

**COMPETÈNCIES (DRETS)
D'INFORMACIÓ, CONSULTA I
NEGOCIACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ
DELS TREBALLADORS
(una eina per a la nostra Acció Sindical a
la empresa)**

COMPETÈNCIES DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

1.- Competències informatives .-

1.1.- Informació econòmica.

L'Empresa **ha de lliurar**, a la representació dels treballadors la següent documentació:

- **Informació**, com a mínim trimestral, **sobre l'evolució general del sector** econòmic a què pertany l'empresa, **sobre la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació a l'empresa**, així com sobre les previsions de l'empresari sobre la celebració de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, de la realització de les hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació (art. 64.1.1^º de l'Estatut dels Treballadors).
- **El Balanç, el compte de resultats i la Memòria de l'empresa** (art. 64.1.3^º de l'Estatut dels Treballadors).
 - a) Quan l'empresa revista la forma de societat per accions, els documents han de ser els mateixos que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a aquests, és a dir, que dins dels sis primers mesos a la finalització de cada exercici les societats anònimes i les societats limitades han de lliurar als representants dels treballadors la mateixa informació que es doni a conèixer als socis.
 - b) Aquesta documentació ha d'anar acompanyada de les reunions necessàries que permetin conèixer i obtenir explicacions addicionals (Sentència del Tribunal Central de Treball de 5 de juny de 1986).
 - c) Cal tenir en compte que algunes sentències opinen que la Llei no obliga a facilitar per escrit totes aquestes dades. No obstant això, poden ser coneguts també a través de les dades que anualment han de constar en el Registre Mercantil.

1.2.- Informació en matèria de contractació.

- **Còpia bàsica dels contractes i notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als mateixos**, en el termini dels deu dies següents a què tinguessin lloc (art. 64.1.2^o de l'Estatut dels Treballadors).

La còpia bàsica és una còpia del contracte (no un altre document diferent) de la qual s'han d'excloure aquelles dades que afectin, segons la llei, a la intimitat personal i, entre aquests, els relatius al document nacional d'identitat, domicili i estat civil (Apareixerien titllats o esborrats). Aquesta obligació de lliurament dels contractes es substitueix per la mera notificació quan es tracti de contractes d'alta direcció. L'empresa té també deu dies per comunicar als serveis públics d'ocupació (pot fer-ho també per mitjans telemàtics) el contingut dels contractes de treball que celebren, la pròrroga dels mateixos i la còpia bàsica facilitada a la Representació dels Treballadors. Els treballadors afectats podran en qualsevol moment demanar aquesta informació als serveis públics d'ocupació (art. 5 del RD 1424/2002), la informació sobre la còpia bàsica dels contractes estarà també a disposició dels representants dels treballadors a través dels òrgans de participació institucional dels mateixos en els corresponents Serveis Públics d'Ocupació. El contracte de treball ha d'incloure almenys les següents dades (Directiva 91/533/CEE del Consell):

- a) Identitat de les parts.*
- b) Lloc del treball, seu de l'empresa o domicili de l'empresari.*
- c) Categoria del lloc de treball. d) Data de començament.*
- e) Període de prova (art. 14 de l'Estatut dels Treballadors). En cas de no concertar s'aplicarà el que disposa el conveni col·lectiu d'aplicació.*
- f) Durada prevista.*
- g) Vacances: durada i modalitats.*
- h) Terminis de preavís per al cas d'una possible extinció de la relació laboral.*
- i) Retribució base i conceptes que la constitueixen.*
- j) Jornada.*
- k) Conveni col·lectiu d'aplicació.*

També han d'incloure, si s'escau, els requisits específics de cada modalitat contractual, de les transformacions o conversions dels contractes de treball temporals en indefinits, de les crides dels treballadors fixos discontinus i dels pactes d'hores complementàries en els contractes indefinits a temps parcial (art. 3.2 del RD 424/2002 i art. 12 i 15 de l'Estatut dels Treballadors).

