

**COMPETENCIAS (DERECHOS)  
DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y  
NEGOCIACIÓN DE LA  
REPRESENTACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES (una herramienta  
para nuestra Acción Sindical en la  
empresa)**

# COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

## 1.- Competencias informativas.

### 1.1.- Información económica.

La Empresa **debe entregar**, a la representación de los trabajadores la siguiente documentación:

- **Información**, como mínimo trimestral, **sobre la evolución general del sector** económico al que pertenece la empresa, **sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa**, así como acerca de las **previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos**, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de las horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación (art. 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores).
- El **Balance**, la **cuenta de resultados** y la **Memoria de la empresa** (art. 64.1.3º del Estatuto de los Trabajadores).
  - a) Cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones, los documentos han de ser los mismos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos; es decir, que dentro de los seis primeros meses a la finalización de cada ejercicio las sociedades anónimas y las sociedades limitadas deben entregar a los representantes de los trabajadores la misma información que se de a conocer a los socios.
  - b) Esta documentación debe ir acompañada de las reuniones necesarias que permitan conocerla y obtener explicaciones adicionales (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 5 de junio de 1986).
  - c) Hay que tener en cuenta que algunas sentencias opinan que la Ley no obliga a facilitar por escrito todos estos datos. No obstante, pueden ser conocidos también a través de los datos que anualmente deben constar en el Registro Mercantil.

### 1.2.- Información en materia de contratación.

- **Copia básica de los contratos y notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos**, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar (art. 64.1.2º del Estatuto de los Trabajadores).

La copia básica es una copia del contrato (no otro documento distinto) de la que se deben excluir aquellos datos que afecten, según la ley, a la intimidad personal y, entre éstos, los relativos al documento nacional de identidad, domicilio y estado civil

(aparecerían tachados o borrados). Esta obligación de entrega de los contratos se sustituye por la mera notificación cuando se trate de contratos de alta dirección.

La empresa tiene también diez días para comunicar a los Servicios Públicos de Empleo (puede hacerlo también por medios telemáticos) el contenido de los contratos de trabajo que celebren, la prórroga de los mismos y la copia básica facilitada a la Representación de los Trabajadores. Los trabajadores afectados podrán en cualquier momento solicitar esta información a los Servicios Públicos de Empleo (art. 5 del R.D. 1424/2002); la información sobre la copia básica de los contratos estará también a disposición de los representantes de los trabajadores a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

El contrato de trabajo debe incluir al menos los siguientes datos (Directiva 91/533/CEE del Consejo):

- a) Identidad de las partes.
- b) Lugar del trabajo, sede de la empresa o domicilio del empresario.
- c) Categoría del puesto de trabajo.
- d) Fecha de comienzo.
- e) Periodo de prueba (art. 14 del Estatuto de los Trabajadores). En caso de no concertarse se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.
- f) Duración prevista.
- g) Vacaciones: duración y modalidades.
- h) Plazos de preaviso para el caso de una posible extinción de la relación laboral.
- i) Retribución base y conceptos que la constituyen.
- j) Jornada.
- k) Convenio colectivo de aplicación.

También deberán incluir, en su caso, los requisitos específicos de cada modalidad contractual, de las transformaciones o conversiones de los contratos de trabajo temporales en indefinidos, de los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos y de los pactos de horas complementarias en los contratos indefinidos a tiempo parcial (art. 3.2 del R.D. 1424/2002 y art. 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores).

- **Información**, dentro de los diez días siguientes a la celebración, **sobre cada contrato de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal y sobre el motivo de su utilización**. La información incluirá la copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio (art. 9 de la Ley Reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal).
- **Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista deberá informar** (art. 42.4 del Estatuto de los Trabajadores) **sobre los siguientes extremos**:
  - a) Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista o subcontratista.
  - b) Objeto y duración de la contrata.
  - c) Lugar de ejecución de la contrata.
  - d) Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales
- Del mismo modo (art. 42.5 del Estatuto de los Trabajadores), **las empresas contratistas o subcontratistas deberán informar**, antes de la ejecución de la contrata, **sobre los mismos extremos del punto anterior**, siendo lógicamente la razón social, el domicilio y el NIF los de la empresa principal. Razón social, domicilio y NIF han de ser también facilitados por escrito a todos los trabajadores afectados (art. 42.3 del Estatuto de los Trabajadores).
- **En los supuestos de sucesión de empresa** (art. 44 del Estatuto de los Trabajadores), **tanto el cedente como el cesionario deberán informar a los representantes de los trabajadores sobre lo siguiente:**
  - a) Fecha prevista de la transmisión.
  - b) Motivos de la transmisión.
  - c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
  - d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

La información se deberá dar con la suficiente antelación, antes de la transmisión y, en todo caso, antes de que los trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo.

