

GUÍA DE ACCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Servicio de Estudios de la Confederación

GUÍA DE ACCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Servicio de Estudios de la Confederación

Autores/as

MANUELA LABORDA IBÁÑEZ,
Servicio de Estudios de la Confederación UGT

LUIS PÉREZ CAPITÁN,
Secretario de Recursos y Estudios Confederal de UGT

MARÍA CONSTANZA PONCE ÁVILA,
Servicio de Estudios de la Confederación UGT

MARÍA HIGINIA RUIZ CABEZÓN,
Coordinadora del Área Jurídica. Servicio de Estudios de la Confederación UGT

ICÍAR SIMANCAS MÉNDEZ,
Servicio de Estudios de la Confederación UGT

Dirección

LUIS PÉREZ CAPITÁN,
Secretario de Recursos y Estudios Confederal de UGT

FERNANDO LUJÁN DE FRÍAS,
Secretario Confederal de UGT

Coordinación

MARÍA HIGINIA RUIZ CABEZÓN,
Coordinadora del Área Jurídica. Servicio de Estudios de la Confederación UGT

MANUELA LABORDA IBÁÑEZ,
Servicio de Estudios de la Confederación UGT



Vicesecretaría General de Política Sindical
Secretaría de Recursos y Estudios

Colección **Guías** 

N.º 2

Coedita:
UGT
Ediciones Cinca, S.A.

UGT 


ediciones
cinca

1.ª edición:
diciembre de 2022

© Del texto: UGT

© De esta edición:
UGT
Ediciones Cinca, S.A.

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Diseño:
Juan Vidaurre
Ediciones Cinca, S.A.

Producción editorial, maquetación e impresión:
Grupo Editorial Cinca
General Ibáñez Ibero, 5-A
28003 Madrid
Tel.: 91 553 22 72
Fax: 91 554 37 90
grupoeditorial@edicionescinca.com
www.edicionescinca.com

Depósito Legal: M-29474-2022
ISBN: 978-84-18433-64-1

ÍNDICE

PRÓLOGO	7
PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA... Representantes legales y representantes sindicales	9
1. LA REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA: REPRESENTACIÓN UNITARIA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL	11
1.1. Elección	11
1.1.1. Concepto y requisitos	11
1.1.2. Número de delegados/as	13
1.2. Herramientas para el ejercicio de la representación	14
1.3. Derechos	19
1.3.1. Audiencia previa del delegado/a sindical	20
1.3.2. Actuaciones de los representantes en relación con la in- violabilidad de la persona trabajadora	21
1.3.3. Derecho a recibir información	22
1.3.3.1. Límites constitucionales al derecho de información de los RLT	25
1.3.4. Consulta / Consulta y negociación / Emisión de informes ..	29
1.3.5. Negociación	45
1.3.6. Representación de las personas trabajadoras y trabajo a distancia/teletrabajo (Ley 10/2021, de 9 de julio)	52

1.4. Deberes	53
1.4.1. Deber de sigilo profesional: art. 65.2 ET; art. 10.3.1 LOLS.....	53
1.4.2. Deber de vigilancia y control en el cumplimiento de las normas: art 64.7.A ET	55
1.4.3. Deber de información: art. 64.7.e ET	57
1.4.3.1. Convocatoria de asamblea de las personas trabajadoras y reuniones sindicales: arts. 28 y 35 CE; arts. 4, 77 y ss. ET; art. 8.1.b LOLS	57
1.4.3.2. Convocatoria de huelga: art. 28.2 CE; RD Ley 17/1977, de 4 de marzo; LOLS	60
1.5. Garantías	61
1.6. Acciones administrativas o judiciales: art. 65.1 ET	62
1.6.1. Acciones administrativas: art. 20 Ley 23/2015, de 21 de julio, Or- denadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOSITSS)	62
1.6.2. Acciones judiciales	64
1.6.2.1. Conflicto colectivo: arts. 153 a 162 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)	64
1.6.2.2. Solicitud de medidas de carácter colectivo en el concurso de acreedores (arts. 169 a 189 TRLC)	65
1.6.2.3. Tutela de la libertad sindical (arts. 7, 28 CE; arts. 2, 12 a 15 LOLS; arts. 20, 80, 177 a 184 LRJS)	67
2. EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA (Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de las per- sonas trabajadoras en las empresas y grupos de empresas de dimensión co- munitaria)	69
3. EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN (art. 35 a 37 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995)	73
3.1. Concepto, elección y número	73
3.1.1. Concepto	73
3.1.2. Número	74



3.2. Facultades y competencias del delegado/a de prevención (art. 36 LPRL) ...	75
3.3. Garantías, formación, medios y sigilo profesional de los delegado/as de prevención (art. 37 LPRL)	77
3.3.1. Garantías	77
3.3.2. Medios y formación	78
3.3.3. Sigilo profesional	78
3.4. Comité de Seguridad y Salud (arts. 38 y 39 LPRL)	78
3.4.1. Concepto	78
3.4.2. Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud	79
3.4.3. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud ..	80



PRÓLOGO



PRÓLOGO

La acción sindical es uno de los puntales de la actuación de una organización sindical.

Desde la Vicesecretaría General de Política Sindical de la Confederación UGT estamos efectuando un esfuerzo continuo por proporcionar a aquellos que se encuentran a pie del puesto de trabajo la mejor información y formación posible con el fin de que realice en las mejores condiciones posibles su esencial labor.

Esta Guía que os presento es un ejemplo del esfuerzo reseñado. Con ella, intentamos proporcionar a nuestros representantes de las personas trabajadoras un material útil para su día a día con el fin de que puedan afrontar los continuos retos que tienen en su tarea de forma eficaz.

En la Guía, nos hemos centrado en las actuaciones más usuales y frecuentes, así como en la exposición de sus derechos y herramientas que la normativa le otorga para ejercitar sus funciones.

No nos encontramos, por tanto, ante un manual de Derecho del Trabajo, sino ante un conjunto sistematizado y ordenado de información, presentado de una forma visualmente atractiva y comprensible, pero con rigor, incorporando incluso breves notas de algunas sentencias relevantes para la acción sindical en el centro de trabajo.

Espero que esta Guía les sea útil, pues ha sido pensada por y para ellos.

Mariano Hoya Callosa
Vicesecretario General de Política Sindical de UGT



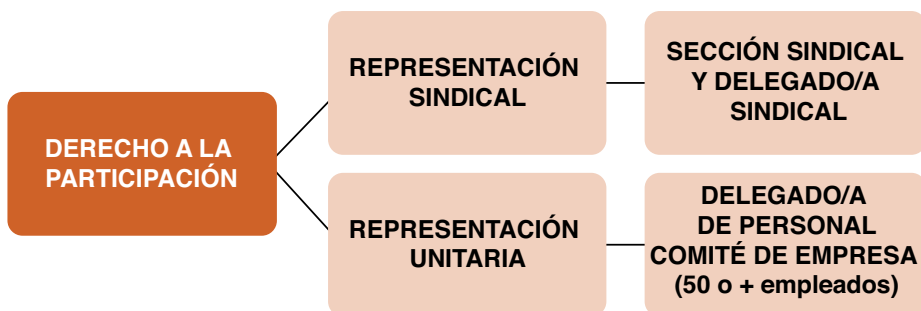
**PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS EN LA EMPRESA**

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA


Representantes legales y representantes sindicales

En España, el derecho a la participación de las personas trabajadoras en la empresa y centros de trabajo se articula a través de un doble canal de representación:

- Por una parte, los órganos de representación unitaria¹, elegidos mediante un proceso electoral en el que tienen derecho a participar todas las personas trabajadoras de un centro de trabajo determinado que cuenten con una antigüedad de al menos un mes. Los Comités de Empresa se constituyen en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más personas trabajadoras (art. 63 ET), y los delegado/as de personal ejercen su función de representación, en empresas con menos de 50 personas trabajadoras y más de 10 (art. 62 ET). No obstante, se podrá elegir delegado/a de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez personas trabajadoras si estas lo deciden por mayoría.
- Por otra, los órganos de representación sindical, que representan a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato de una empresa y/o centro de trabajo.



¹ Representa a todas y cada una de las personas trabajadoras de la empresa, estén o no afiliadas.



**1. LA REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA:
REPRESENTACIÓN UNITARIA
Y REPRESENTACIÓN SINDICAL**



1. LA REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA: REPRESENTACIÓN UNITARIA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

1.1. Elección

1.1.1. Concepto y requisitos

En el ejercicio de su libertad sindical, las personas trabajadoras pueden afiliarse a un determinado sindicato.

Las secciones sindicales y delegado/as sindicales son los órganos de representación sindical que agrupan trabajadoras y trabajadores afiliados a una organización sindical en una empresa o centro de trabajo.

Sección Sindical y Delegado/a Sindical

Las secciones sindicales ejercen la representación sindical en la empresa representadas a través de los delegado/as sindicales que son elegidos por y entre sus afiliados, en la empresa o en el centro de trabajo.

Cualquier grupo de personas afiliadas a un sindicato en una empresa o centro de trabajo puede constituir una sección sindical conforme a las reglas estatutarias del propio sindicato (art. 8 Ley Orgánica de Libertad Sindical, desde ahora LOLS) así como celebrar reuniones –previa notificación al empresario–, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Para que los delegado/as sindicales puedan obtener los beneficios, garantías y prerrogativas de la LOLS, deben reunir los requisitos establecidos en su art. 10.1.

ELECCIÓN DE DELEGADO/AS SINDICALES

- **Centros o empresas que cuenten con más de 250 personas trabajadoras, con independencia del tipo de contrato temporal, indefinido o a tiempo parcial.**
- **Pertenecer a sindicatos con presencia en el comité de empresa.**

STS núm. 1099/2020, de 9 de diciembre: el sindicato elige la configuración del delegado/a sindical (empresa o centro de trabajo).

Según el TS, el sindicato es libre a la hora de configurar el espacio donde quiere nombrar al delegado/a sindical (empresa o centro de trabajo). Por tanto, vulnera la libertad sindical de UGT la empresa que no reconoce al delegado/a sindical de empresa los derechos y prerrogativas que le concede la norma en el supuesto de empresa con más de 500 personas trabajadoras, amparándose en que ninguno de sus centros alcanzaba las 250, siendo condenada la empresa a una indemnización equivalente en el importe mínimo de la sanción en grado máximo en ese momento (3126 euros).

Las secciones sindicales que no cumplan las condiciones de la LOLS pueden nombrar representantes denominados también de forma habitual delegado/as sindicales pero que, si no existe un acuerdo al respecto, no gozarán de las prerrogativas, garantías, derechos y facultades que sí poseen los delegado/as descritos en el art. 10.1.

Los delegados/as de personal son los representantes de las personas trabajadoras en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla comprendida entre 6 y 49 personas.



El Comité de empresa es el órgano que asume la representación de las personas trabajadoras en las empresas o centros de trabajo cuya plantilla sea de 50 o más personas.

Puede haber diferentes tipos de comité de empresa: comité de centro de trabajo, comité conjunto y comité de grupo de empresas. Además, a través de la negociación colectiva se pueden dar otras fórmulas y denominaciones para la elección de singulares modalidades de comités.

En las empresas con varios centros de trabajo puede constituirse un Comité Intercentros, siempre que esté previsto en un convenio colectivo estatutario, teniendo las funciones y competencias que le otorgue el propio convenio.

1.1.2. Número de delegados/as

El número de delegados/as que pueden ser elegidos por cada sección sindical se determina en función de la representatividad conseguida por cada sindicato en las elecciones efectuadas dentro de la empresa.

- Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos en la elección al comité de empresa teniendo representación en el mismo, estarán representados por un solo delegado/a 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 mejore el número mediante acuerdo o convenio colectivo. La escala es la siguiente:

N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS	N.º DE DELEGADO/AS 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

El procedimiento electoral será el establecido en los estatutos del sindicato, correspondiendo a este la función de controlar su cumplimiento, sin perjuicio de los derechos de los afiliados a su impugnación en los términos estatutarios.

Los delegados/as de personal se eligen según la siguiente escala:

N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS	N.º DE DELEGADAS/OS
Hasta 30	1
De 31 a 49	3

El número de miembros que integra cada comité de empresa se determina en función de la plantilla de la entidad en la fecha del preaviso electoral y según la siguiente escala:

N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS	N.º DE MIEMBROS DEL 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 1.000. Máx. 75

1.2. Herramientas para el ejercicio de la representación

El crédito horario². El delegado/a de personal, los miembros del comité de empresa y el delegado/a sindical que reúna los requisitos antes señalados y no formen parte del comité de empresa, tienen derecho a disponer de un determinado número de horas retribuidas para el ejercicio de las funciones propias de la tarea representativa y la defensa de las personas trabajadoras (arts. 64 ET y 11 LOLS).

² SEC Repertorio de jurisprudencia octubre de 2020. Crédito horario de los representantes de los trabajadores (servicioestudiosugt.com).



La existencia de un doble canal de representación en la empresa, el unitario y el sindical, tiene como consecuencia el que ambas representaciones tengan derecho a crédito horario en los términos establecidos en el ET y en la LOLS.

La doble condición de delegado/a sindical y miembro del comité de empresa no determina un doble crédito horario, salvo que así lo establezca el convenio colectivo correspondiente. Si se goza del derecho al mayor crédito horario, si el sindicato ha optado por nombrar delegado/a sindical a nivel de empresa en lugar de centro de trabajo, siendo de aplicación, en tal caso, los umbrales numéricos de la empresa frente a los del centro de trabajo (STS núm. 405/2017, de 10 de mayo).

Sin embargo, no se pueden acumular las horas de un miembro del comité a un delegado sindical porque son representaciones que tienen una naturaleza jurídica diferente. Los miembros del comité de empresa constituyen la representación institucional de las personas trabajadoras y los delegados/as sindicales son los representantes de los sindicatos en la empresa, y si bien ambos organismos actúan en defensa de todos los trabajadores/as, lo hacen por diferentes cauces jurídicos.

STS núm. 917/2020, de 14 de octubre: acumulación de crédito horario.

No es posible que un delegado sindical acumule las horas correspondientes a un miembro del comité de empresa, ya que “se trata de dos representaciones –la unitaria y la sindical– de distinta naturaleza”.

Para el ejercicio de su función representativa, los representantes de las personas trabajadoras cuentan con un crédito de horas retribuidas de la siguiente duración (art. 68 ET):

N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS	N.º DE HORAS
Hasta 100	15 mensuales
De 101 a 250	20 mensuales
De 251 a 500	30 mensuales
De 501 a 750	35 mensuales
De 751 en adelante	40 mensuales

STS núm. 486/2017, de 6 de junio: opción por empresa o centro de trabajo en relación al crédito horario.

- “Si se ha elegido el ámbito empresa, el número de horas a que tendrá derecho cada Delegado/a Sindical debe computarse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo”.

El crédito horario se podrá acumular en uno o varios delegado/as siempre que se haya pactado en convenio colectivo y, en ese caso, no se precisa de autorización de la empresa. De este modo, se puede producir una total liberación del trabajo con derecho a recibir el mismo salario que tenía en activo (todos los conceptos que integren su remuneración ordinaria) cuando se acumulen las horas de los diferentes representantes en una sola persona de forma que esta tenga cubierta toda su jornada de trabajo por la acumulación del crédito horario.



PRINCIPIO DE OMNIEQUIVALENCIA RETRIBUTIVA

El abono del tiempo imputado al crédito horario debe hacerse tal y como se haría si el representante hubiese estado en activo.

Las retribuciones de los delegados/as y, en especial, la incidencia en las retribuciones variables. El principio general que han mantenido los Tribunales se basa en que el liberado/a sindical tiene derecho a percibir las mismas retribuciones que percibiría de realizar efectivamente los trabajos propios de su puesto. A modo ejemplo, señalamos algunos supuestos en los que se condena a la empresa por no garantizar la equivalencia retributiva entre el trabajo en activo y el desarrollado como liberado/a sindical: no abono del plus de jornada partida, reconocimiento del derecho al percibo de la indemnización por residencia, aunque se desempeñe la actividad sindical en otra localidad, reconocimiento del derecho a la gratificación por turnos rotativos, derecho al complemento de penosidad, peligrosidad y toxicidad, etc.



SAN núm. 22/2018, de 7 de febrero: liberado/as sindicales.

- “La finalidad de la acumulación de horas de los representantes de las personas trabajadoras en uno o varios de sus componentes a quienes se libera total o parcialmente del trabajo, es asegurar una mayor eficacia de su actividad sindical, que se garantiza precisamente mediante su continuidad, así como por la mayor dedicación y especialización en la defensa de los trabajadores de los liberados total o parcialmente, tratándose, por tanto, de una herramienta clave para la actividad del sindicato en la empresa”.

Tablón de anuncios y local. Siempre que las características de la empresa lo permitan, la misma viene obligada a poner a disposición de los representantes de las personas trabajadoras uno o varios tableros de anuncios. Del mismo modo, en el caso de centros con más de 250 personas trabajadoras, deberá facilitarles un local adecuado para que puedan desarrollar sus actividades (art. 81 ET; art. 8 LOLS).

STSJ Extremadura núm. 50/2009, de 29 enero: uso compartido de local sindical.

- El art. 8.2.c) no concede el derecho a cada una de las secciones sindicales a la utilización de un local adecuado, sino que confiere ese derecho y consiguientemente impone ese deber a la empresa, con la sola condición de que el local sea adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades. Pero no impone un derecho a la utilización exclusiva.

Permisos retribuidos y no retribuidos. Con aviso previo y justificación posterior a la empresa, los representantes de las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con o sin derecho a remuneración (art. 37.3.e ET; arts. 9.1.a y 9.2 LOLS).

PERMISOS RETRIBUIDOS, art. 37.3.e) ET; art. 9.2 LOLS

- Para el desempeño de funciones sindicales o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios.
- Siempre que la empresa esté afectada por la negociación colectiva, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS, art. 9.1.a) LOLS

- Los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

Uso del correo electrónico³. El art. 19.2 Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a distancia, con el objetivo de evitar conductas antisindicales, impone una obligación empresarial de suministrar a la representación de las personas trabajadoras todos los elementos precisos para el desarrollo de su actividad. Entre ellos, el acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, siendo esta obligación empresarial extensible a todo tipo de personas trabajadoras y no solo las que prestan sus servicios a distancia.

STS núm. 134/2019, de 21 de febrero: conducta empresarial antisindical por no permitir usar el correo electrónico a un sindicato.

- “Concluir que la empresa ha vulnerado el derecho de libertad sindical, desde el momento en el que no ofrece ninguna justificación de las razones por las que impide utilizar ese medio de comunicación al sindicato demandante, en las mismas condiciones en las que se lo permite a las demás organizaciones sindicales”.

³ Para más información ver Apuntes SEC: “El uso del mail por los representantes de los trabajadores”. <https://servicioestudiosugt.com/el-uso-del-email-por-los-representantes-de-los-trabajadores/>



Excedencia por funciones sindicales⁴. Regulada en los apartados 1 y 4 del art. 46 ET, en relación con el art. 9.1.b. LOLS, permite la suspensión del contrato (art. 45.1.k ET) durante un tiempo determinado para la realización del ejercicio de funciones sindicales.

EXCEDENCIA FORZOSA CON EFECTOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. REQUISITOS:

- Que se trate del ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, autonómico o estatal (supone reserva del puesto y cómputo de antigüedad mientras dura el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese).
- Que sea de un cargo sindical electivo, a los que se llegue por elección interna del sindicato y con capacidad de decisión sobre política sindical.
- Que se trate de organizaciones sindicales más representativas.

Asistencia a reuniones. Los delegado/as sindicales tienen derecho a asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz, pero sin voto (art. 10.3 LOLS).

Asimismo, disponen de otras dos importantes herramientas, que se analizan en el apartado de DEBERES:

==> Convocatoria de reuniones sindicales (art. 28 CE y el art. 8.1.b LOLS).

==> Convocatoria de huelga (art. 28.2 CE; RD Ley 17/1997, sobre Relaciones de Trabajo; LOLS)

1.3. Derechos

La articulación de los derechos de los representantes de las personas trabajadoras en la norma, y su exigencia por los mismos, son un instrumento funda-

⁴ Ver Estudio del SEC “La excedencia en el ET. Criterios normativos y jurisprudenciales básicos”. <https://servicioestudiosugt.com/la-excedencia-en-el-et/>

mental en la acción sindical. Adviértase que los derechos aquí expuestos son mínimos y pueden ser ampliados por la vía del pacto y de la negociación colectiva. Los delegados/as sindicales tienen las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, y los derechos que se relacionan a continuación, salvo lo que se pudiera establecer por convenio colectivo, por ejemplo, para los derechos de información y consulta el art. 64.9 ET.

1.3.1. Audiencia previa del delegado/a sindical

Los delegados/as sindicales cuentan con un trámite preceptivo de audiencia frente a determinadas situaciones en las que se pueden encontrar las personas trabajadoras.

AUDIENCIA PREVIA

MEDIDAS DE CARÁCTER COLECTIVO

Que afecten a las personas trabajadoras en general y a las afiliadas a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 55.1 ET

MEDIDAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL

Si la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato y al empresario le constase, debe dar audiencia antes del despido disciplinario.

Art. 10.3.3 LOLS

CIERRE DE OFICINAS Y ESTABLECIMIENTOS EN EMPRESA CONCURSADA

Previa al acuerdo judicial sobre el cierre de la totalidad o de parte de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el concursado.

Art. 114 Texto Refundido de la Ley Concursal (TRLR)

En caso de despido colectivo o disciplinario, el incumplimiento del trámite de audiencia a los representantes sindicales provocará la nulidad o la improcedencia cuando en su forma no se haya ajustado a lo establecido en la norma.

STS de 12 de julio de 2006, rec. 2276/2005: no cumple el trámite de audiencia al delegado/a sindical si se realiza sin suficiente antelación.

- Es improcedente el despido del trabajador demandante afiliado a un determinado Sindicato cuyo cese es comunicado al correspondiente Delegado/a sindical con antelación de 24 horas. No se cumple el trámite de audiencia sindical dado que la defensa por la Delegada sindical fue inviable con el menguado plazo de audiencia que a la misma le fue concedido.



1.3.2. Actuaciones de los representantes en relación con la inviolabilidad de la persona trabajadora

El registro de las taquillas, objetos personales y de la persona trabajadora está sujeto a los requisitos contenidos en el art. 18 ET:

- Se realizará solo cuando sea necesario proteger el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores/as de la empresa.
- Deberá hacerse en el centro de trabajo y en las horas de trabajo.
- Se procurará contar con la presencia de un representante de los trabajadores/as, o, si no lo hubiere, de otro trabajador/a de la empresa.
- Deberá ponderar el respeto a la dignidad e intimidad del trabajador/a.

STSJ Galicia núm. 1057/2022, de 8 de marzo: condena empresa por abrir taquilla sin presencia de representante legal.

- La empresa procedió a abrir y vaciar la taquilla de la demandante sin cumplir los requisitos del artículo 18 ET. Es decir, sin presencia de representantes de las personas trabajadoras o, en caso de ausencia, de otro trabajador/a de la empresa.