- **Informació**, dins dels deu dies següents a la celebració, **sobre cada contracte de posada a disposició a través d'empreses de treball temporal i sobre el motiu de la seva utilització**. La informació inclourà la còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei (art. 9 de la Llei Reguladora de les Empreses de Treball Temporal).
- **Quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una empresa contractista o subcontractista ha d'informar** (art. 42.4 de l'Estatut dels treballadors) sobre els punts següents:

- a) Nom o raó social, domicili i NIF de l'empresa contractista o subcontractista.
 - b) Objecte i durada de la contracta. c) Lloc d'execució de la contracta.
 - d) Nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal.
 - e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals
- De la mateixa manera (art. 42.5 de l'Estatut dels Treballadors), **les empreses contractistes o subcontractistes han d'informar**, abans de l'execució de la contracta, **sobre els mateixos extrems del punt anterior**, i lògicament la raó social, el domicili i el NIF els de l'empresa principal. Raó social, domicili i NIF han de ser també facilitats per escrit a tots els treballadors afectats (art. 42.3 de l'Estatut dels Treballadors).
 - **En els supòsits de successió d'empresa** (art. 44 de l'Estatut dels Treballadors), **tant el cedent com el cessionari han d'informar als representants dels treballadors sobre el següent:**
 - a) Data prevista de la transmissió. b) Motius de la transmissió.
 - c) Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors.
 - d) Mesures previstes respecte dels treballadors.

La informació s'haurà de donar amb la suficient antelació, abans de la transmissió i, en tot cas, abans que els treballadors es vegin afectats en les seves condicions d'ocupació i de treball.

1.3.- Informació en matèria de seguretat social.

- **Informació relativa al pagament de les quotes de la Seguretat Social**, és a dir, els butlletins de cotització TC / 1 i TC / 2, encara que l'empresa pot optar entre lliurar a la representació els treballadors o exposar- al tauler d'anuncis o un altre lloc ben visible del centre de treball (art. 90.3 de l'Ordre Ministerial de 1999.05.26). La informació s'ha de facilitar dins del mes següent a què correspongui l'ingrés de quotes. També pot facilitar, si així ho ha comunicat a la Tresoreria General de la Seguretat Social, a través de la presentació en pantalla d'ordinador o terminal informàtic accessibles als treballadors.
- **Informació les incidències en la col·laboració voluntària amb la Seguretat Social:** mútua encarregada de la cobertura de les contingències derivades d'accidents de treball i malalties professionals, assumptió per la mútua del pagament de la prestació econòmica en cas d'incapacitat temporal per contingències comunes, assumptió per l'empresa del pagament de prestacions i / o assistència sanitària, cessament de qualsevol de les anteriors circumstàncies, etc.

1.4.- Informació sobre prevenció de riscos laborals.

- **Informació**, com a mínim trimestral, sobre **l'índex de sinistralitat, d'absentisme i les seves causes, accidents de treball i malalties professionals**, amb indicació de les conseqüències que aquests hagin produït, així com aquells **estudis** de caràcter periòdic o especials que l'empresa realitzi **sobre el medi ambient laboral i els mitjans de prevenció que s'utilitzin** (art. 19.3 i 64.1.8^º de l'Estatut dels Treballadors).

Aquesta informació és independent de la que es faciliti als delegats de prevenció o en les reunions del comitè de seguretat i salut.

- En l'exercici de les seves funcions, els delegats de prevenció han de (art. 36.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals):
 - **Tenir accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball necessàries per exercir les seves funcions: pla de prevenció de riscos laborals**, incloent tant els riscos - en el conjunt de l'empresa i en cada tipus de lloc de treball o funció - per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball com les mesures i activitats de protecció i prevenció a aplicar (art. 18 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals); **pla d'evacuació i de mesures a prendre en casos d'emergència** (art. 20 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals); **formació en matèria de seguretat i salut a impartir als treballadors** (art. 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals), **procediments d'informació i documentació**, etc. (Art. 18 i 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals).
 - **Ser informats** per l'empresari sobre els **danys produïts en la salut dels treballadors** (accidents de treball sobretot), una vegada coneguts per aquest, podent presentar-se, encara fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets per conèixer les seves circumstàncies: control dels estats de salut, relació d'accidents de treball i malalties professionals, etc. (Art. 22 i 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals). Rebre de l'empresari les informacions que procedeixin d'altres persones o òrgans encarregats de la protecció i prevenció a l'empresa, així com dels òrgans competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici de la col·laboració amb la Inspecció de Treball.
 - Rebre informació sobre la coordinació de les diferents activitats empresarials que es donen en el centre de treball.

1.5.- Informació sobre faltes i sancions.

