negociaciones y preparando y llevando a cabo, en su caso, las movilizaciones que sean precisas para conseguir un buen convenio colectivo.

Durante su vigencia:

- Observando, vigilando y garantizando el cumplimiento de lo pactado, a través de los recursos que hemos descrito: Comisión Paritaria, los sistemas autónomos (la mediación o en su caso el arbitraje) y el recurso a la jurisdicción social. Sin olvidar a la IT.
- Viendo las dificultades en su interpretación, lo que permitirá modificar la redacción de su contenido en el siguiente convenio.

Siempre que encuentres dificultad en entender algún artículo de tu convenio o diferencias en la interpretación de su contenido, acude al sindicato, en FeS-UGT estamos para ayudarte.

El pasado 8 de junio de 2015 las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. y empresariales CEOE y CEPYME suscribieron el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva** para los años 2015, 2016 y 2017 que sitúa como prioridad la creación de empleo de calidad, apuesta por ganancias del poder de compra de los salarios para fortalecer la demanda interna, reducir las desigualdades y mejorar la distribución de la renta, y fortalece el convenio colectivo como regulador de los derechos y garantías de los trabajadores

El III AENC aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos.

Así, se han establecido criterios en materia de empleo y contratación, con especial referencia a la contratación de jóvenes; formación y cualificación profesional; procesos de reestructuración; derechos de información y consulta; igualdad de trato y oportunidades; seguridad y salud en el trabajo; estructura salarial y determinación de incrementos salariales; necesidades de información; previsión social complementaria; instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo; clasificación profesional y movilidad funcional; ordenación del tiempo de trabajo; inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios; teletrabajo; incapacidad temporal; absentismo; ultraactividad y proceso negociador; comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos.

3. UGT, TÚ SINDICATO

LA UGT Y SU ESTRUCTURA

La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT), constituida en 1888 como un sindicato de clase y de orientación socialista, es una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español. Es uno de los dos sindicatos mayoritarios, dentro de los más representativos, y por ello es un interlocutor social.

Los sindicatos constituimos uno de los engranajes del sistema democrático. Su papel y relevancia está reconocido en el Título Preliminar, artículo 7 de la Constitución Española de 1978, al igual que lo están los partidos políticos, en el artículo 6, y otras instituciones del Estado en el mismo título. La Constitución nos encomienda los intereses generales de los trabajadores. Nuestra legitimidad procede de las elecciones que celebramos con carácter periódico en las empresas. Esto otorga nuestra representatividad.

Defendemos los intereses del conjunto de los trabajadores en cualquiera de sus condiciones, trabajen o no, sean fijos o temporales. Defendemos a los trabajadores con carácter integral y no a un colectivo concreto.

La UGT está integrada por **federaciones estatales** que se constituyen en el ámbito del Estado español para **agrupar a las trabajadoras y a los trabajadores** asalariados de los **diferentes sectores económicos**, a las personas que trabajan como asociadas en forma cooperativa o en autogestión, a las que trabajan por cuenta propia que no tengan personal a su servicio, a las que están en situación de desempleo, a las que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación, y a las que buscan su primer empleo.

La Confederación y las federaciones agrupadas en ella trabajan por la **defensa y promoción de los intereses sociopolíticos, económicos, profesionales, sociales y culturales** de los trabajadores y las trabajadoras. Desarrollan una incesante labor para organizarles, a efectos de la reivindicación cotidiana por el acrecentamiento del bienestar moral, económico e intelectual de los mismos.

La Confederación y las federaciones agrupadas en ella proclaman su adhesión y defensa del orden fundamental democrático del Estado español. Abogan por el Estado social y democrático de Derecho, y propugnan que la libertad, la justicia, la cohesión social y la igualdad sean reales y efectivas.

La UGT, fundadora de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) a las que pertenece, defiende la **acción internacional del movimiento obrero**. Mantiene relaciones con las organizaciones sindicales de otros países que persigan el mismo fin, practicando con ellas la solidaridad.

La Confederación y las federaciones agrupadas en ella están estructuradas democráticamente. La **democracia interna** es la regla absoluta de funcionamiento.

La Confederación y las federaciones agrupadas en ella son **independientes de los gobiernos**, los partidos políticos, las confesiones religiosas, las administraciones y los empleadores y empleadoras, rigiéndose única y exclusivamente por la voluntad de sus afiliados y afiliadas.