En cuanto al registro de bolsos o mochilas, no es posible realizarse diariamente y de forma general e indiscriminada. La capacidad de vigilancia y control empresarial está limitada por los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

SAN núm. 251/2021, de 30 de noviembre: se declara nulo el protocolo de seguridad que imponía la exhibición diaria de bolsos y mochilas de los trabajadores/as a los responsables de tienda y su grabación mediante cámaras de videovigilancia.

- Se trata de una medida que no cumple los requisitos de proporcionalidad, idoneidad y necesidad. El protocolo rebasa ampliamente las facultades que al empresario otorga el art. 18 ET.
- Además “los controles deben hacerse en presencia de un representante de los trabajadores o un compañero de trabajo y no del responsable de tienda lo que no se relaciona con la protección de la intimidad del trabajador registrado, sino que es, más bien, una garantía de objetividad y de eficacia de la prueba”.

1.3.3. Derecho a recibir información

Los representantes de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados de determinadas materias.

Los delegados/as sindicales tienen derecho a acceder a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda (art. 10.3 LOLS).

STSJ Madrid núm. 790/2019, de 19 julio: sobre lesión del derecho de información de los delegado/as sindicales.

- La empresa deniega a dos delegado/as sindicales el derecho al acceso a la misma información y documentación que pone a disposición del comité de empresa. El Tribunal reconoce que, de la literalidad del art. 10.3 LOLS, se desprende el derecho de acceso a la información por parte de los delegado/as sindicales, con la condición de que estos no formen parte del comité de empresa, excepción legal plenamente lógica si se parte de la base que ese derecho tiene naturaleza individual, autónomo, independiente y con sustantividad separada del derecho del comité, precisamente para facilitar la información y con ella la actividad sindical, distinta de la que corresponde al comité –no a sus integrantes individuales– como órgano de representación unitaria, aunque el contenido material de la información sea el mismo.

Los derechos de información⁵ de los representantes de las personas trabajadoras afectan a varias materias.

⁵ Para más información sobre los derechos de los delegado/as sindicales ver: <https://servicioestudiosugt.com/derecho-de-informacion-de-los-delegado/as/>



DERECHOS DE INFORMACIÓN	Contratación: arts. 8; 64; 42; 44 ET.
	Modificación sustancial de condiciones de trabajo: arts. 35; 39; 40; 41 ET.
	Extinción: art. 64 ET.
	Siniestralidad laboral: art. 64 ET.
	Igualdad de trato: arts. 64 ET; 47.4 y 73 LO 3/2007
	Situación financiera de la empresa: arts. 47; 49; 52; 53 ET.

MATERIA DE CONTRATACIÓN

- **Copia básica** (art. 8.4 ET) de todos los contratos efectuados en un plazo de 10 días, salvo los de personal de alta dirección que solo requieren notificación (art. 8. 3 ET).
- **Información** sobre la estructura y evolución del empleo y nuevas contrataciones: modelos de contrato de trabajo escrito y modelos de finiquito, prórrogas y denuncias de los contratos (art. 64 ET). Actuaciones medioambientales que tengan repercusión sobre el empleo.
- Los usos de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles (64.4.d ET).
- Empresas contratistas y subcontratas (art. 42.4 y 5 ET).
- En el caso de sucesión de empresas, tanto cedente como cesionario deberán informar a los representantes legales sobre: la fecha prevista de la transmisión, los motivos de la transmisión, las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para las personas trabajadoras afectadas y las medidas previstas respecto de estas (art. 44 ET).

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

El presente contrato se celebra en virtud de la Ley Orgánica 3/2007 de Empleo y el Real Decreto 1363/2007 de 19 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 3/2007 de Empleo.

El trabajador declara que ha leído y comprende el contenido del presente contrato, así como sus derechos y obligaciones, y que ha aceptado voluntariamente sus condiciones.

El contrato se celebra en virtud de la Ley Orgánica 3/2007 de Empleo y el Real Decreto 1363/2007 de 19 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 3/2007 de Empleo.

El contrato se celebra en virtud de la Ley Orgánica 3/2007 de Empleo y el Real Decreto 1363/2007 de 19 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 3/2007 de Empleo.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (MSCT)



Jornada de trabajo (horas extraordinarias art. 35.5 ET), horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema remuneración... (art. 41 ET). Movilidad funcional ascendente y descendente cuando el empresario encomiende funciones correspondientes a grupo profesional superior o inferior (art. 39.2 ET). En el caso de movilidad geográfica también se debe informar (art. 40 ET).

SITUACIÓN FINANCIERA DE LA EMPRESA



Trimestralmente factores económicos del sector. Documentación contable de la empresa: el balance, la cuenta de resultados y la memoria (art. 64 ET). Igualmente, se informará sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción (art. 64.2.b ET).

SINIESTRALIDAD LABORAL



- Índice de absentismo, causas y siniestralidad.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- Estudios de medio ambiente laboral y mecanismos de prevención (art. 64 ET).

IGUALDAD DE TRATO



- % de mujeres y hombres por niveles profesionales, las medidas de fomento de igualdad y de la aplicación de los planes de igualdad (art. 64 ET).
- **Planes de igualdad:** el contenido y la consecución de sus objetivos (art. 47.4 LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Las acciones que no se concierten bajo criterios de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad (art. 73 LO 3/2007).



EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

- Información sobre la intención de extinguir los contratos de trabajo por causas objetivas mediante copia del escrito de preaviso (art. 52 y 53 ET). Su incumplimiento puede dar lugar a que el despido sea calificado como improcedente.
- Presencia en la firma del finiquito por finalización de contrato (art. 49.2 ET).
- Información previa a la apertura de período de consulta en caso de ERTE (art. 47 ET).

STSJ Extremadura núm. 284/2021, de 5 de mayo: sobre incumplimiento de obligación de notificar modificación sustancial de condiciones de trabajo a los representantes legales.

- Se declara la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo porque la empresa no ha hecho saber por medio fehaciente dicha modificación con quince días de antelación a su efectividad, en los términos previstos en el artículo 41 ET.

1.3.3.1. Límites constitucionales al derecho de información de los RLT

Los representantes de las personas trabajadoras, en el ejercicio de su derecho de información, deben tener en cuenta que existen determinados límites para no colisionar con otros derechos fundamentales.

Por ejemplo, la libertad de expresión de un representante de los trabajadores/as, puede confrontar con el derecho al honor del empresario.

Cuando los tribunales analizan si una acción o medida vulnera un derecho fundamental, lo hacen atendiendo a los siguientes requisitos:

Idoneidad

Si la medida limitadora del derecho fundamental es acorde al objetivo que se pretende conseguir.

Necesidad

Si la medida adoptada es necesaria, o el objetivo que se persigue puede conseguirse con otra más moderada.

Proporcionalidad

Si con la medida adoptada se consiguen más beneficios o ventajas, que perjuicios.

1. Libertad de expresión e información

La libertad de expresión garantiza que se pueda decir y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. Comprende, por tanto, la emisión de juicios y opiniones, pero no expresiones indudablemente injuriosas.

La libertad de información consiste en manifestar hechos y noticias, comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión y, por tanto, exige que se cumpla el requisito de veracidad.

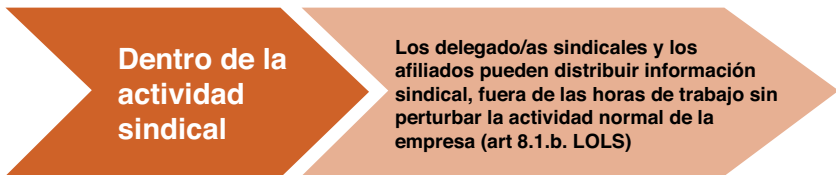
STC núm. 146/2019, de 25 de noviembre: distinción entre derecho a la libertad de expresión y derecho a la libertad de información.

- Se distingue entre el derecho que garantiza la libertad de expresión, cuyo objeto son los pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor) y el derecho a comunicar información, que se refiere a la difusión de aquellos hechos que merecen ser considerados noticiables. Tal distinción tiene una importancia decisiva para determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades, pues, “mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su misma naturaleza, no se prestan a una demostración de exactitud”. A quien ejercita la libertad de expresión no se le exige prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, en cambio sí en el derecho de información.



Si existe conflicto, los tribunales comprueban si predomina más el elemento informativo (exposición de hechos veraces y objetivos), o el elemento valorativo (la opinión y crítica vertida sobre los hechos).

Si la información la da un representante sindical, habrá que tener en cuenta también el derecho a la libertad sindical, reconocido en el artículo 28 de la Constitución.



Se garantiza un amplio margen para el ejercicio de la libertad de expresión de los representantes de las personas trabajadoras cuando sus destinatarios son los trabajadores/as y las críticas u opiniones se dirigen a materias laborales. Igualmente se garantiza un amplio margen de tolerancia respecto de las materias extralaborales si la divulgación de opiniones se da en el contexto de la empresa.

El grado de ofensa de los términos empleados dependerá del contexto de conflictividad laboral en el que se producen.

2. Límites constitucionales al derecho de información de los RLT

El derecho a la información y a la libertad de expresión están doblemente modulados por el derecho al honor y el principio de buena fe.

i. Libertad de información y expresión ↔ Derecho al honor

Aunque los tribunales priman la libertad de expresión y de información sobre el derecho al honor (interés general sobre el individual), cuando los representantes de las personas trabajadoras ejercitan los derechos de información activa y expresión, pueden chocar con el derecho al honor.

STC núm. 89/2018, de 6 de septiembre: uso legítimo de su derecho fundamental a la libertad de expresión en el ámbito sindical.

- Ciertos aspectos esenciales para determinar si el RLT hizo un uso legítimo de su derecho fundamental a la libertad de expresión en el ámbito sindical (art. 28.1 CE) son: el contenido del mensaje; la necesidad y finalidad del mismo; la proyección o notoriedad pública de los destinatarios a los que va dirigido; el modo en que queda en su caso afectado el honor o el prestigio profesional o empresarial; la forma, medio o lugar en que se proyecta; su difusión y el grado de conexión con actividades de interés público, y el daño sufrido por la empresa, así como el contexto en que se realizan las manifestaciones.

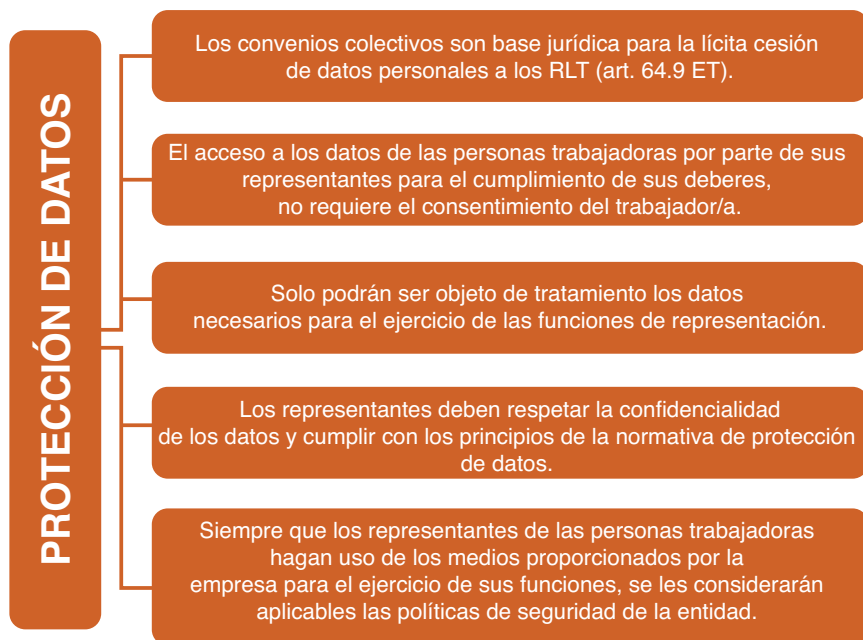
i. Libertad de información y expresión ↔ **Principio de buena fe**

El principio de buena fe no supone un deber genérico de lealtad a la empresa. Ahora bien, según el TC, los límites genéricos de la libertad de expresión no cubren un “derecho al insulto”, ni expresiones ultrajantes u ofensivas, impertinentes e innecesarias para el fin pretendido, o que puedan poner en tela de juicio la honestidad, ética, o prestigio profesional del empleador.

ii. Libertad de información ↔ **Derecho a la protección de datos personales**

En determinadas circunstancias, debido a las funciones que desempeñan, los representantes de las personas trabajadoras tienen acceso a datos personales y especialmente protegidos de los trabajadores/as. Con respecto al tratamiento y utilización de datos, hay que tener en cuenta lo siguiente⁶:

⁶ Para más información consultar: La protección de datos en las relaciones laborales (aepd.es).