### **1.3.- Información en materia de seguridad social.**

- **Información relativa al pago de las cuotas de la Seguridad Social;** es decir, los boletines de cotización TC/1 y TC/2, aunque la empresa puede optar entre entregárselos a la representación de los trabajadores o exponerlos en el tablón de anuncios u otro lugar bien visible del centro de trabajo (art. 90.3 de la Orden Ministerial de 26-5-99). La información debe facilitarse dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de cuotas. También puede facilitarse, si así se lo ha comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de la presentación en pantalla de ordenador o terminal informático accesibles a los trabajadores.
- **Información sobre las incidencias en la colaboración voluntaria con la Seguridad Social:** mutua encargada de la cobertura de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asunción por la mutua del pago de la prestación económica en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, asunción por la empresa del pago de prestaciones y/o asistencia sanitaria, cese de cualquiera de las anteriores circunstancias, etc. .

### **1.4.- Información sobre prevención de riesgos laborales.**

- **Información**, al menos trimestral, sobre el **índice de siniestralidad, de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades**

**profesionales**, con indicación de las consecuencias que éstos hayan producido, así como aquellos **estudios** de carácter periódico o especiales que la empresa realice **sobre el medio ambiente laboral y los medios de prevención que se utilicen** (art. 19.3 y 64.1.8º del Estatuto de los Trabajadores).

Esta información es independiente de la que se facilite a los delegados de prevención o en las reuniones del comité de seguridad y salud.

- En el ejercicio de sus funciones, los **delegados de prevención** deben de (art. 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales):
  - **Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para ejercer sus funciones: plan de prevención de riesgos laborales**, incluyendo tanto los riesgos –en el conjunto de la empresa y en cada tipo de puesto de trabajo o función– para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo como las medidas y actividades de protección y prevención a aplicar (art. 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales); **plan de evacuación y de medidas a tomar en casos de emergencia** (art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales); **formación en materia de seguridad y salud a impartir a los trabajadores** (art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), **procedimientos de información y documentación**, etc. (art. 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
  - **Ser informados** por el empresario sobre los **daños producidos en la salud de los trabajadores** (accidentes de trabajo sobre todo), una vez conocidos por este, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer sus circunstancias: control de los estados de salud, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, etc. (art. 22 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
  - **Recibir del empresario las informaciones que procedan de otras personas u órganos encargados de la protección y prevención en la empresa**, así como de los órganos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la colaboración con la Inspección de Trabajo.
  - **Recibir información sobre la coordinación de las distintas actividades empresariales que se den en el centro de trabajo.**

### **1.5.- Información sobre faltas y sanciones.**

- **Información de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves** (art. 64.1.7º del Estatuto de los Trabajadores).
  - a) La comunicación ha de hacerse antes de que caduque la acción para reclamar, para permitir que los representantes puedan ejercer las acciones judiciales o administrativas que consideren oportunas (sindicalmente, la mediación también sería una acción oportuna).

- b) En el caso de que el trabajador afectado sea representante de los trabajadores (comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical), la empresa debe seguir el procedimiento especial de apertura de expediente contradictorio en el que antes de la imposición de la sanción han de ser oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal (art. 68.a) del Estatuto de los Trabajadores). La garantía no es sólo para las faltas muy graves, sino también para las graves. Excepto en caso de despido, la sanción será nula si no se cumple con el procedimiento; el despido sería improcedente.
- c) También debe darse audiencia previa, antes de la imposición de la sanción por falta grave o muy grave (art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y *LPL*), al delegado sindical del sindicato al que el trabajador esté afiliado. La falta de este requisito también supondrá la nulidad de la sanción, pero para que esta audiencia previa sea exigible es necesario que la sección sindical esté reconocida por la empresa (bien porque tenga presencia en el comité de empresa o bien porque su constitución haya sido comunicada a la empresa) y que ésta conozca que el trabajador está afiliado; en caso de que la empresa no conozca este hecho, se le puede comunicar antes de la imposición de la sanción. Como en el caso anterior, el despido sería improcedente.