La UGT se organiza **en dos estructuras**: la profesional y la territorial. **La Confederación** es el organismo que sintetiza y reúne en sí mismo ambas estructuras, garantizando la solidaridad, la unión, la eficacia y la coherencia junto a los objetivos y estrategias comunes.

Estructura Territorial:

La Confederación establece territorialmente su organización con el objeto de coordinar la acción de las federaciones, asegurar el cumplimiento de las tareas sindicales comunes, prestar una atención sindical suficiente a todos los afiliados y afiliadas, y aplicar las resoluciones y directrices sobre las políticas confederales de UGT, garantizando con todo ello la realización efectiva del principio de solidaridad.

La organización territorial de la Confederación recibe el nombre de unión y se podrá establecer en los niveles siguientes: comunidad autónoma, provincia, isla y comarca e intercomarca.

Estructura Profesional:

La Confederación agrupa a las **federaciones estatales** para una eficaz unidad y coordinación, y representa sus intereses comunes, garantizando el principio de solidaridad entre las mismas y entre sus afiliados.

La Confederación agrupa a los trabajadores asalariados en federaciones estatales, en función del sector productivo al que pertenezcan:

- **Federación de Servicios (FeS)**: comunicación, cultura y artes gráficas; financiero; limpieza y servicios a la sociedad; seguridad y servicios auxiliares; seguros y oficinas.
- **Federación de Enseñanza (FETE)**: enseñanza privada, enseñanza pública, enseñanza universitaria, personal de administración y servicios.
- **Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG)**: agrario y manipulado hortofrutícola, alimentación, bebidas y tabaco, energía, forestal, minería, química y textil-piel.
- **Federación de Servicios Públicos (FSP)**: administración general del estado, administración autonómica, administración local, postal, salud y servicios sociosanitarios, servicios a la comunidad.

- **Federación de Metalurgia, Construcción y Afines (MCA):** metalurgia, productos metálicos, maquinaria, bienes de equipo, automoción y componentes, electrodomésticos, maquinaria de oficina y varios, construcción y materiales, madera, muebles e industrias manufactureras.
- **Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (SMC):** aéreo, carreteras y urbanos, comunicaciones, ferroviario y servicios turísticos, mar, puertos, aduanas y consignatarias, comercio, hostelería, turismo, juego.

Las Federaciones se organizan de la manera más conveniente para sus fines sindicales, que deben contemplar la problemática sectorial y la necesaria homogeneidad de las relaciones laborales y el mercado de trabajo.

En relación al funcionamiento de esta estructura podemos decir que es la más ligada a nuestro puesto de trabajo, facilitando una participación directa. Son tareas de las Federaciones, la negociación colectiva, la atención de los problemas sectoriales, el asesoramiento sindical de delegados y miembros de comités de empresa, la afiliación, etc.

LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS

La Federación Estatal de los Trabajadores y Trabajadoras, Empleados y Empleadas, Mandos Intermedios, Técnicos, Cuadros y Profesionales, de la Comunicación Social, el Sector Financiero, el Espectáculo, los Seguros, la Cultura y el Deporte, las Oficinas, las Artes Gráficas y los Servicios a la Sociedad, en denominación abreviada Federación de Servicios de UGT, y siendo sus siglas FeS-UGT, se integra en la Unión General de Trabajadores.

La FeS-UGT defiende la acción internacional del movimiento obrero. Mantiene relaciones con las organizaciones sindicales profesionales de otros países de sus mismos sectores de actividad, que persigan el mismo fin, practica con ellas la solidaridad y forma parte de las siguientes Organizaciones Sindicales Internacionales:

- Union Network International (UNI) – UNI Global Union
- UNI-Europa

ESTRUCTURA

La FeS-UGT estructura internamente a sus trabajadores y trabajadoras para mayor eficacia, unidad y coordinación, garantizando el principio de solidaridad entre ambos sexos:

- **En la Empresa:** en Secciones Sindicales de Empresa, con la posibilidad de establecerse en los mismos ámbitos que la Federación y los Sindicatos. (Estatal, de Comunidad o Nacionalidad y Provincial).
- **En el ámbito profesional:** en cinco Sectores (idénticos para todos los niveles de la Federación en los que estén presentes), que se estructuran en base a Secciones

Sindicales de su propio ámbito y a la representación territorial del nivel inmediatamente inferior.