STSJ de Madrid núm. 522/2022, de 3 de junio: vulneración de la libertad sindical por denegar información.

- Condena a la empresa por vulneración de la libertad sindical cuando, bajo el pretexto de la protección de datos, se niega a dar cualquier información al delegado/a sindical sobre personas trabajadoras que no han recibido prendas de trabajo exigidas por el convenio colectivo, a pesar de la disposición de este a admitir diversas alternativas de flujo de información. Se le impone el pago de una indemnización de 7.500 euros.

1.3.4. Consulta / Consulta y negociación / Emisión de informes

La diversidad de medidas empresariales en las que la representación de las personas trabajadoras tiene participación es muy amplia, puede que incluso la entidad de la misma sobrepase la mera consulta para llegar a la necesidad de la negociación.

Algunos rasgos generales:

CARACTERÍSTICAS NECESARIAS DEL PROCESO DE CONSULTA (art. 64.6 ET)

- Deberá realizarse de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores/as, 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 de poder llegar a un acuerdo. En todo caso, la consulta deberá posibilitar que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

PLAZO PARA LA EMISIÓN DE INFORME (art. 64.6 ET)

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

QUÉ IMPLICA EL PERIODO DE CONSULTAS STS núm. 342/2017, de 21 de abril: significado de negociar durante el periodo de consultas

- La negociación en el periodo de consultas debe realizarse necesariamente con la comisión negociadora, no mediante negociación virtual (correos electrónicos).

NEGOCIAR DE BUENA FE STS núm. 656/2018, de 20 de junio: la buena fe en las negociaciones

- “(...) la mala fe ha de excluirse cuando se cumplen los deberes de información, se producen numerosas reuniones...y hay variación sobre las iniciales de la empresa (...) por el contrario, ha de apreciarse la falta de buena fe cuando se da la doble circunstancia de la falta de información a la representación de los trabajadores/as y el mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio”.



MATERIA SALARIAL: art. 29.4 ET

Es preceptiva la emisión de informe previo sobre la determinación del medio para el pago de salario y de las prestaciones de la Seguridad Social (moneda de curso legal, cheque, transferencia bancaria...) que vaya a utilizar el empresario.

TIEMPO DE TRABAJO: art. 34.9 ET

Los términos en los que se ha de concretar la organización y documentación del registro de jornada, han de ser objeto de negociación colectiva o acuerdo de empresa. Cuando no sea posible, el empresario, antes de decidir, debe efectuar consulta previa a los representantes de los trabajadores/as.

SAN núm. 144/2019, de 10 de diciembre: requisitos formales sistema registro de jornada.

- 1. Formalmente su adopción debe realizarse, bien en convenio colectivo estatutario, bien por acuerdo de empresa, o en defecto de ambos pactos colectivos, por decisión unilateral del empleador previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/as, consulta esta que ante la falta de previsión expresa del art. 34.9 ET, deberá efectuarse respetando al menos las previsiones de los apartados 5 y 6 del art. 65 ET.
- 2. El registro de jornada se configura como una obligación de carácter documental, sirviendo como instrumento útil para garantizar el cumplimiento de elementos fundamentales del contrato de trabajo.

En cuanto al calendario laboral, con carácter previo a su elaboración, el empresario debe consultar a los representantes de las personas trabajadoras, quienes emitirán informe (disposición adicional tercera RD 1561/1995, de 21 de septiembre). Este informe no será necesario si ha mediado acuerdo en la consulta, pero será preceptivo de no existir ese acuerdo.

STS de 18 de noviembre de 2014, rec. 2730/2013: nulidad calendario elaborado unilateralmente por empresa sin informe previo de representantes de los trabajadores/as.

- La DA Tercera del RD 1561/1995 no exige una negociación previa a la elaboración del calendario laboral (...) Lo único que impone la referida norma es que los representantes de los trabajadores/as sean “consultados por el empresario” y que emitan “informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral”... informe que, evidentemente, no será necesario si ha mediado acuerdo en la consulta... la finalidad que presumiblemente la Ley atribuye al complementario “informe” (entendemos que en orden a la posible impugnación judicial del calendario y al acreditamiento de las consultas y de la razonabilidad o arbitrariedad de aquel).

AJUSTES Y CAMBIOS EMPRESARIALES

UMBRALES PARA CONSIDERAR UNA MEDIDA COMO COLECTIVA
(En movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despido colectivo)

Es de carácter colectivo si en periodo de 90 días afecta 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 más de trescientos trabajadores.



DETERMINACIÓN DE INTERLOCUTORES (PARTE TRABAJADORA)

Reglas de art. 41.4 ET aplicables a MSCT colectivas, movilidad geográfica colectiva y despido colectivo

1.º Secciones sindicales (si lo acuerdan y tienen representación mayoritaria en comités de empresa o entre los delegados de personal de centros de trabajo afectados: representarán a todos los trabajadores/as de los centros afectados).

2.º Si no intervienen las secciones sindicales:

- Afecta a UN ÚNICO centro de trabajo:
 - Comité de empresa o delegados de personal

 - No hay RRTT, los trabajadores/as optarán por:
 - Comisión de los propios trabajadores/as (*ad hoc*), o
 - Comisión integrada, según su representatividad, por sindicatos más representativos y representativos del sector, legitimados para formar parte de comisión negociadora del convenio colectivo aplicable.

- Afecta a MÁS de un centro de trabajo:
 - 1.º Comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función.

 - 2.º Si no, Comisión representativa constituida según las reglas siguientes:
 - Si todos los centros tienen representantes, la integran estos.
 - Si sólo algunos tienen, estos representarán a todos, salvo que decidan designar Comisión (*ad hoc* o de sindicatos) los que carecen de representantes.
 - Si ninguno tiene, designación de comisión *ad hoc* o integrada por sindicatos, en proporción al núm. de trabajadores/as que representen.



El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe (art. 64.5 ET), con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA: art. 40.2 ET

Cuando el empresario pretenda trasladar a los trabajadores/as a un centro de trabajo distinto que implique cambio de residencia, y siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), antes deberá someter su decisión a un periodo de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras.

• Duración:

Máximo 15 días, si afecta a todo el centro de trabajo que cuente con al menos 5 personas trabajadoras, o, aunque no afecte a todo el centro, si en un periodo de 90 días afecta al número de personas trabajadoras fijadas por la ley para considerarla como colectiva.

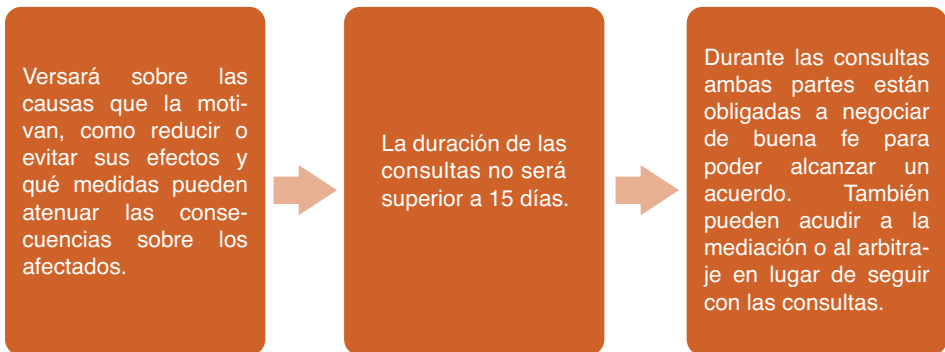
- Se centrarán en las causas, en cómo evitar o reducir los efectos y en las medidas para atenuar las consecuencias en los afectados.
- Ambas partes están obligadas a negociar de buena fe para poder alcanzar un acuerdo.

- En cualquier momento, pueden sustituir las consultas, por una mediación o arbitraje.
- El acuerdo puede incluir prioridades de permanencia de determinadas personas trabajadoras atendiendo a las circunstancias que se fijen (cargas familiares, discapacidad, edad...).



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (MSCT): art. 41 ET

Cuando el empresario tome la decisión de realizar MSCT de carácter COLECTIVO que NO AFECTE a CONDICIONES INCLUIDAS en un CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO (en este caso, el procedimiento que corresponde es el de la inaplicación regulado en art. 82.3 ET), tendrá que abrir un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores/as.



Será una modificación de carácter individual si en el periodo de referencia de 90 días, no alcanza los umbrales fijados por la ley para las modificaciones colectivas. La decisión empresarial requiere notificación a los representantes.

STS núm. 276/2022, de 23 de marzo: nulidad de decisión empresarial que omite el proceso del art. 41.4 ET.

La acreditación de las causas que la empresa pueda esgrimir para justificar la modificación, debió plantearlas previamente en el proceso de negociación colectiva, regulado en el punto 4 del art. 41 ET, necesario atendiendo al carácter colectivo de la modificación.

Deben existir RAZONES JUSTIFICATIVAS (Probadas)

- Económicas, técnicas, organizativas, de producción (causas ETOP).

Materias de posible afectación

- Jornada
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema remuneración y cuantía salarial
- Sistema trabajo y rendimiento
- Funciones si exceden límites movilidad funcional

SUCESIÓN EMPRESA: arts. 44.9 y 44.10 ET

Cuando se produzca un cambio en la titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, la relación laboral permanece. El nuevo empresario tiene que asumir los derechos y obligaciones del anterior (laborales, de seguridad social, compromisos de pensiones, de protección social complementaria).

- Si alguno de los empresarios, anterior o nuevo, aprovechando la transmisión pretende adoptar medidas laborales, tendrá que iniciar un periodo de consultas previo en el que abordar esas medidas y las consecuencias que tendrán sobre las personas trabajadoras, obligándose a negociar de buena fe para poder lograr un acuerdo.
- Estas obligaciones empresariales operan siempre, también cuando la decisión de transmitir la empresa provenga de otra que ejerza el control sobre cedente o cesionario.



EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

1. POR CAUSAS ETOP: ART. 47 ET

Cuando concurra, de manera temporal, alguna de las causas ETOP en los términos previstos por la ley, la empresa podrá reducir la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender sus contratos de trabajo.

Para poder llevar a cabo este tipo de medidas es necesario que el empresario, con independencia de a cuántas personas trabajadoras vaya a afectar, siga el procedimiento establecido en la ley:

- Apertura de un periodo de consultas con la representación legal de aquellas, que no durará más de 15 días, salvo que la plantilla sea inferior a cincuenta personas en cuyo caso durará 7 días como máximo.
 - Se aplican las reglas previstas en el art. 41.4 ET (sobre MSCT) sobre interlocución con la empresa por parte de los trabajadores/as.
 - Deberán negociar de buena fe para intentar conseguir un acuerdo siendo necesaria la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores/as o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras. En ambos casos tienen que representar a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.
-
- Ambas partes pueden sustituir, en cualquier momento, el periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje de aplicación en la empresa, procedimiento que habrá de desarrollarse dentro del plazo fijado para el periodo de consultas.
 - Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas que permiten la aplicación de la medida.