## **1.6.- Información sobre otros conceptos.**

- **Información mensual sobre las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores** cualquiera que sea su forma de compensación (Disposición Adicional 3ª del R.D. 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo). La representación de los trabajadores deberá recibir copia del resumen mensual a entregar a los trabajadores conforme al art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.
  - a) La empresa está obligada a registrar las horas extraordinarias día a día.
  - b) Mediante convenio colectivo se pueden establecer medidas adicionales de registro, control e información sobre las horas extras.
- **Información sobre la forma de pago del salario** (artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores).

## **2.- Competencias consultivas.**

Aún cuando hemos separado las competencias consultivas de las claramente negociadoras, lo cierto es que aquéllas suelen derivar en éstas, independientemente de la mayor o menor trascendencia que pueda tener la consulta.

**2.1.- Emitir informe, en el plazo de 15 días (art. 64.2 del Estatuto de los Trabajadores) y con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:**

- **Reestructuración de plantillas** y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella (art. 64.1.4º.a) del Estatuto de los Trabajadores).
- **Reducciones de jornada** (art. 64.1.4º.b) del Estatuto de los Trabajadores).
- **Traslado total o parcial de las instalaciones** (art. 64.1.4º.b) del Estatuto de los Trabajadores). La obligación del empresario de notificar se refiere a todos los traslados de instalaciones, impliquen o no cambio de residencia para los trabajadores, y su incumplimiento es sancionable como infracción grave en materia laboral.
- **Planes de formación profesional de la empresa** (art. 64.1.4º.c) del Estatuto de los Trabajadores).
- **Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo** (art. 64.1.4º.d) del Estatuto de los Trabajadores).
- **Estudio de tiempos, sistemas de primas, incentivos o valoración de puestos de trabajo** (art. 64.1.4º.e) del Estatuto de los Trabajadores). Si no se ha solicitado este informe la decisión puede ser nula, salvo que se haya aceptado o no se haya recurrido.
- **Cuando el cambio de status jurídico de la empresa por fusión, absorción o modificación de ésta afecte al volumen de empleo** (art. 64.1.5º) del Estatuto de los Trabajadores). Esta competencia es previa a la que se reconoce a los representantes en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo. La falta de información a los afectados constituye una actitud abusiva y fraudulenta y determina la nulidad del acuerdo; sin embargo, la competencia no se extiende a los despidos por causa objetiva (art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores) por lo que, en este caso, no es exigible el previo informe de la representación legal de los trabajadores.

Estos informes no tienen carácter vinculante para el empresario.

## **2.2.- Traslado de trabajadores (art. 40 del Estatuto de los Trabajadores).**

El traslado de trabajadores deberá de ir precedido de un **periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores no inferior a quince días**, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo y siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando aún no afectando a la totalidad comprenda, en un periodo de noventa días, a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

El periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. **Este acuerdo requerirá la mayoría de la Representación de los Trabajadores.**

Haya o no acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado. La imposición unilateral por parte del empresario puede ser revocada o no por la autoridad laboral, y también puede ser objeto de interposición de conflicto colectivo o de demanda individual. Esta demanda individual puede presentarse también aún cuando haya acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

**En el supuesto de traslados definitivos de menos trabajadores que los que requieren consulta, la representación de los trabajadores y los trabajadores afectados deben recibir la comunicación con al menos treinta días de antelación a su fecha de ejecución.**

### **2.3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores).-**

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando exceda de los límites de la movilidad funcional.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo. Serán de carácter individual las que afecten, en un periodo de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

**La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada, a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados, con al menos treinta días de antelación a su fecha de ejecución.**

La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá de ir precedida de un **periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores no inferior a quince días.** El periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. **Este acuerdo requerirá la mayoría de la Representación de los Trabajadores.**

Haya o no acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión. La imposición unilateral por parte del empresario puede ser revocada o no por la autoridad laboral, y también puede ser objeto de interposición de conflicto colectivo o de demanda individual. Esta demanda individual puede presentarse también aún cuando haya acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Muy importante: la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto al horario, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y el sistema de trabajo y rendimientos.