- **En el ámbito Territorial:** en Federaciones Territoriales concordantes con las Comunidades y Nacionalidades existentes en el territorio Español y con la configuración territorial de la Confederación UGT. Las Federaciones Territoriales se estructuran organizativamente en:
 - a) Federaciones Uniprovinciales las cuales se organizarán por Sectores
 - b) Federaciones Pluriprovinciales las cuales se organizarán por Sindicatos Provinciales o comarcales.
 - c) Federaciones Insulares se organizarán por Provincias y dentro de ellas por Sectores

LOS SECTORES

El ámbito profesional de la Federación de Servicios de UGT es el de los trabajadores y trabajadoras (en situación asalariada, autónoma, desempleada, prejubilación o jubilación que cumplan las condiciones anteriormente mencionadas), que desarrollen o hayan desarrollado su actividad laboral dentro del ámbito profesional correspondiente a los sectores y subsectores que se relacionan a continuación:

- **Sector Financiero:**

Banco de España, Banco Central Europeo, Instituto de Crédito Oficial (ICO), y Bancos Comerciales e Industriales, ya sean éstos públicos o privados, nacionales o extranjeros. Entidades de Financiación, de Leasing o de Factoring, de Reafianzamiento, de Garantía Recíproca o de Crédito Hipotecario, Sociedades mediadoras del Mercado de Dinero y Capitales, Bolsas y Sociedades Mediadoras del Mercado de Valores, Sociedades y Fondos de Inversión, otros Intermediarios Financieros, Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA), Cajas de Ahorro, Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC), Cajas Rurales y Cooperativas de Crédito.

- **Sector de Comunicación, Cultura y Artes Gráficas:**

Prensa Diaria y no Diaria, Agencias de Prensa, Creación Publicitaria, Publicidad Exterior, Creadores Gráficos, Modelos Publicitarios, Radiodifusión Pública y Privada, Televisión Pública y Privada y Producciones Audiovisuales, Cine Producción, Cine distribución, Cine Exhibición, Sector Taurino, Actores, Artistas, Teatro, Circo y Variedades, Laboratorios de Imagen y Sonido, Músicos y Cantantes, Deportes, Gimnasios, Clubes Deportivos y Clubes Náuticos, parques recreativos y de atracciones, Trabajadores de tiempo libre, Artes Gráficas e Industrias auxiliares, Editoriales, Manipulados del Papel y el Cartón (inclusive cartón ondulado y envases), Fotografía (galerías y estudios), Discografía.

- **Sector de Limpieza y Servicios a la Sociedad:**

Limpieza de Edificios y Locales, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza Viaria, Riegos y Limpieza de Alcantarillado, Playas y Limpieza Industrial, Servicio Doméstico,

Empleados de Fincas Urbanas, Jardinería y Plantas Vivas, Tintorerías y Lavanderías, Peluquerías, Institutos de Belleza y similares, Residuos Sólidos, Mantenimiento de Cabinas Telefónicas y similares, Pompas Fúnebres.

▪ **Sector de Seguridad y Servicios Auxiliares:**

Seguridad Privada, Detectives Privados, Vigilancia Privada de Aparcamientos, sector de servicios auxiliares, generales o integrales y subsectores análogos.

▪ **Sector de Seguros y Oficinas:**

Empresas de Seguros, Reaseguros y Corredores de Reaseguros, cualquiera que sea su denominación y ya sean éstas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, Agencias y Corredurías de Seguros, Sociedades Cooperativas de Seguros, Consorcio de Compensación de Seguros, Entidades de Previsión Social y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Sociedades de Prevención de Riesgos Laborales, Sociedades de Tasación, Ingenierías y Estudios Técnicos, Control de Calidad, Empresas Consultoras de Planificación, Empresas de Trabajo Temporal, Agencias Privadas de Colocación, Organización de Empresas y Contable, Gestorías Administrativas, Despachos profesionales, Empresas de estudios de mercados y de la opinión pública, Empresas de Servicios de Informática, Empresas de Importación y/o Exportación, Corredores de Comercio, Empleados y Oficiales de Notarías, Graduados Sociales, Colegios Profesionales, Fundaciones, Telemarketing, Oficinas de gestión de empresas, Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, Registros de la Propiedad, Oficinas de Cámaras, Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, Organizaciones Políticas, Sindicales, Empresariales y Asociaciones y, en general, todas aquellas actividades profesionales que se rigen por la Normativa de Oficinas y Despachos, Organización de Ferias, Exposiciones y Congresos.