- Informació de totes les sancions imposades per faltes molt greus (art. 64.1.7^º de l'Estatut dels Treballadors).
 - a) *La comunicació s'ha de fer abans que caduqui l'acció per reclamar, per permetre que els representants puguin exercir les accions judicials o administratives que considerin oportunes (sindicalment, la mediació també seria una acció oportuna)*
 - b) *En el cas que el treballador afectat sigui representant dels treballadors (comitè d'empresa, delegat de personal o delegat sindical), l'empresa ha de seguir el procediment especial d'obertura d'expedient contradictori en què abans de la imposició de la sanció han de ser escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o els restants delegats de personal (art. 68.a) de l'Estatut dels Treballadors). La garantia no és només per les faltes molt greus, sinó també per a les greus. Excepte en cas d'acomiadament, la sanció serà nul·la si no es compleix amb el procediment, el acomiadament seria improcedent.*
 - c) *També s'ha de donar audiència prèvia, abans de la imposició de la sanció per falta greu o molt greu (art. 10.3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i LPL), al delegat sindical del sindicat al qual el treballador estigui afiliat. La manca d'aquest requisit també suposarà la nul·litat de la sanció, però perquè aquesta audiència prèvia sigui exigible és necessari que la secció sindical estigui reconeguda per l'empresa (ja sigui tingui presència en el comitè d'empresa o bé perquè la seva constitució hagi estat comunicada a l'empresa) i que aquesta conegui que el treballador està afiliat, en cas que l'empresa no conegui aquest fet, es li pot comunicar abans de la imposició de la sanció. Com en el cas anterior, l'acomiadament seria improcedent.*

1.6.- Informació sobre altres conceptes.

- **Informació mensual sobre les hores extraordinàries realitzades pels treballadors** sigui quina sigui la seva forma de compensació (disposició addicional 3^a del RD 1561/1995 sobre Jornades Especials de Treball). La representació dels treballadors ha de rebre còpia del resum mensual a lliurar als treballadors conforme al art. 35.5 de l'Estatut dels Treballadors.
 - a) *L'empresa està obligada a registrar les hores extraordinàries dia a dia.*
 - b) *Mitjançant conveni col·lectiu es poden establir mesures addicionals de registre, control i informació sobre les hores extres.*
- Informació sobre la forma de pagament del salari (article 29.4 de l'Estatut dels Treballadors).

2.- Competències consultives .-

Tot i que hem separat les competències consultives de les clarament negociadores, el cert és que aquelles solen derivar en aquestes, independentment de la major o menor transcendència que pugui tenir la consulta.

2.1 .- Emetre informe, en el termini de 15 dies (art. 64.2 de l'Estatut dels Treballadors) i amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:

- **Reestructuració de plantilles** i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquella (art. 64.1.4^º. A) de l'Estatut dels Treballadors).
- **Reduccions de jornada** (art. 64.1.4^º. B) de l'Estatut dels Treballadors).
- **Trasllat total o parcial de les instal·lacions** (art. 64.1.4^º. B) de l'Estatut dels Treballadors). L'obligació de l'empresari de notificar es refereix a tots els trasllats d'instal·lacions, impliquin o no canvi de residència per als treballadors, i el seu incompliment és sancionable com infracció greu en matèria laboral.
- **Plans de formació professional de l'empresa** (art. 64.1.4^º.C) de l'Estatut dels Treballadors).
- **Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball** (art. 64.1.4^º. D) de l'Estatut dels Treballadors).
- **Estudi de temps, sistemes de primes, incentius o valoració de llocs de treball** (art. 64.1.4^º. E) de l'Estatut dels Treballadors). Si no s'ha demanat aquest informe la decisió pot ser nul·la, llevat que s'hagi acceptat o no s'hagi recorregut.
- Quan el canvi d'estatus jurídic de l'empresa per fusió, absorció o modificació d'aquesta afecti el volum d'ocupació (art. 64.1.5^º) de l'Estatut dels Treballadors). Aquesta competència és prèvia a la que es reconeix als representants en la tramitació dels expedients de regulació d'ocupació. La manca d'informació als afectats constitueix una actitud abusiva i fraudulenta i determina la nul·litat de l'acord, però, la competència no s'estén als acomiadaments per causa objectiva (art. 53.1 de l'Estatut dels Treballadors) per la qual cosa, en aquest cas, no és exigible el previ informe de la representació legal dels treballadors.

Aquests informes no tenen caràcter vinculant per a l'empresari.

2.2 .- Trasllat de treballadors (art. 40 de l'Estatut dels Treballadors).