#### **2.4.- Expedientes de regulación de empleo (art. 51 del Estatuto de los Trabajadores).**

Se entiende por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

También se entiende como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial fundada en las causas ya citadas.

Para iniciar el procedimiento, el empresario lo hará mediante **comunicación simultánea a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores. La comunicación a la representación de los trabajadores implica la apertura obligatoria de un periodo de consultas de una duración no inferior a treinta días o a quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La comunicación a los representantes de los trabajadores deberá hacerse por escrito y deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.**

**Tanto el comité de empresa o los delegados de personal de forma conjunta como las representaciones sindicales si las hubiere, pueden elaborar informe al respecto.**

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. **Este acuerdo requerirá la mayoría de la Representación de los Trabajadores.**

A la finalización del periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando el expediente.

Cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo es importante remitir a la autoridad laboral el informe o los informes elaborados por la representación de los trabajadores, ya que la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial, resolución que se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión del periodo de consultas.

Por otra parte (art. 51.9 del Estatuto de los Trabajadores), **los trabajadores podrán, a través de sus representantes, solicitar igualmente la incoación del expediente de regulación si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.**

Un caso particular es el de la **existencia de causa de fuerza mayor** como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo (art. 51.12 del Estatuto de los Trabajadores). En este caso es también preceptiva la comunicación a la representación de los trabajadores, pero **no hay periodo de consulta**, siendo la autoridad laboral quien ha de constatar la existencia o no de la fuerza mayor y dictar resolución en el plazo de tan solo cinco días.

## **2.5.- Consulta en materia de seguridad y salud (art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).-**

El empresario deberá consultar a la representación de los trabajadores, o a éstos directamente donde no la haya, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- 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** sobre:
  - **La información a transmitir a cada uno de los trabajadores** sobre (art. 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales):
    - **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.

- Las **medidas y actividades de protección y prevención** aplicables a los citados riesgos.
  - Las **medidas de emergencia** necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra los incendios y evacuación de los trabajadores (enlaza con el art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
  - **La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y la planificación de la acción preventiva** (enlaza con art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
  - **Las medidas de protección y de prevención a adoptar** y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
  - **El resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores**, así como la práctica de los **controles del estado de salud de los trabajadores y las conclusiones obtenidas de los mismos** (ver art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
  - La **relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- 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.

Esta consulta debe extenderse también a los **delegados de prevención**, que tienen como facultad a mayores (art. 36.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) la de **emitir informes sobre el asunto en un plazo de quince días** o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. De no emitirse el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

## 2.6.- El calendario laboral.-

El calendario laboral es otro ejemplo de consulta obligada que suele derivar en negociación; es más, bastantes convenios colectivos mandatan que su fijación sea negociada.

El calendario laboral es el documento en el que se contiene el **horario de trabajo** y la **distribución anual de los días laborables, festivos, descansos y otros días inhábiles** de la plantilla de los trabajadores, según la jornada máxima establecida en convenio colectivo. Puede incluirse también el calendario de vacaciones.

En este documento no tienen que reflejarse las situaciones individuales, sino las colectivas; no deben incluirse, por ejemplo, los permisos particulares ni los días de reducción de jornada atribuidos por convenio a título individual.

La competencia para la elaboración del calendario laboral se atribuye por la Ley a la empresa (art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores), que debe exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. No obstante, **los representantes de los trabajadores deben de ser consultados por el**

**empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario** (Disposición Adicional Tercera del R.D. 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo).

- a) El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de elaborar y exponer el calendario laboral constituye una infracción leve.
- b) El calendario es susceptible de impugnación ante la jurisdicción social.

### **3.- Competencias de negociación colectiva.-**

Aparte de la negociación implícita en el intento de consecución de acuerdos en los casos ya expuestos en el apartado de competencias de consulta, la representación de los trabajadores tiene el derecho a la negociación colectiva sobre aspectos que afecten de forma genérica al conjunto de los trabajadores de la empresa. Sería propiamente la negociación de convenios colectivos, aunque también podría incluirse la consecución de acuerdos puntuales también de carácter colectivo.