La **estructura organizativa interna de cada Sector en el ámbito Estatal**, se compondrá de un Órgano de participación y Control denominado Pleno Sectorial y de un Equipo de Dirección Sectorial. El Secretario o Secretaria Sectorial propondrá el Equipo de Dirección Sectorial, el cual será ratificado por la Comisión Ejecutiva Federal o por la de su ámbito

En el ámbito de las Federaciones Territoriales y en el de los Sindicatos (provinciales o comarcales), se compondrá de una Conferencia, un Pleno y un Equipo de Dirección Sectorial, o en su caso, solamente de la Conferencia.

El **Pleno Sectorial Estatal** es el máximo Órgano de cada Sector en dicho ámbito. Tiene carácter decisorio en aquellos asuntos que le hayan sido encomendados por Resoluciones del Congreso o del Comité y en los de Acción Sindical que le sean propios, carácter consultivo en los asuntos generales de la FeS-UGT que afecten al sector, y de coordinación interna en temas organizativos derivados de su expansión y desarrollo como sector.

Su principal función es la de homogeneizar el desarrollo sectorial en todos los ámbitos de la Federación (estatal, de comunidad o de nacionalidad, provincial o comarcal). También debe aprobar las Plataformas de Negociación para cada Convenio Colectivo Estatal, decidir sobre la negociación colectiva y proponer los representantes de la FeS-UGT en las Mesas Negociadoras de cada Convenio Colectivo.

El **Equipo de Dirección Sectorial Estatal** es el Órgano Ejecutivo Permanente de cada Sector Estatal, y estará formada por los siguientes miembros:

1. La Secretaría Sectorial correspondiente de la CEF, elegida por el Congreso de la FeS-UGT y 5 miembros como máximo.
2. En el caso de los Sectores Plurisectoriales deberán intentar que en el Equipo de Dirección Sectorial haya miembros que representen a los subsectores más importantes del mismo.
3. El Equipo de Dirección Sectorial es un Órgano Colegiado, y en su seno las decisiones se toman por mayoría de sus miembros.

Entre sus funciones más importantes se encuentran las de impulsar la constitución de Secciones Sindicales de empresa, coordinar su funcionamiento y homogeneizar su acción sindical, así como la elaboración de las Plataformas de Negociación de los convenios colectivos estatales y la dirección y coordinación de los miembros de las Mesas Negociadoras.

LOS ÓRGANOS

Cada Federación tiene autonomía para decidir, a través de sus Estatutos, su propia organización en el marco de los Estatutos Confederales, aunque, en cualquier caso, los órganos de decisión y dirección son comunes en el conjunto de la UGT.

Los órganos de la Federación de Servicios FeS-UGT, son los siguientes:

- **El Congreso Federal** es el órgano supremo de organización. Se celebra cada cuatro años y sus tareas son:
 - Establecer las líneas generales de la política sindical en un Programa de Acción y aprobar el Programa Fundamental de la Federación.
 - Aprobar los Estatutos Federales, la Normativa Interna, así como acordar su modificación.
 - Decidir sobre las propuestas que le hayan sido presentadas, así como los recursos que ante él sean interpuestos.
 - Elegir a la Comisión Ejecutiva Federal, a la Comisión Federal de Garantías, a la Comisión Federal de Control Económico, y a la representación de la FeS-UGT en el Comité Confederal (a excepción del Secretario o Secretaria General por ser miembro nato), mediante votación nominal y secreta.
 - Acordar y proceder a la Fusión o a la Disolución de la FeS-UGT, y decidir sobre sus bienes patrimoniales.
- **El Comité Federal** es el órgano supremo de la FeS-UGT entre los Congresos Federales. Se reúne dos veces al año con carácter ordinario. Sus principales tareas son:
 - Adecuar los Estatutos Federales y la Normativa Interna a las Normas y Estatutos Confederales
 - Resolver sobre todas las cuestiones que el mismo se encomiende, o le sean delegadas por Resoluciones del Congreso Federal.