El trasllat de treballadors haurà d'anar precedit d'un **període de consultes amb els representants legals dels treballadors no inferior a quinze dies**, quan afecti a la totalitat del centre de treball i sempre que aquest ocupi a més de cinc treballadors, o quan encara no

afectant a la totalitat compregui, en un període de noranta dies, a un nombre de treballadors de, al menys:

- a) Deu treballadors en les empreses que ocupin a menys de cent treballadors.
- b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupin tres-cents o més treballadors.

El període de consultes ha de versar sobre les causes que han motivat la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement. Durant el període de consultes les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. **Aquest acord requerirà la majoria de la Representació dels Treballadors.**

Hi hagi o no acord, l'empresari notificarà als treballadors la seva decisió sobre el trasllat. La imposició unilateral per part de l'empresari pot ser revocada o no per l'autoritat laboral, i també pot ser objecte d'interposició de conflicte col·lectiu o de demanda individual. Aquesta demanda individual pot presentar també tot i que hi hagi acord entre l'empresa i la representació dels treballadors.

En el cas de trasllats definitius de menys treballadors que els que requereixen consulta, la representació dels treballadors i els treballadors afectats han de rebre la comunicació amb almenys trenta dies abans de la data d'execució.

2.3 .- Modificació substancial de les condicions de treball (art. 41 de l'Estatut dels Treballadors).

Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixi dels límits de la mobilitat funcional.

Les modificacions substancials de les condicions de treball poden ser de caràcter individual o col·lectiu. Seran de caràcter individual les que afectin, en un període de noranta dies, a un nombre de treballadors inferior a:

- a) Deu treballadors en les empreses que ocupin menys de cent treballadors.
- b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupin tres-cents o més treballadors.

La decisió de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual haurà de ser notificada, a la representació dels treballadors i als treballadors afectats, amb almenys trenta dies abans de la data d'execució.

La decisió de modificació substancial de les condicions de treball haurà d'anar precedida d'un **període de consultes amb els representants legals dels treballadors no inferior a quinze dies**. El període de consultes ha de versar sobre les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

Durant el període de consultes les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. **Aquest acord requerirà la majoria de la Representació dels Treballadors.**

Hi hagi o no acord, l'empresari notificarà als treballadors la seva decisió. La imposició unilateral per part de l'empresari pot ser revocada o no per l'autoritat laboral, i també pot ser objecte d'interposició de conflicte col·lectiu o de demanda individual. Aquesta demanda individual pot presentar també tot i que hi hagi acord entre l'empresa i la representació dels treballadors.

Molt important: la modificació de les condicions de treball establertes en els convenis col·lectius només podrà produir per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i respecte a l'horari, el règim de treball a torns, el sistema de remuneració i el sistema de treball i rendiments.

2.4 .- Expedients de regulació d'ocupació (art. 51 de l'Estatut dels Treballadors).

S'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecti almenys a:

- a) Deu treballadors en les empreses que ocupin menys de cent treballadors.
- b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupin tres-cents o més treballadors.

També s'entén com acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afecten la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui superior a cinc, quan aquell es produeixi com a conseqüència de la cessació total de l'activitat empresarial fundada en les causes ja esmentades.

Per iniciar el procediment, l'empresari ho farà mitjançant **comunicació simultània a l'autoritat laboral i als representants legals dels treballadors**. La comunicació a la representació dels treballadors implica l'obertura obligatòria d'un període de consultes d'una durada no inferior a trenta dies o quinze en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors. La comunicació als representants dels treballadors s'ha de fer per escrit i ha d'anar acompanyada de tota la documentació necessària per acreditar les causes que motiven l'expedient i la justificació de les mesures a adoptar.

Tant el comitè d'empresa o els delegats de personal de forma conjunta com les representacions sindicals si n'hi ha, poden elaborar informe al respecte.

Durant el període de consultes les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. **Aquest acord requerirà la majoria de la Representació dels Treballadors.**

A la finalització del període de consultes l'empresari comunicarà a l'autoritat laboral el resultat. Quan el període de consultes conclou amb acord, l'autoritat laboral dictarà resolució en el termini de quinze dies naturals autoritzant l'expedient.

Quan el període de consultes conclou sense acord és important remetre a l'autoritat laboral l'informe o els informes elaborats per la representació dels treballadors, ja que l'autoritat laboral dictarà resolució estimant o desestimant, en tot o en part, la sol·licitud empresarial, resolució que es dictarà en el termini de quinze dies naturals a partir de la conclusió del període de consultes.

