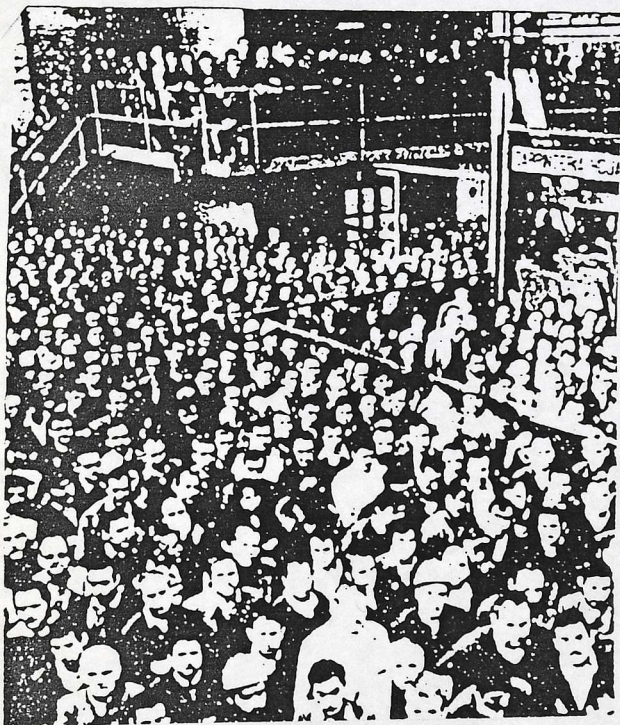


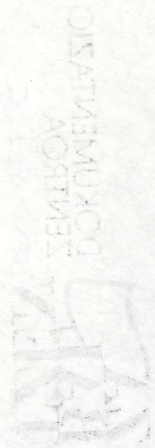
COMITE DE EMPRESA



FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA
COMPETENCIAS Y DERECHOS DEL COMITÉ
INTERVENCIÓN EN LA EMPRESA



DOKUMENTAZIO
ZENTROA
TAT 10145



INDICE

PAG.

¿Que es el C.E.?	2
Nº de miembros del C.E.	
Reglamento de Procedimiento	
Horas de crédito mensual	3
Competencias de los C.E.	7
Reuniones empresa C.E.	
Intervención del C.E. en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	9
Intervención del C.E. en expedientes de regulación de empleo.	10
Plazo para la emisión de informes	14
Carácter no vinculante de los informes	
Sigilo	
Informe sobre categoría profesional	15
Otros informes y documentos que debe conocer el C.E.	
Acción de vigilancia	
Local	16
Reuniones del C.E.	
Asambleas	
Reuniones extraordinarias empresa C.E.	17
Actas	
Calendario Laboral	
Huelga	18
Conflictos colectivos	
Garantías se los miembros del C.E.	21
Revocación y dimisión de cargos.	
Competencias y garantías de los Delegados de Personal.	

Askatasun sindikalaren Lege Organikoaren onespenerekin, langileen Estatutoarekin hasitako joera jarraitu izan da, Sindikalismoa Capitalismoaren beharrei egokitu nahiean.

Burokrazia sindikala indartu nahi da; horretarako agintze epe luzeak (4 urte) ezartzen dira eta Atal Sindikalak Entrepresako Komiteen zeharo aurkakotzat presentatzen dira. Sindikalismo estatala indartzen da eta sindikato errepresentatibo delakoaren bitartez Nazionalitate sindikalismoaren indarketa baldintzapean gertatzen da. Era honetan, errepresentatibotzat jotako sindikato guztiak arlo eta maila guzietako negoziaketetan sar daitezkeelarik, arlo edo lantegi zehatz batetan errepresentazioerik ez badute ere.

Langileen defentsarekiko benetako opzioen aurka zuzen suertatzen dela, hain da garbia, pena merezi ez bait du ere egiten horretaz mintzatzeak.

Oztopo guztiak izanda ere, Entrepresako komiteek oinarritzko ezaugarri bat mantentzen dute. Ezaugarri hau, ondo erabilia, Langileen Mugimenduaren arma garrantzitsua izan daiteke: errepresentatutakoekin bizi den errepresentatuz zuzeneko erakundea izatea; ezaugarri honek, bakarrik, joera erreformistak uxatzeko ez duela balio begi bistakoa da. Are gehiago, batzutan Patronalaren parte kolaborazionista bihurtu araudia lortu beharra dago, asanbladarekiko lotura behin betirakoa ziurtatuko duena. Gure lanetako bat asanblada bera erakunde bizi era eraginkor bihurtzea da, esku hartzeko eta ez delegatzeko zentzua sor-araziz, pedagogi formula bezala ezarri, honek langilearen egoera hondautaren zioak gero eta hobeto ulertzea eramango bait ditu langileak.

Egungo egoerak, ez digu Entrepresako komiteei emandako betebeharrak betetzeko errepresentazio erakunde zuzen eta efektiboak egiten uzten. Gure opziorako kaltegarria den indar erlazioak beraietaz parte hartzea behartzen gaitu. Euskal langilegoaren klase eta interesen alde instrumentalizatuz, lengileen aurkako araudiei jaramonik egin gabe, eta langilegoaren esku hartze eta kontrolatze ahalik eta zuzenenak indartzen dituzten esku hartze eta funtzionatze arauak ezarri.