- Deliberar sobre la política general de la FeS-UGT y definir la misma, en el marco de las Resoluciones de sus Congresos Federales.
 - Dar el visto bueno al texto base del Programa de Acción.
 - Recibir a mitad de mandato el informe de gestión de la Comisión Ejecutiva para su análisis y decisión sobre el mismo. Asimismo, conocer los Informes anuales de la Comisión Federal de Garantías, de la Comisión Federal de Control Económico y de la Comisión Ejecutiva Federal, cuando no sea de gestión.
 - Aprobar la Previsión Económica de la Comisión Ejecutiva y conocer las previsiones económicas de las Federaciones Territoriales y de los demás Organismos que componen la FeS-UGT. También recibirá un Informe del grado de cumplimiento de la ejecución del Presupuesto y del Plan de Trabajo, adoptando las medidas correctoras necesarias.
 - Cubrir, por mayoría absoluta de sus miembros, las vacantes que se produzcan en los Órganos de la Federación Estatal y en los miembros de la Federación en el Comité Confederal, entre Congresos Federales. Si la vacante afecta a la Secretaría General de la Comisión Ejecutiva Federal, será necesaria una mayoría de dos tercios (2/3) de sus miembros.
 - Separar de su cargo, por mayoría absoluta de sus miembros, a los componentes de los Órganos de la Federación Estatal y a los representantes de la Federación en el Comité Confederal. Para la separación del Secretario o Secretaria General de la Comisión Ejecutiva, y de los componentes de la Comisión Federal de Control y Comisión Federal de Garantías, será necesaria una mayoría de dos tercios (2/3) de sus miembros.
 - Crear Comisiones para tareas especiales. Estas Comisiones estarán presididas por un miembro de la Comisión Ejecutiva Federal.
 - Nombrar la Comisión de Control del Servicio Federal de Cuotas.
 - Acordar la admisión de Colectivos Sindicales pertenecientes a los Sectores de la FeS-UGT.
 - Recibir información periódicamente por la Comisión Ejecutiva de los nombramientos de representación institucional que le corresponda realizar, tanto en el ámbito nacional como internacional, así como de los delegados que representan a la organización en organismos sindicales supranacionales.
 - Ratificar los Reglamentos de las Federaciones Territoriales o resolviendo las divergencias estatutarias que en ellos se produzcan, para su posterior corrección por los correspondientes Comités Territoriales
 - Ratificar al Coordinador o Coordinadora Estatal de la ATC y AgP y a los Responsables de los Departamentos Federales.
 - Elevar un Informe de su actuación al Congreso Federal, a través de un representante del Comité Federal elegido por éste de entre sus miembros.
 - Ratificar la Intervención de un determinado Organismo por la CEF o por la Comisión Federal de Control Económico, cuando en el mismo se estén produciendo irregularidades relevantes, especialmente de carácter económico.
 - El Comité Federal valorará las actuaciones de la CEF cuando ésta ejerza su facultad disciplinaria sobre los responsables de las estructuras de la FeS-UGT y de sus organismos, según lo establecido en el artículo 39 (g) de estos Estatutos.
- **La Comisión Ejecutiva Federal (CEF)** es el órgano de dirección permanente. Está sujeta a los Estatutos Federales y cumple las tareas y mandatos con arreglo a las resoluciones de

los Congresos y Comités, a los que ha de dar cuenta de la gestión. Su responsabilidad es colegiada y su número de componentes y estructura se fija en los Congresos. Sus competencias son:

- Cumplir y hacer cumplir las tareas y mandatos que se deriven de los Estatutos y Resoluciones del Congreso Federal y del Comité Federal, rindiendo gestión de su actuación ante el Comité y el Congreso.
- Cuidar de que sean respetados los Estatutos Federales y las normas, y de que en la FeS-UGT se practique la solidaridad y colaboración, con arreglo a la democracia como regla de funcionamiento.
- Preparar y ejecutar medidas en el ejercicio del derecho de huelga intersectorial y sectorial, en este último caso en colaboración y coordinación con los Sectores Federales.
- Ejercer la dirección y el control de los medios humanos y económicos de la Federación Estatal.
- Autorizar las contrataciones en todos los niveles de la FeS-UGT.
- Convocar las reuniones del Comité Federal y establecer el Orden del día.
- Ejercer la facultad disciplinaria sobre los responsables y los Organismos de la FeS-UGT en todos sus ámbitos, informando al Comité Federal de lo actuado.
- En este sentido, cuando un Organismo de FeS-UGT no cumpla con los procedimientos democráticos establecidos en los Estatutos, Reglamentos y Normativa Interna (reunir a su órgano de dirección, participación y control, así como ejecutar las tareas sindicales encomendadas por la Organización: planes de afiliación, elecciones sindicales, atención a representantes sindicales, negociación colectiva, etc), la CEF, de acuerdo con CEC, aplicará las medidas disciplinarias oportunas.
- Intervenir, a los Organismos de su ámbito de responsabilidad, cuando estos no cumplan con el funcionamiento democrático de los Órganos constituidos o no garanticen la participación democrática de los afiliados y afiliadas. En estos casos no se permitirá la asistencia a los Órganos de control del ámbito superior a los representantes de aquellos Organismos
- Proponer al Comité Federal la convocatoria del Congreso Federal Ordinario, así como las fechas, el lugar de reunión y el Orden del día del mismo.
- Articular y poner en marcha el Servicio Federal de Cuotas (SFC).
- Mantener la Dirección Política en materias de organización, administración, formación, representación y relaciones institucionales, así como la coordinación y cooperación con los Equipos Sectoriales.
- Nombrar a responsables de los organismos (Departamentos, Gabinetes, etc.) dependientes de la Comisión Ejecutiva Federal.
- Resolver los litigios que se produzcan entre diferentes Organismos de la FeS-UGT.
- Intervenir un determinado organismo de la FeS-UGT, previa consulta al Consejo, cuando en el mismo se estén produciendo irregularidades relevantes de carácter económico o de funcionamiento interno y aplicación de Resoluciones La intervención deberá ser sometida a la ratificación del primer Comité Federal que se celebre después de la misma.
- Todos los Organismos que componen la FeS-UGT (Federaciones Territoriales, Sectores, Sindicatos Provinciales, Comarcales, e Intercomarcales y Secciones Sindicales de Empresa) están obligados a poner en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Federal, cuantas reformas introduzcan en sus Reglamentos.

- Si las reformas resultaran contrarias a lo establecido en los Estatutos Federales o Confederales, El Comité Federal a través de la Comisión Ejecutiva Federal lo indicará así al Organismo correspondiente en el plazo máximo de 6 meses, para su obligada rectificación. Si la rectificación no se produjera, la Comisión Ejecutiva Federal podrá suspender cautelarmente de sus derechos a los miembros del mencionado Organismo iniciando al mismo tiempo el procedimiento de expulsión a través de la CGF
 - Ejecutar las resoluciones de la Comisión de Garantías y del Consejo de Garantías Confederales, y de la Comisión de Garantías Federal.
- **El Consejo Federal** es el órgano consultivo de la CEF. Sus funciones son deliberantes, careciendo de capacidad para adoptar acuerdos. Se reúne con carácter ordinario dos veces al año. Está compuesto por los miembros de la CEF y por los Secretarios Generales de las Federaciones Territoriales.
 - **La Comisión Federal de Control Económico** supervisa la contabilidad de la Federación, verifica la administración de los medios económicos y presenta ante el Comité Federal un informe anual de su actuación y ante el Congreso Federal un informe general sobre las revisiones llevadas a cabo.
 - **La Comisión Federal de Garantías** es el órgano que asegura en el seno de UGT el respeto de los derechos y obligaciones de los afiliados, de los organismos y de sus órganos de dirección, decisión y control a todos los niveles. Presentará un informe anual de su actuación al Comité Federal y un informe general ante el Congreso Federal, que juzgará su gestión.

LA PÁGINA WEB

Nuestra Federación cuenta con su propia página web (www.fesugt.es), donde podréis encontrar información de utilidad para vuestro trabajo:

- Los comunicados emitidos por la CEF así como por los Sectores Estatales.
- Todos los convenios colectivos estatales y revisiones salariales firmados por nuestra Federación.
- Los informes y publicaciones elaborados por los distintos departamentos (Gabinete de Salud Laboral, Departamento de la Mujer, etc.).
- Los datos de contacto de las distintas Secretarías y Áreas que conforman la Federación.
- Información de contacto de todas las Federaciones Territoriales, así como de las Secciones Sindicales Estatales.