- El procedimiento caducará si en el plazo de quince días desde la última reunión del periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores/as y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada.
- Mientras esté vigente la medida, la empresa puede proponer la prórroga de la misma: deberá comunicarlo a la representación de las personas trabajadoras, con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas, y abrir otro periodo de consultas, con duración máxima de cinco días. También tendrá que comunicarlo a la autoridad laboral en un plazo de siete días. La prórroga tendrá efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

2. POR FUERZA MAYOR: ART. 47.5 y 47.6 ET

Cuando la causa motivadora sea la fuerza mayor temporal, deberá ser constatada por la autoridad laboral, previo procedimiento establecido (art. 47 y 51.7 ET, y disposiciones reglamentarias) que prevé derechos de información a los representantes legales de los trabajadores/as.

La fuerza mayor también podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incluidas las orientadas a proteger la salud pública (art. 47.6 ET).

3. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO: ART. 47 BIS ET

Se trata de un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que debe ser activado por el Consejo de Ministros para que las empresas puedan solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Hay dos modalidades:

1

CÍCLICA, debido a una coyuntura macroeconómica general que aconseje adotar instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

2

SECTORIAL, limitado a sector o sectores de actividad en los que se produzcan cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Mientras permanezca activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, en cualquiera de sus centros de trabajo.

• Procedimiento:

1. Solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, con quien se desarrollará un periodo de consultas.
2. En la modalidad sectorial, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

• Concluye:

- a) Con acuerdo: la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo.
- b) Sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

El empresario debe facilitar la información y documentación necesaria establecida por la norma.⁷

⁷ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Pendiente de modificación tras la reforma laboral efectuada por RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre.



DESPIDO COLECTIVO: art. 51 ET

1. POR CAUSA ETOP

Para que estemos ante un despido colectivo, es preciso, por una parte, que concurra alguna de las causas establecidas en la ley (económicas, técnicas, organizativas o de producción –ETOP–), y por otra que, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos al número de trabajadoras/es que establece la ley.

STS núm. 345/2022, de 19 de abril: sobre cómo se computan los noventa días.

“... ha de calcularse computando todo periodo de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido de esa misma disposición”.

- Procedimiento⁸:

PERIODO DE CONSULTAS: DURACIÓN Y OBJETIVO

- No superior a treinta días naturales, o quince si la empresa tiene menos de cincuenta trabajadoras/es.
- Finalidad: evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias con medidas sociales de acompañamiento (recolocación, formación o reciclaje profesional).

INTERLOCUTORES

- Los previstos en el art. 41.4 ET.

⁸ Sometido a Reglamento (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Pendiente de modificación tras la reforma laboral efectuada por RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre).



DOCUMENTACIÓN NECESARIA

Debe acompañarse con la apertura de las consultas

- Memoria explicativa de causas del despido colectivo y de otros aspectos (número y clasificación profesional de los trabajadora/es afectados por el despido, número y clasificación profesional de los trabajadores/as empleados habitualmente en el último año, periodo previsto para la realización de los despidos, criterios para la designación de los trabajadoras/es afectados por los despidos, y, en función de la causa del despido, documentación contable y fiscal, informes técnicos. En el caso de los despidos por causa económica la documentación está más concretada en la norma. Importante en estos supuestos es advertir si estamos ante un grupo de empresas de carácter laboral).

SAN núm. 85/2016, de 18 de mayo: nulidad de la medida extintiva por no entrega de documentación de la contabilidad real de las empresas integrantes del grupo.

La falta de entrega a los representantes de las personas trabajadoras en el periodo de consultas de la contabilidad real de las empresas integrantes del grupo a los efectos laborales impide una verdadera negociación durante las consultas y comporta el incumplimiento de la exigencia legal de negociar de buena fe.

- Deberán negociar de buena fe para llegar a un acuerdo. Es necesaria la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores/as o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras. En ambos supuestos tienen que representar a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

EL ROL DE LA AUTORIDAD LABORAL

Tiene papel activo, pero no decisorio: solo velará por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir advertencias y recomendaciones a las partes, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes, y funciones de asistencia a petición de parte o por propia iniciativa.

- Pueden sustituir en cualquier momento el periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje.
- Finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado. Si hubiera acuerdo, le dará copia íntegra del mismo.
- En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores/as y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.
- Si en quince días desde la última reunión del periodo de consultas, el empresario no comunica a los representantes de los trabajadores/as y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, caducará el procedimiento de despido colectivo.
- La existencia de causa deberá ser constatada por la autoridad laboral, con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.
- El procedimiento incluye la comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as, que serán parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

2. POR FUERZA MAYOR: ART. 51.7 ET

Cuando la causa motivadora sea la fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas, previo procedimiento establecido en el que se prevén derechos de información a los representantes legales de los trabajadores/as.

La información y documentación es obligatoria para el empresario, aunque la decisión sobre los despidos colectivos haya sido tomada por empresario o empresa que ejerza el control sobre aquel.

**INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:
art. 82.3 ET**



En nuestra legislación, los convenios colectivos estatutarios obligan a todos los empresarios y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin embargo, se prevé la posibilidad de no aplicar en la empresa alguna de las condiciones previstas en el convenio colectivo, sea de sector o de empresa, siempre que:

- Exista causa, conforme a la ley (económicas, técnicas, organizativas o de producción).
- Haya acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo según las reglas que fija el ET (art. 87.1), previo periodo de consultas (según art. 41.4 ET).
- Se trate de condiciones que afecten a:
 - Jornada de trabajo
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo
 - Régimen de trabajo a turnos
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial
 - Sistema de trabajo y rendimiento
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional
 - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo debe establecer las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que será como máximo hasta que haya un nuevo convenio aplicable en esa empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio. En caso de no hacerlo o si la comisión del convenio no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar las discrepancias.

Como última instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) si afecta a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas (en los demás casos).

OTRAS CUESTIONES SOMETIDAS A CONSULTA: art. 64.5 ET

- Situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo.
- Trimestralmente, información sobre la evolución probable del empleo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios.
- 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.
- Adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: art. 33 LPRL

El empresario está obligado a someter a consulta con los representantes de los trabajadores/as, con antelación, las decisiones en las materias que reseña el art. 33 Ley 31/1995 (LPRL):

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías –en todo lo relacionado con las consecuencias que pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores/as– 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.
2. 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 las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
3. La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (Art. 26.2 LPRL)

Cuando exista riesgo para la seguridad y la salud o posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario debe adoptar las medidas de adaptación necesarias. Si no es posible, tendrá que cambiar de puesto a la trabajadora. La relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos requiere previa consulta con los representantes de los trabajadores/as.



4. Los procedimientos de información y documentación de los artículos 18.1 y 23.1 LPRL.
5. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
6. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

OTRAS CUESTIONES SOMETIDAS A INFORME

ART. 64.5 ET

- 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.

ART. 39.2 ET (MOVILIDAD FUNCIONAL)

- Si la persona trabajadora realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenece, durante más de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, puede reclamar el ascenso o que se cubra el puesto que está desempeñando. Si el empresario se niega, es necesario informe previo de los representantes para presentar reclamación judicial.

1.3.5. Negociación

Nuestra normativa remite numerosas materias, o aspectos concretos de estas, a la negociación en la que los representantes de los trabajadores/as pueden intervenir.

A) DE CARÁCTER GENERAL

Negociación de convenios colectivos

- Convenio colectivo de empresa y de ámbito inferior: legitimados el comité de empresa, los delegado/as de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité (art. 87.1 ET).
- En los convenios dirigidos a un grupo de personas trabajadoras con perfil profesional específico (legitimadas las secciones sindicales designadas

mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

- En los convenios sectoriales la legitimación para negociar en representación de los trabajadores/as la ostentan (art. 87.2 ET):
 - a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

B) DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Clasificación profesional y promoción en el trabajo

- Sistema de clasificación profesional (art. 22.1 ET).
- Promoción y formación profesional (art. 23.2 y 3 ET).
- Ascensos (art. 24 ET).
- Promoción económica (art. 25 ET).

Materia salarial

- Estructura del salario (art. 26.3 ET).
- Modelo recibo de salarios (art. 29.1 ET).
- Gratificaciones extraordinarias: determinación del mes y/o prorrateo (art. 31 ET).

Materia de contratación

- El ET contiene importantes remisiones a la negociación colectiva, adquiriendo un papel relevante con la última reforma laboral (Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre).
- Las referencias del RDL 32/2021 al convenio colectivo son variadas, desde la expresión convenio sectorial, pasando por el acuerdo de empresa, o la negociación colectiva en general.



<p>Contratos formativos</p>	<p>En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos para conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres mediante contratos formativos. Podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.6 ET).</p> <p>Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, de ámbito inferior, podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que se puedan desempeñar por medio de contrato formativo (art.11.4.e) ET).</p>
<p>Contratación temporal</p>	<p>Contrato temporal por circunstancias de la producción La duración del contrato no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima hasta un año (art. 15.2, párr. 3.º ET).</p> <p>Contrato de sustitución Podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato nombre de la persona sustituida y causa de la sustitución (art. 15.3 párr. 2.º ET).</p>
<p>Comunes en contratación temporal y formativa</p>	<p>Los derechos de las personas trabajadoras con contrato temporal, cuando corresponda en atención a su naturaleza, sus derechos en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente fijadas en la ley en relación a los contratos formativos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado (art. 15.6 ET).</p>
<p>Generales a la contratación temporal</p>	<p>Los convenios colectivos podrán establecer (art. 15.8 ET):</p> <p>Ø Planes de reducción de la temporalidad, así como criterios generales sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, 2 criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, 3 fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas de su incumplimiento. <p>Ø Criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.</p> <p>Medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.</p>

Contrato fijo-discontinuo

Mediante **convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa**, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas (art. 16.3 ET).

Ø Cuando la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los convenios colectivos **sectoriales** podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. (art. 16.4 ET).

Ø Los convenios colectivos de **ámbito sectorial** podrán establecer (art. 16.5 ET):

- 1 Una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de su contratación y llamamiento efectivo por cada una de las empresas.
- 2 Cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.
- 3 Un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Ø Las empresas de trabajo temporal (ETT) podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el art. 15 ET, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el art. 16 ET a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los **convenios colectivos sectoriales o de empresa de las ETT**. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad (Modificación de Ley de Empresas de Trabajo temporal por la Disposición Final primera).

Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra (sector de la construcción)

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará (Disp. Ad. Tercera):

- Los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.
- Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.

Tiempo de trabajo

- Horario y distribución del tiempo de trabajo, distribución irregular de la jornada, adaptación por motivos de conciliación. Organización y documentación del registro de jornada (art. 34 ET).
- Abono o compensación de las horas extraordinarias (art. 35 ET).
- Permisos retribuidos, ausencias, reducción de jornada (art. 37 ET).
- Planificación anual de Vacaciones (art. 38 ET).



Movilidad funcional

- Determinación de periodos distintos a los legales para reclamar la cobertura de vacantes.
- Cambio de funciones (art. 39 ET).

Movilidad geográfica

- Prioridades de permanencia a favor de determinados colectivos (art. 40.7 ET). Por ej.: con cargas familiares, mayores de determinada edad, personas con discapacidad.

Excedencias

- Duración del periodo de excedencia para cuidado de familiar (art. 46.3 ET).

Derecho de información y consulta

- Contenido y modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en art. 64 ET, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos (art. 64.9 ET).

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

- Medidas específicas, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación (art. 48 LO 3/2007).

Medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

- Negociación de los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos (art. 5 RD 901/2020, de 13 de octubre).



STS Sala Tercera núm. 383/2022, de 28 de marzo: composición de la comisión negociadora de los planes de igualdad cuando no existen otros órganos de representación de las personas trabajadoras.