D'altra banda (art. 51.9 de l'Estatut dels Treballadors), **els treballadors podran, a través dels seus representants, demanar igualment la incoació de l'expedient de regulació si racionalment es presumís que la no incoació del mateix per l'empresari pogués ocasionar perjudicis de impossible o difícil reparació.**

Un cas particular és el de l'**existència de causa de força major** com a causa motiu de l'extinció dels contractes de treball (art. 51.12 de l'Estatut dels Treballadors). En aquest cas és també preceptiva la comunicació a la representació dels treballadors, però, **no hi ha període de consulta**, i l'autoritat laboral que ha de constatar l'existència o no de la força major i dictar resolució en el termini de tan sols cinc dies.

2.5.- Consulta en matèria de seguretat i salut (art. 33 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals).

L'empresari haurà de consultar a la representació dels treballadors, o aquests directament on no l'hagi, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a:

- a) **La planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies**, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.
- b) **L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'empresa**, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
- c) **La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.**
- d) Els **procediments d'informació i documentació** sobre:

- **La informació a transmetre a cada un dels treballadors** sobre (Art. 18 i 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals):

- **Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball**, tant aquells que afectin a l'empresa en el seu conjunt com a cada tipus de lloc de treball o funció.
- **Les mesures i activitats de protecció i prevenció** aplicables als esmentats riscos.
- Les **mesures d'emergència** necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra els incendis i evacuació dels treballadors (enllaça amb els arts. 20 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals).

- **L'avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut en el treball i la planificació de l'acció preventiva** (enllaça amb art. 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals).

- **Les mesures de protecció i de prevenció a adoptar** i, si escau, material de protecció que s'hagi d'utilitzar.

- **El resultat dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors**, així com la pràctica dels **controls de l'estat de salut dels treballadors i les conclusions obtingudes dels mateixos** (veure art. 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals).

- **La relació d'accidents de treball i malalties professionals** que hagin causat al treballador una incapacitat laboral superior a un dia de treball.

e) **El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.**

f) Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

Aquesta consulta s'ha d'estendre també als **delegats de prevenció**, que tenen com a facultat a majors (art. 36.3 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals) la d'**emetre informes sobre l'assumpte en un termini de quinze dies** o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents. Si no s'emet l'informe, l'empresari podrà posar en pràctica la seva decisió.

2.6 .- El calendari laboral.

El calendari laboral és un altre exemple de consulta obligada que sol derivar en negociació, és més, bastants convenis col·lectius mandat que la seva fixació sigui negociada.

El calendari laboral és el document en el qual es conté **l'horari de treball i la distribució anual dels dies laborables, festius, descansos i altres dies inhàbils** de la plantilla dels treballadors, segons la jornada màxima establerta en conveni col·lectiu. Pot incloure també el calendari de vacances.

En aquest document no han de reflectir les situacions individuals, sinó les col·lectives; no s'han d'incloure, per exemple, els permisos particulars ni els dies de reducció de jornada atribuïts per conveni a títol individual.

La competència per a l'elaboració del calendari laboral s'atribueix per la Llei a l'empresa (art. 34.6 de l'Estatut dels Treballadors), que ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball. No obstant això, **els representants dels treballadors han de ser consultats per l'empresari i emetre informe amb caràcter previ a l'elaboració del calendari** (Disposició addicional tercera del RD 1561/1995 sobre Jornades Especials de Treball).

- a) *L'incompliment per part de l'empresa de l'obligació d'elaborar i exposar el calendari laboral constitueix una infracció lleu.*
- b) *El calendari és susceptible d'impugnació davant la jurisdicció social.*

3 .- Competències de negociació col·lectiva.

A part de la negociació implícita en l'intent de consecució d'acords en els casos ja exposats en l'apartat de competències de consulta, la representació dels treballadors té el dret a la negociació col·lectiva sobre aspectes que afecten de forma genèrica al conjunt dels treballadors de l'empresa. Seria pròpiament la negociació de convenis col·lectius, encara que també podria incloure la consecució d'acords puntuals també de caràcter col·lectiu.

3.1.- La negociació de conveni col·lectiu.

La Llei exigeix el compliment d'una sèrie de requisits per a la legitimació dels participants en la negociació col·lectiva, que varia segons l'àmbit del conveni:

- a) Empresa o àmbit inferior.
- b) Àmbit superior a l'empresa.
- c) Estatal.