#### **3.1.- La negociación de convenio colectivo.**

La Ley exige el cumplimiento de una serie de requisitos para la legitimación de los intervinientes en la negociación colectiva, que varía según el ámbito del convenio:

- a) Empresa o ámbito inferior.
- b) Ámbito superior a la empresa.
- c) Estatal.

En esta parte nos ocuparemos exclusivamente de los convenios o acuerdos colectivos de empresa o de ámbito inferior.

Las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo son, de un lado, el empresario o persona que él apodere a tal fin; del otro, la representación unitaria de los trabajadores (el comité de empresa o los delegados de personal o, de haberse así constituido, el comité intercentros) o la representación sindical en la empresa si la hubiese.

No es posible que negocien a la vez la representación unitaria y la sindical; es decir, o negocia el comité de empresa o negocian las secciones sindicales presentes en la empresa siempre que supongan la mayoría de la representación.

##### **3.1.1.- Inicio de la negociación.**

**La representación de los trabajadores o de los empresarios que promueva la negociación** (art. 89 del Estatuto de los Trabajadores), **lo comunicará a la otra parte**, expresando detalladamente la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia a la autoridad laboral.

- a) Hay que tener en cuenta el principio de concurrencia de convenios (art.84 del Estatuto de los Trabajadores). La negociación de un convenio de empresa no preexistente no se puede iniciar durante la vigencia del convenio colectivo de sector que sea aplicable.

- b) Se han de especificar el ámbito funcional, el territorial y el temporal, aún cuando éstos puedan ser objeto de negociación durante la tramitación del convenio.
- c) Sobre las materias objeto de negociación basta una reseña general. La plataforma reivindicativa se concretará a lo largo del proceso negociador.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido (esto último podría frenar la iniciativa cuando se tratase de un convenio de empresa no negociado con anterioridad). Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

### **3.1.2.- Constitución de la comisión negociadora.**

**En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora;** la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación (art. 89 del Estatuto de los Trabajadores).

**La designación de los componentes de la comisión negociadora corresponderá a cada una de las partes,** que podrán contar con la asistencia de asesores en las deliberaciones, que intervendrán con voz pero sin voto. En los convenios de ámbito empresarial ninguna de las partes superará el número de doce miembros. A fin de levantar acta de cada reunión, las partes podrán optar bien por nombrar un presidente, bien por señalar otro procedimiento (art. 88 del Estatuto de los Trabajadores).

### **3.1.3.- Contenido del convenio (art. 85 del Estatuto de los Trabajadores).**

Los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo los siguiente:

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- d) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Al margen de lo expuesto, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores con el empresario.

**Los convenios colectivos han de efectuarse por escrito y deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, dentro de un plazo de quince días desde el momento en que se firmen, para su registro y publicación obligatoria en el Boletín Oficial correspondiente.**

### **3.2.- Otros acuerdos colectivos.**

Aparte del convenio colectivo, nada impide que en la relación laboral se plantee la negociación de múltiples aspectos, máxime si tenemos en cuenta que en nuestra actuación sindical nos encontraremos muchas veces con un convenio colectivo sectorial en cuya negociación apenas influimos y que, además, puede ser interesante el hecho de mantenerse en el mismo a causa de algunas de sus cláusulas (subrogación, derechos sindicales, etc.). Como ejemplos de elementos a negociar podríamos poner los siguientes:

- Acuerdos de mejora del convenio sectorial de referencia, considerando el mismo como acuerdo de mínimos (salarios, categorías, pluses, jornada, etc.).
- Acuerdos de adaptación a la empresa de aspectos no recogidos o no suficientemente especificados en el convenio sectorial. Por ejemplo, categorías profesionales existentes en la empresa pero que no aparecen en el convenio de referencia.
- Acuerdos de aspectos sobre los que el propio convenio sectorial o la legislación laboral delegan la posibilidad de negociación. Son típicos de este tipo de negociación los acuerdos sobre productividad o la negociación del calendario laboral y del calendario de vacaciones.
- Acuerdos de aspectos sindicales: tiempo para asambleas, bolsa de horas sindicales, etc..

FIN

**Confederación General del Trabajo (CGT). F.L Valladolid**