El Tribunal confirma que las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector al que pertenezca la empresa están legitimadas para negociar los planes de igualdad.

STS núm. 303/2022, de 5 de abril: se vulnera el derecho a la libertad sindical si no se negocia el plan de igualdad.

Los planes de igualdad son manifestaciones normativas de la negociación colectiva.

EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (ART. 73 LO/2007)

- La LO 3/2007 prevé que las empresas asuman de forma voluntaria la realización de acciones de responsabilidad social para promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en la empresa o en su entorno social.
- La realización de estas acciones (económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza) puede acordarse con la representación de las personas trabajadoras, además de con otras organizaciones, y si no se acuerdan con la citada representación, la empresa deberá informarle de las que vaya a llevar a cabo.
- Se aplica la normativa laboral a aquellas decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales.



Promoción de elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de la plantilla.

- Los convenios colectivos pueden prever estas situaciones, pero si no las contemplan deberá hacerse por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras (art. 67.1 ET).

NEGOCIACIÓN DE MATERIAS RELATIVAS A:

NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO

CONTRATACIÓN

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MOVILIDAD FUNCIONAL

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

MATERIA SALARIAL

TIEMPO DE TRABAJO

EXCEDENCIAS

INFORMACIÓN Y CONSULTA

IGUALDAD

PROMOCIÓN DE ELECCIONES PARCIALES

1.3.6. Representación de las personas trabajadoras y trabajo a distancia/teletrabajo (Ley 10/2021, de 9 de julio)

- La empresa debe entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, y de sus actualizaciones, en un plazo no superior a diez días desde su formalización. Si se modifica el acuerdo debe ponerse en conocimiento de la RLT.
- Les debe informar sobre las vacantes de puestos de trabajo de carácter presencial.
- Es obligatoria la participación de la representación en los criterios de utilización de los dispositivos digitales que establezca la empresa.
- Se debe dar previa audiencia de la representación en la elaboración de la política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización para un uso razonable de las herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada.
- La empresa debe suministrar a los representantes elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa. Entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual.
- Participación previa en la elaboración de las instrucciones del trabajo a distancia por parte de la empresa sobre protección de datos y sobre seguridad de la información.



Los pronunciamientos de nuestros jueces y tribunales sobre esta materia son abundantes, destacando alguna sentencia por las consideraciones generales que contiene⁹.

SAN núm. 44/2022, de 22 de marzo: sobre la legalidad o nulidad de las cláusulas contractuales impuestas por la empresa a la persona teletrabajadora.

Clarifica lo que se permite y lo que no en el redactado de un contrato tipo ofertado por la empresa y realizado exclusivamente por parte patronal, desde su innata posición de poder, al no existir, en el caso objeto de la sentencia, una regulación convencional sobre el trabajo a distancia/teletrabajo...

1.4. Deberes

1.4.1. Deber de sigilo profesional: art. 65.2 ET; art. 10.3.1 LOLS

El deber de sigilo obliga a los representantes de las personas trabajadoras y a los expertos que les asistan, a salvaguardar toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo.

- En todo caso, ningún tipo de documento o información entregada por la empresa podrá ser utilizada fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- El deber de sigilo debe entenderse como la utilización debida y razonable de la información. No puede ser empleada de forma interesada, privativa y singular.

⁹ Comentario del SEC a la SAN núm. 44/2022: <https://servicioestudiosugt.com/sentencia-audiencia-nacional-sobre-trabajo-a-distancia-san-44-2022-de-22-de-marzo/>

STSJ País Vasco núm. 451/2021, de 9 de marzo: sobre el incumplimiento del deber de sigilo.

La trabajadora, miembro del Comité de Empresa y delegada de prevención, utiliza de forma interesada, privativa y singular, información documentada en una investigación de los accidentes, con incumplimiento de su deber de sigilo, utilizando privativamente unas documentales de estricto ámbito empresarial, para fines distintos de los que motivaron su entrega.

- La calificación de información reservada por parte de la empresa debe fundarse en datos objetivos.

STC núm. 213/2002, de 11 de noviembre: sobre la necesidad de justificar por parte del empresario el carácter reservado de la información.

La facultad empresarial de sujetar determinadas informaciones a la observancia por parte de sus destinatarios de una obligación de reserva o sigilo, destinada a salvaguardar los intereses empresariales que podrían resultar perjudicados por el conocimiento general de determinadas informaciones, no se configura ilimitadamente, sino con carácter restringido en cuanto limite el ejercicio de la función propia de los representantes de los trabajadores/as sobre los que pesa, como ya se señaló, un deber legal de informar a sus representados (art. 64.1.12 LET).

No es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario también que “desde un plano objetivo efectivamente lo sea”.

- El incumplimiento del deber de sigilo puede derivar en despido por transgresión de la buena fe contractual (art. 54.2.d ET).
- El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentre.



- Secretos industriales, financieros o comerciales

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.

Se considera secreto empresarial (Ley 1/2019, de 20 de febrero) cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, que reúna las siguientes condiciones:

- ser secreto, en el sentido de que, en su conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, no es generalmente conocido por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información o conocimiento en cuestión, ni fácilmente accesible para ellas.
- tener un valor empresarial, ya sea real o potencial, precisamente por ser secreto.
- haber sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto.

Es importante señalar que la protección de los secretos empresariales no afectará a la autonomía de los interlocutores sociales o a su derecho a la negociación colectiva. Tampoco puede servir para imponer en los contratos de trabajo restricciones no previstas legalmente (art. 1.3 Ley 1/2019).

1.4.2. Deber de vigilancia y control en el cumplimiento de las normas: art 64.7.A ET

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a ejercer las siguientes funciones:



1) Deber de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y del empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.



2) Deber de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, teniendo en cuenta las particularidades del art. 19 ET.



3) Deber de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres especialmente en materia salarial.

Hay que tener en cuenta que el cumplimiento de estos deberes no faculta para solicitar y obtener cualquier información.

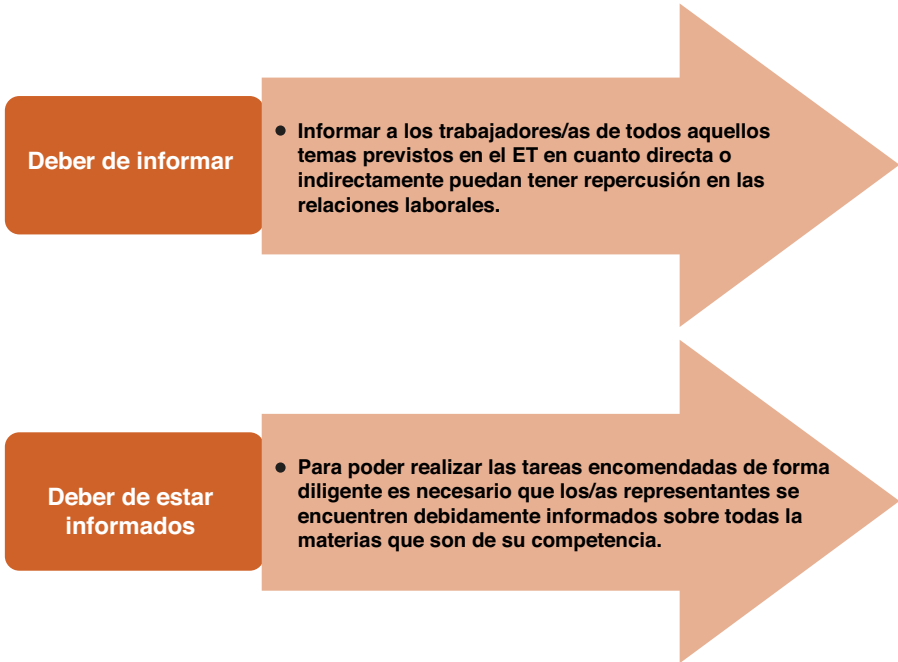
No obstante, sí se admiten las consultas sobre salarios, al entender que las relaciones profesionales no son parte de la esfera íntima de las personas trabajadoras y, por tanto, no se vulnera la regulación contenida en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

STS de 3 de mayo de 2011, rec. 168/2010: los representantes sindicales están legitimados para acceder a la información en materia de salarios.

“... la retribución o salario no es un dato personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad. Como ha recordado la sentencia de esta Sala de 19 de febrero de 2009, recurso 6/2008, se trata de un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional, no siendo necesario recabar el consentimiento previo del trabajador individual para que los representantes sindicales puedan acceder, en su caso, a dicho dato”.

1.4.3. Deber de información: art. 64.7.e ET

Tiene una doble perspectiva:



1.4.3.1. Convocatoria de asamblea de las personas trabajadoras y reuniones sindicales: arts. 28 y 35 CE; arts. 4, 77 y ss. ET; art. 8.1.b LOLS

- Las convocatorias de asambleas están amparadas por el derecho básico de reunión recogido en el art. 4.f ET. Sus requisitos se encuentran recogidos en los arts. 77 y ss. ET.
 - Legitimación, art. 77.1 ET:
 - Delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores/as no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.
 - La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de esta, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

➤ Lugar y tiempo de reunión, art. 78 ET:

- Será en el centro de trabajo, si las condiciones de este lo permiten.
- Tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
- Cuando por trabajarse en diferentes turnos no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola, estará fechada el día de la primera (art. 77 ET).
- El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a) Si no se cumplen las disposiciones legales
 - b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada. Excepto en caso de las reuniones informativas de convenios colectivos.
 - c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d) Cierre legal de la empresa.

➤ Convocatoria, art. 79 ET:

- La convocatoria y el orden del día propuesto, se comunicará al empresario, como mínimo, con 48 horas de antelación, debiendo este acusar recibo.
- Solo podrán tratarse asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día (art. 77 ET).

➤ Votación, art. 80 ET:

La adopción de acuerdos que afecten al conjunto de las personas trabajadoras requiere el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo. Quedan incluidos los votos por correo.



STSJ C. Valenciana núm. 3052/2019, de 13 de diciembre: los requisitos que establece el ET para la convocatoria de asamblea son condición necesaria para su validez.

- El Tribunal declara nula la revocación de mandato conforme a lo dispuesto en los arts. 67.3 y 77 y ss. ET porque el procedimiento no se ajusta a derecho:
- Se ha dirigido un escrito a la Oficina Pública de Registro, sin anunciar en la convocatoria que se realizará mediante asamblea.
- No aparecen identificados con el número del Documento Nacional de Identidad (DNI).
- No se cumple el quorum.
- No se indica expresamente el lugar donde se va a realizar la asamblea.
- No se ha facilitado el voto a las personas trabajadoras afectadas por el sistema de turnos de trabajo de conformidad con el art. 77 ET.

• Las reuniones sindicales son uno de los instrumentos de los que dispone el delegado/a sindical para dar cumplimiento a sus deberes.

- Debe notificarse previamente al empresario. La LOLS no indica el plazo idóneo a tal efecto, ni la necesidad de autorización.
- Debe realizarse fuera de las horas de trabajo y no debe perturbar la actividad normal de la empresa.
- Si bien la titularidad del derecho corresponde a todas las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, también les corresponde su ejercicio a los delegado/as sindicales.
- Por otro lado, los delegado/as sindicales no están habilitados para convocar asambleas con la totalidad de los trabajadores/as, ni siquiera en el caso de elecciones sindicales.

STC núm. 76/2001, de 26 de marzo: los sindicatos no están legitimados para convocar una asamblea con la totalidad de los trabajadores/as. No se vulnera el derecho de reunión.