En aquesta part ens ocuparem exclusivament dels convenis o acords col·lectius d'empresa o d'àmbit inferior. Les parts legitimades per negociar un conveni col·lectiu són, d'una banda, l'empresari o persona que ell s'apodera a aquest fi; l'altre, la representació unitària dels treballadors (el comitè d'empresa o els delegats de personal o, d'haver-se així constituït, el comitè intercentres) o la representació sindical a l'empresa si n'hi ha.

No és possible que negociïn al mateix temps la representació unitària i la sindical, és a dir, o negocia el comitè d'empresa o negocien les seccions sindicals presents a l'empresa sempre que suposen la majoria de la representació.

3.1.1.- Inici de la negociació.

La representació dels treballadors o dels empresaris que promogui la negociació (art. 89 de l'Estatut dels Treballadors), ho comunicarà a l'altra part, expressant detalladament la legitimació que té, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. D'aquesta comunicació s'enviarà còpia a l'autoritat laboral.

- a) Cal tenir en compte el principi de concurrència de convenis (art.84 de l'Estatut dels Treballadors). La negociació d'un conveni d'empresa no preexistent no es pot iniciar durant la vigència del conveni col·lectiu de sector que sigui aplicable.*
- b) S'han d'especificar l'àmbit funcional, el territorial i el temporal, tot i que aquests puguin ser objecte de negociació durant la tramitació del conveni.*
- c) Sobre les matèries objecte de negociació n'hi ha prou una ressenya general. La plataforma reivindicativa es concretarà al llarg del procés negociador.*

La part receptora de la comunicació només podrà negar-se a l'inici de les negociacions per causa legal o convencionalment establerta, o quan no es tracti de revisar un conveni ja vençut (això últim podria frenar la iniciativa quan es tractés d'un conveni d'empresa no negociat amb anterioritat).

Ambdues parts estan obligades a negociar sota el principi de la bona fe.

3.1.2 .- Constitució de la comissió negociadora.

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la comissió negociadora, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts ja podran establir un calendari o pla de negociació (art . 89 de l'Estatut dels Treballadors).

La designació dels components de la comissió negociadora correspondrà a cadascuna de les parts, que podran comptar amb l'assistència d'assessors en les deliberacions, que intervindran amb veu però sense vot. En els convenis d'àmbit empresarial cap de les parts superarà el nombre de dotze membres. Per tal d'aixecar acta de cada reunió, les parts podran optar bé per nomenar un president, bé per assenyalar un altre procediment (art. 88 de l'Estatut dels Treballadors).

3.1.3 .- Contingut del conveni (art. 85 de l'Estatut dels Treballadors).

Els convenis col·lectius hauran d'expressar com a contingut mínim els següents:

- a) Determinació de les parts que el concerten.
- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini de preavis per a aquesta denúncia.
- d) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre de totes les qüestions que li siguin atribuïdes, i determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si d'aquesta comissió.

Al marge del que s'ha exposat, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afectin les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors amb l'empresari.

Els convenis col·lectius han de fer per escrit i hauran de ser presentats davant l'autoritat laboral competent, dins d'un termini de quinze dies des del moment en què es signin, per al seu registre i publicació obligatòria en el Butlletí Oficial corresponent.

3.2 .- Altres acords col·lectius.

A part del conveni col·lectiu, res impedeix que en la relació laboral es plantegi la negociació de múltiples aspectes, sobretot si tenim en compte que en la nostra actuació sindical ens trobarem moltes vegades amb un conveni col·lectiu sectorial en la negociació a penes influïm i que, a més, pot ser interessant el fet de mantenir-se en el mateix a causa d'algunes de les seves clàusules (subrogació, drets sindicals, etc.). Com a exemples d'elements a negociar podríem posar els següents:

- Acords de millora del conveni sectorial de referència, considerant el mateix com a acord de mínims (salari, categories, plus, jornada, etc.).
- Acords d'adaptació a l'empresa d'aspectes no recollits o no prou especificats en el conveni sectorial. Per exemple, categories professionals existents en l'empresa però que no apareixen en el conveni de referència.
- Acords d'aspectes sobre els quals el propi conveni sectorial o la legislació laboral deleguen la possibilitat de negociació. Són típics d'aquest tipus de negociació dels acords sobre productivitat o la negociació del calendari laboral i del calendari de vacances.
- Acords d'aspectes sindicals: temps per assemblees, borsa d'hores sindicals, etc..

FI