- Las reuniones que contempla el art. 8.1.b) LOLS y el derecho de reunión reconocido en el art. 4.1.f) y regulado en los arts. 77 a 80 ET son diferentes. Mientras que las primeras canalizan la organización interna del Sindicato y viabilizan el flujo de información sindical en la empresa o centro de trabajo, y su titularidad corresponde individualmente a los trabajadores/as afiliados a un Sindicato, aunque sea de ejercicio colectivo (STC 85/1988, de 28 de abril), en las segundas se trata de un derecho de reunión de todas las personas trabajadoras, independientemente de su afiliación, que, por ello, solo pueden ser convocadas por el 33 por 100 de las mismas, o por los órganos de representación unitaria como órganos de representación del conjunto de los trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo (art. 77.1, párrafo segundo, LET).

1.4.3.2. Convocatoria de huelga: art. 28.2 CE; RD Ley 17/1977, de 4 de marzo; LOLS

- Legitimación: los representantes de las personas trabajadoras están legitimados para realizar la convocatoria (arts. 2.2.d LOLS y 3.2.a RDL 17/1977, de 4 de marzo).
- En el supuesto de convocatoria de huelga por los representantes sindicales: la jurisprudencia ha admitido que basta con que la implantación sea mínima para que puedan ejercitar el derecho.

STS núm. 31/2020, de 15 de enero: es suficiente con que exista implantación para poder convocar huelga.

- Teniendo en cuenta que el sindicato convocante de la huelga tiene implantación en el ámbito del conflicto, 0,48 %, forzoso es concluir que está legitimado para convocar una huelga.



- Comunicación al empresario afectado y a la autoridad laboral: deberá hacerse por escrito, con 5 días naturales de antelación. Si la huelga afecta a empresas de servicios públicos, la comunicación de inicio se presentará ante la autoridad laboral con una antelación de 10 días naturales. La STC 11/1981, de 8 de abril, ha indicado que en caso de “notoria fuerza mayor o estado de necesidad” se estará exento de la obligación de preaviso, siempre que se pruebe la razón de tal extremo.
- Contenido de la comunicación: en el escrito deberán incluirse los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas para resolver las diferencias, la fecha de inicio y la composición del comité de huelga.

1.5. Garantías

Los representantes de las personas trabajadoras gozan de una serie de garantías, ya sean delegado/as de personal, miembros de comités de empresa o delegado/as sindicales de la LOLS (recogidas en el arts. 68 ET y 10.3 de la LOLS). Su finalidad es preservar la independencia en el ejercicio de sus funciones y que la defensa de los intereses de las personas trabajadoras no les repercuta negativamente.

PRINCIPALES GARANTÍAS	ART.
Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de despidos y sanciones por faltas graves o muy graves.	55.1 y 68.a ET
Ejercicio de derecho de opción entre la readmisión o el apoyo de la indemnización correspondiente, en los supuestos de despido improcedente.	56.4 ET
Prioridad de permanencia en la empresa respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción.	68.b ET
Prioridad de permanencia en los supuestos de movilidad geográfica.	40.7 ET
No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, ni ver modificadas sus condiciones de trabajo por razón del cargo representativo, ni ver afectada su promoción económica o profesional por razón del cargo representativo.	68.c ET
Derecho a expresar libremente sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.	68.d ET

STSJ C. Valenciana núm. 4478/2020, de 17 diciembre: inexistencia de vulneración de la prioridad de permanencia.

- No se vulnera esta garantía sindical de permanencia en el empleo de los delegado/as sindicales no liberados a los que se suspende sus contratos de trabajo en virtud de ERTE por fuerza mayor derivada de la covid-19 porque se acredita la inexistencia de puestos de trabajo que pudieran ser desempeñados por los actores, constando igualmente que pudieron acceder igualmente a la empresa a prestar el asesoramiento que fuera preciso, con la previsión empresarial de garantizarles el 100 % de sus emolumentos salariales, los días que acudieron a la empresa.

1.6. Acciones administrativas o judiciales: art. 65.1 ET

Se reconoce a los representantes de las personas trabajadoras la capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

1.6.1. Acciones administrativas: art. 20 Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LO-SITSS)

Si bien cualquier persona puede presentar una denuncia por incumplimiento de las normas del orden social ante la ITSS, la posición que los representantes de las personas trabajadoras ocupan y las labores que tienen encomendadas, les faculta especialmente para ello.

Contenido de la denuncia (art. 9.1.f Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo):

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma.
- Hechos presuntamente constitutivos de infracción.
- Fecha y lugar de la infracción.
- Identificación de los presuntamente responsables.
- Demás circunstancias relevantes.



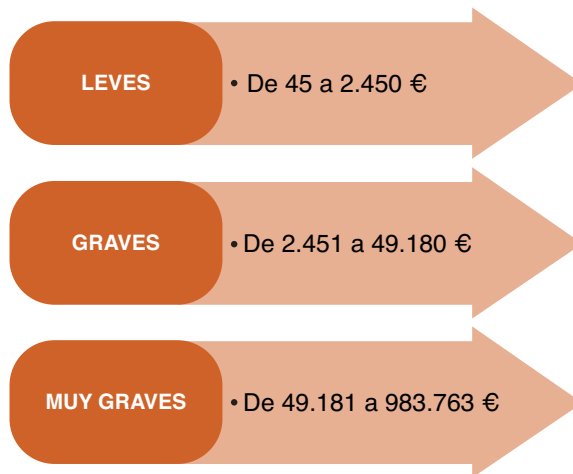
Información del estado de la denuncia (art. 20.4 LOSITSS):

La LOSITSS determina que los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto.

Sanciones [arts. 39 y ss. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)]:

Podrán imponerse multas (art. 40 LISOS) y sanciones accesorias (art. 46 LISOS), que, atendiendo a la gravedad de la infracción, se calificarán como leves, graves o muy graves.

Cuantías:



En el caso de incumplimiento de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras (art. 7.2 LISOS).

1.6.2. Acciones judiciales

1.6.2.1. Conflicto colectivo: arts. 153 a 162 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)

Regulado en el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo y la LRJS, el conflicto colectivo se produce cuando existen discrepancias en el ámbito laboral entre la empresa y un grupo de personas trabajadoras.

- Legitimación (art. 154 LRJS; art. 87 ET; art. 155 LRJS; art. 2.2.d LOLS)
 - Además de otros sujetos, podrán ser parte en los conflictos de empresa o ámbito inferior, los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores/as.

- Materias objeto de este procedimiento (art. 153 LRJS)
 - Las demandas que afecten a intereses generales que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo.
 - La impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales sustitutivos de estos.
 - La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores/as.
 - Los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de las personas trabajadoras y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

- Por su parte, el artículo 17 RDL 17/1977 añade dos cuestiones fundamentales:
 - Cuando los trabajadores/as utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo no podrán ejercer el derecho de huelga.
 - Declarada la huelga, podrán desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo.



- EJERCICIO DE LA ACCIÓN POR LOS REPRESENTANTES SINDICALES: 17.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

Los sindicatos están legitimados para plantear acciones judiciales con ciertas particularidades:

- Podrán accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores/as, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate.
- En cuanto a la implantación, la jurisprudencia exige un “nivel adecuado” al ámbito del conflicto. Con ello se busca evitar que el pronunciamiento judicial afecte a los trabajadores/as no representados.

STS núm. 269/2021, de 3 de marzo: principio de correspondencia.

- El sindicato demandante AST Seguridad Privada, que ha planteado el conflicto colectivo, carece de legitimación para plantearlo, al no haber acreditado su implantación en el ámbito del conflicto. No se ha acreditado que dicho sindicato tenga representación en los órganos unitarios de la empresa y cual sea esta, ni tampoco su nivel de afiliación en el sector regulado por el convenio.

1.6.2.2. Solicitud de medidas de carácter colectivo en el concurso de acreedores (arts. 169 a 189 TRLC¹⁰)

Una vez declarado el concurso, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido y la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, quedarán sometidas a la jurisdicción mercantil (art. 169 TRLC).

¹⁰Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia).

- Legitimación (art. 171 TRLC; art. 41.4 ET)

Corresponde a los representantes de las personas trabajadoras.

- Solicitud (arts. 172 y 173 TRLC)

En el escrito se deberán explicar los motivos por los que se solicitan las medidas de modificación sustancial y los objetivos que se pretenden alcanzar.

En las empresas de más de 50 trabajadores/as se deberá presentar un plan con posibles medidas a adoptar en caso de incidencias.

- Periodo de consultas (art. 174 TRLC)

Recibida la solicitud, el juez convocará al concursado, a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores/as a un período de consultas, cuya duración será de un máximo de 30 días naturales, con el objetivo de alcanzar un acuerdo.

Para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras el periodo será de 15 días naturales.

- Acuerdo (art. 177 TRLC)

Requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores/as o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras.

En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores/as afectados y se fijarán las indemnizaciones

- Comunicación al juez concursal (art. 178 TRLC)

Finalizado el plazo o una vez conseguido el acuerdo, la administración concursal y los representantes de las personas trabajadoras comunicarán al juez del concurso el resultado.

- Informe de la autoridad laboral (art. 179 TRLC)

Una vez realizada la comunicación, el Letrado de la Administración de Justicia recabará informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado.



El informe de la autoridad laboral deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo esta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores/as antes de su emisión.

- Auto de resolución (arts. 180 y ss. TRLC)

Recibido el informe el juez concursal se pronunciará, mediante auto y en el plazo de 5 días, sobre las medidas propuestas.

Si no existe acuerdo, el juez podrá convocar a las partes para formular alegaciones y aportar las pruebas pertinentes (art. 182 TRLC). En este supuesto, será el juez quien resuelva conforme a la legislación laboral.

1.6.2.3. Tutela de la libertad sindical (arts. 7, 28 CE; arts. 2, 12 a 15 LOLS; arts. 20, 80, 177 a 184 LRJS)

Nuestro ordenamiento jurídico ha dotado de una especial protección al derecho a la libertad sindical, que abarca no solo la libertad de organización sino también el ejercicio de la función sindical. En caso de vulneración, los sindicatos podrán ejercer las acciones judiciales pertinentes, personándose como lesionados o representando a sus afiliados/as (arts. 20, 80 y 177 a 184 LRJS).

STSJ Galicia núm. 2485/2022, 24 de mayo: denegar información a los delegado/as sindicales vulnera el derecho a la libertad sindical.

- El contenido del derecho de libertad sindical, (...) integra también el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de las personas trabajadoras.
- Puede discrepar la empresa respecto a si tiene obligación o no de facilitar al delegado/a de personal toda la información solicitada (...) lo que no puede la empresa es desatender y obviar dos solicitudes del Delegado/a Sindical, de aportación de determinados documentos y registros.

2. EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA

(Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de las personas trabajadoras en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria)

2. EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA (Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de las personas trabajadoras en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria)

El Comité de empresa europeo (CEE) es el órgano colegiado y representativo de las personas trabajadoras. En cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se deberá constituir un CEE o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores/as (arts. 7 y 8 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria).

Empresa de dimensión comunitaria. Condiciones

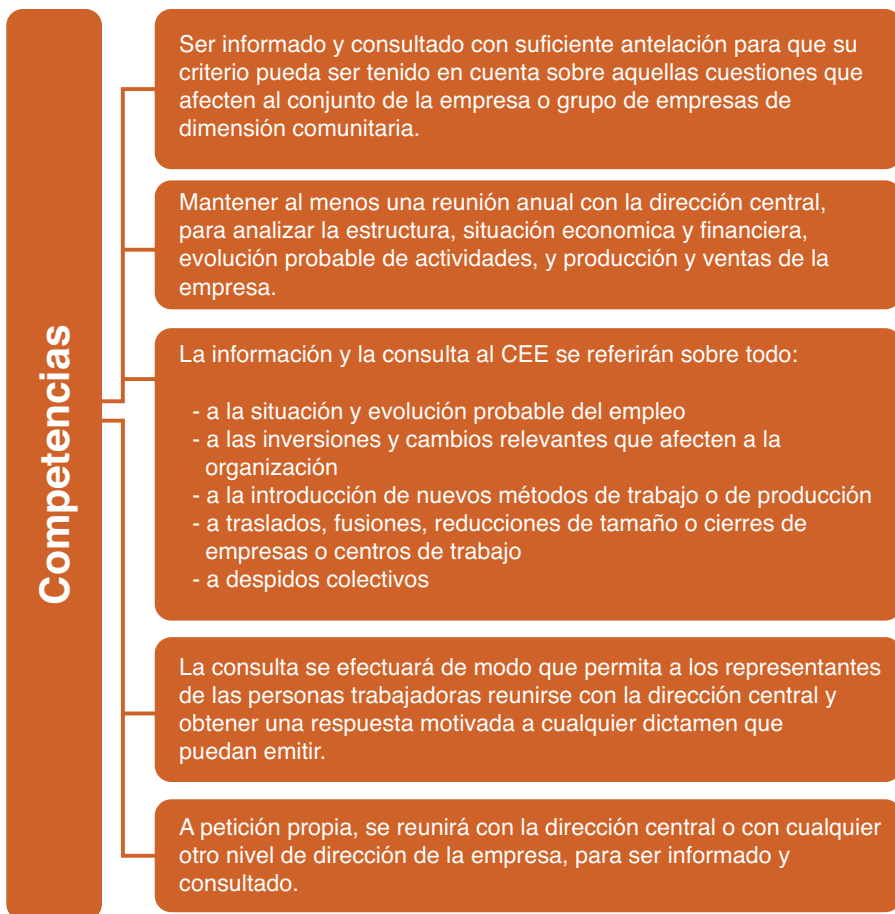
- a) Que emplee 1.000 personas o más en el conjunto de los Estados miembros.
- b) Que emplee en, al menos dos Estados miembros diferentes, 150 trabajadores/as o más en cada uno de ellos.

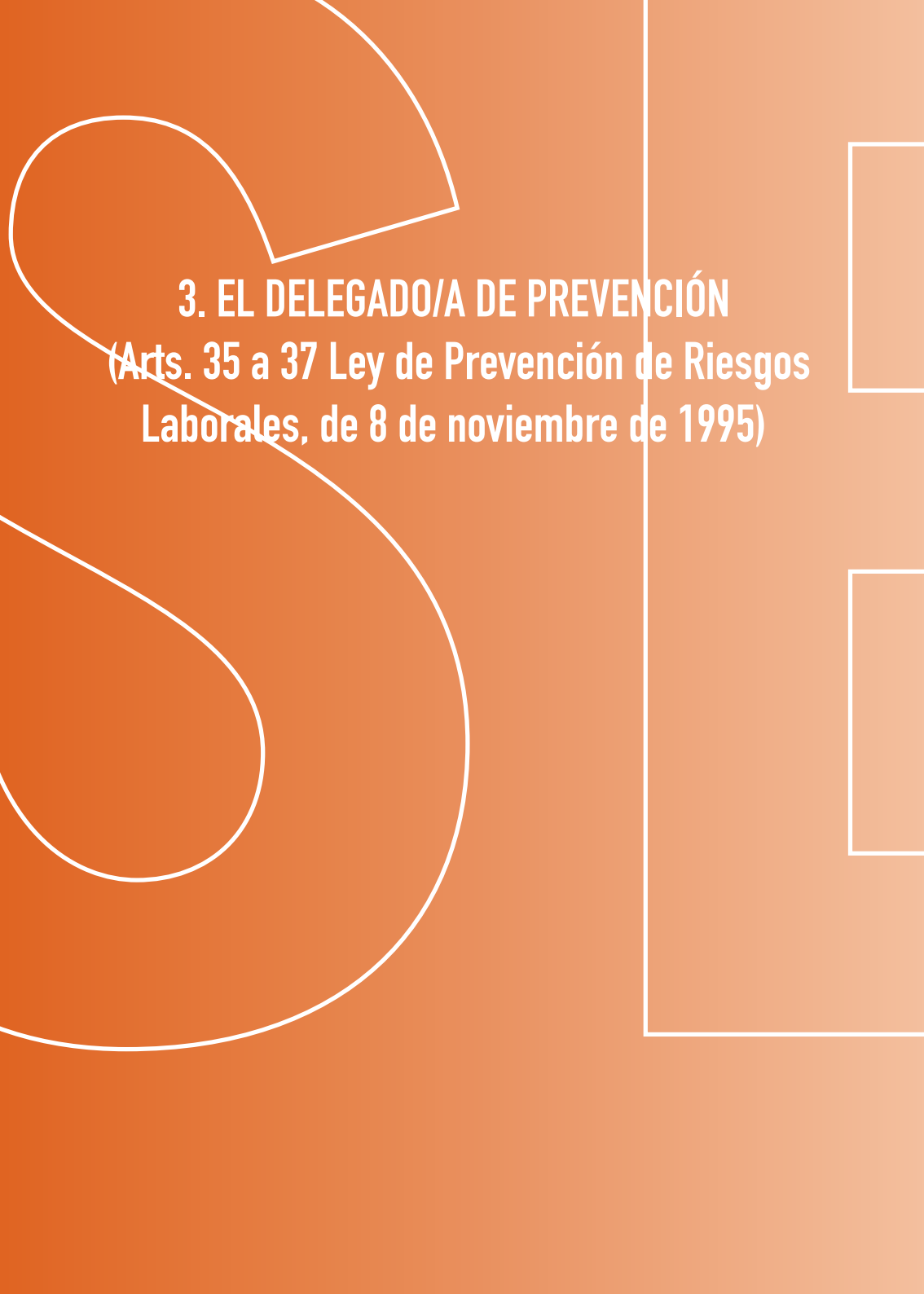
Grupo de empresas de dimensión comunitaria. Condiciones

- a) Que emplee 1.000 personas o más en el conjunto de los Estados miembros.
- b) Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes.
- c) Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores/as o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores/as o más en otro Estado miembro.



Las competencias son las siguientes:





3. EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

(Arts. 35 a 37 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995)

3. EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

(Arts. 35 a 37 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995)

3.1. Concepto, elección y número

3.1.1. Concepto

El delegado/a de prevención es el representante de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo designado POR y ENTRE los representantes de representación unitaria (art. 35.2 LPRL), delegado/a de personal o comités de empresa. Es muy importante no confundir esta figura con la persona trabajadora designada por el empresario para ejercer las funciones de técnico de prevención (art. 30.4 LPRL).

STS núm. 272/2019, de 2 de abril: sobre la duración del mandato y la revocación de cargos.

- Ante la ausencia de regulación, la duración del mandato y forma de revocación y la forma de cubrir las vacantes en los delegado/as de prevención se regularán por las normas establecidas para el comité de empresa y delegado/as de personal.

No obstante, los convenios colectivos pueden establecer otros sistemas de designación de los delegado/as de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores/as. También pueden establecerse, por convenio colectivo o acuerdo marco, delegado/as con competencias de los delegado/as de prevención sobre las empresas del sector.

3.1.2. Número

El número de delegado/as de prevención se vincula al número de personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo, en función de cómo se articule la representación unitaria.

N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS	N.º DE DELEGADO/AS DE PREVENCIÓN
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1.000	4
De 1.001 a 2.000	5
De 2.001 a 3.000	6
De 3.001 a 4.000	7
De 4.001 en adelante	8
En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el delegado/a de prevención será el delegado/a de personal.	
En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadora/es habrá un delegado/a de prevención que será elegido por y entre los delegado/as de personal.	1

CRITERIOS PARA DETERMINAR EL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS A EFECTOS DEL CÁLCULO DE DELEGADO/AS DE PREVENCIÓN, ART. 35.3 LPRL

Trabajadores/as fijos y con contrato temporal de más de un año se computan como 1.

Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador/a más.



3.2. Facultades y competencias del delegado/a de prevención (art. 36 LPRL)

Podemos clasificar las facultades y competencias del delegado/a de prevención establecidas en las normas, que pueden ser mejoradas e incrementadas por la negociación colectiva pero nunca aminoradas, en relación con cuatro ámbitos:

1.º Impulso de la Seguridad y Salud en el trabajo

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2.º Recepción de información

- Sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras. Puede presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos.
- Sobre las informaciones 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/as.
- Documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones, respetando, en su caso la confidencialidad.

STS de 24 de febrero de 2016, rec. 79/2015: extensión del derecho de información de los delegado/as de prevención .

- El derecho de información de los delegado/as de prevención tiene la misma extensión que la potestad informativa de la propia autoridad laboral en este ámbito. La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales forma parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales y el acceso a sus resultados forma parte del derecho de información sobre la evaluación de riesgos comprendido en el art. 23 LPRL.

3.º Derecho a ser consultado y a emitir informe en el plazo de 15 días o en el tiempo imprescindible en caso de riesgo inminente sobre:

- Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores/as, 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.
- Designación de los trabajadores/as encargados/as de las medidas de emergencia.
- Elaboración de los procedimientos de información a las personas trabajadoras y de documentación de la actividad preventiva (arts. 18.1 y 23.1 LPRL).
- 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/as encargados/as de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

4.º Control de la normativa preventiva

- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas (art. 40 LPRL).
- Recabar del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.



- Realizar visitas a los lugares de trabajo para la vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

3.3. Garantías, formación, medios y sigilo profesional de los delegados/as de prevención (art. 37 LPRL)

3.3.1. Garantías

Se les aplican, como representantes de las personas trabajadoras, las garantías del art. 68 ET, pero sin que, por ello, se dupliquen (STS núm. 956/2016, de 16 de noviembre). Por lo tanto, el tiempo utilizado por los delegado/as de prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

Sin embargo:

- Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación 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 de acompañamiento a los técnicos y las realizadas respecto a daños sufridos por las personas trabajadoras.

STS núm. 956/2016, de 16 de noviembre: derechos y garantías de los delegado/as de prevención.

- En el caso de delegado/as de prevención establecidos por convenio colectivo que no tenga la condición de miembros del comité de empresa o delegado/as de personal tendrán los mismos derechos y garantías que estos, incluyendo el crédito horario, pudiendo acudir al proceso de defensa de la libertad sindical ante la negativa empresarial a su concesión.

3.3.2. Medios y formación

El empresario deberá proporcionar a los delegado/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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 delegado/as de prevención.

3.3.3. Sigilo profesional

Los delegado/as de prevención tienen la misma obligación de observar sigilo profesional que establece para los representantes unitarios el artículo 65.2 ET respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

3.4. Comité de Seguridad y Salud (arts. 38 y 39 LPRL)

3.4.1. Concepto

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. Por su carácter paritario, estará formado por los delegado/as de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegado/as de prevención, de la otra.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

En las empresas o centros de menos personas trabajadoras, asumirá sus funciones el delegado/a de prevención (art. 36 LPRL).



STSJ Andalucía núm. 1130/2021, de 1 de julio: funciones del Comité de Seguridad y Salud.

- Los Comités de Seguridad y Salud carecen de capacidad negociadora, siendo sus funciones exclusivamente técnicas y de asesoramiento y consulta, por lo que la exclusión de un sindicato de su seno no atenta contra la libertad sindical, sin que tengan necesariamente que respetarse criterios de proporcionalidad en la elección de los delegados/as de prevención, salvo que así se haya previsto expresamente en el convenio colectivo.

3.4.2. Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud

Junto a los delegado/as de prevención y a la representación designada libremente por la empresa en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz, pero sin voto:

- Los delegado/as sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.
- Podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, si así lo pide alguna de las representaciones en el Comité.

Se reunirá al menos 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/as la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

3.4.3. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

COMPETENCIAS

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de **prevención de riesgos de la empresa**. 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 y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

FACULTADES

- 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/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.



UGT 
Unión General de Trabajadoras y Trabajadores




ediciones
cinca