Con la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) se ha continuado la línea iniciada con el Estatuto de los Trabajadores, tratando de amoldar el sindicalismo a las necesidades patronales y del Estado.

Se pretende potenciar la burocracia sindical, para ello instituye períodos de representación prolongados (cuatro años) y se presenta a las Secciones Sindicales en radical oposición a los Comités de Empresa; se potencia el sindicalismo estatal y condiciona el reforzamiento del sindicalismo de nacionalidad a través de la figura del "sindicato representativo", de tal forma que los sindicatos considerados representativos podrán acceder a negociar a todos los niveles y en todos los ámbitos tengan o no representatividad en un sector o centro de trabajo específico.

Que todo ello redunde directamente en contra de aquellas opciones consecuentes con la defensa real de los trabajadores, es tan notorio que no merece la pena incidir sobre la cuestión.

A pesar de todos los inconvenientes, los Comités de Empresa mantienen una característica fundamental, que instrumentalizada con corrección puede convertirse en arma importante para el Movimiento Obrero: son órganos de representación directa que conviven con los representados.

Es evidente que por sí sola esta característica no nos sirve para eludir las posiciones reformistas, es más, nos atreveríamos a decir no nos sirve para evitar el que en ocasiones el Comité se convierta en un apéndice colaboracionista de la Patronal. Junto a ella, nos es necesario dotarnos de un reglamento interno que garantice nuestra ligazón permanente a la asamblea de trabajadores, siendo una de nuestras tareas el dinamizar y convertir la misma en un órgano vital y efectivo, inculcando un sentido de participación y de no delegación que sirva de fórmula pedagógica que vaya acercando a los trabajadores a la raíz de las causas de la situación de deterioro en que se encuentra la Clase Trabajadora.

La situación actual no nos permite crear órganos de representación directos efectivos que cumplan las funciones adjudicadas a los Comités de empresa. La relación de fuerzas desfavorable para nuestra opción sindical, nos obliga a participar en los mismos instrumentalizándolos en función de los intereses nacionales y sociales de la clase trabajadora vasca haciendo caso omiso de una reglamentación antiobrero, implantando normas de participación y funcionamiento que posibiliten la intervención y control más directamente posible del conjunto de los trabajadores.

¿Qué es el comité de empresa?

Según lo dispuesto en el art. 63, 1 de la Ley 8/1980, denominada Estatuto de los Trabajadores, el comité de empresa «es el órgano representativo colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses» y es a través del mismo como los trabajadores «de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del E.T., sin perjuicio de otras formas de participación, tienen derecho a participar en la empresa» (art. 61 del E.T.). Por consiguiente al C.E. se le reconoce capacidad jurídica específica como órgano colegiado y por tal motivo tiene facultad para ejercer por sí acciones administrativas y judiciales, determinándose la posibilidad de llevar a término las mismas por la decisión mayoritaria de sus miembros (art. 65,1 del E.T.).

Número de miembros del C.E.

El número de miembros componentes del C.E. variará en función del número de trabajadores totales que compongan la plantilla de la empresa o centro de trabajo, estableciéndose los mismos (art. 66,1 del E.T.) en razón a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores	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, dos por cada mil o fracción, con el máximo de 75.	

Asimismo y una vez elegido y formado el C.E., los componentes del mismo elegirán (art. 66,2, del E.T.) de entre sus miembros a dos de ellos para que ostenten los cargos de presidente y secretario, elección que deberá figurar en la primera acta de reunión que realice el C.E.

Reglamentos de procedimiento

También establece el mismo artículo indicado que los miembros elegidos del C.E. deberán elaborar su propio regla-

mento de procedimiento, añadiendo que éste no podrá contravenir lo dispuesto en la ley y que del mismo se remitirá copia a la autoridad laboral a efectos de registro y a la empresa. En la práctica y a pesar del mandato directo que parece contener la Ley, es poco frecuente la elaboración de estos reglamentos de procedimiento, limitándose los C.E. a actuar conforme establecen las normas legales contenidas en los arts. del E.T. que venimos comentando, quizás con excepción de aquellos C.E. amplios en su composición y que por sus especiales características se ven precisados de regular aspectos concretos y puntuales de su funcionamiento práctico.

Horas de crédito mensual

Para el ejercicio de sus funciones de representación, los miembros del C.E. vendrán investidos de una serie de garantías personales y podrán disponer de un crédito de horas mensuales para el ejercicio de tales funciones equivalentes a nivel individual para cada uno de sus miembros a las siguientes:

- Hasta 100 trabajadores	15 horas
- De 101 a 250 »	20 »
- De 251 a 500 »	30 »
- De 501 a 750 »	35 »
- De 751 en adelante	40 »

Las indicadas horas de crédito mensual, no son acumulativas y deberán utilizarse exclusivamente en funciones propias de su cargo, no pudiendo ser impedida su utilización por parte de la empresa, la cual únicamente podrá limitarse a solicitar certificado acreditativo de la utilización de las indicadas horas, y deberá retribuir las íntegramente en su totalidad en la misma cuantía en que hubieran sido abonadas en el supuesto de que se hubieran trabajado.

Respecto de la indicada prohibición de acumulación de horas de crédito mensual, debe entenderse esta limitación únicamente en el aspecto individual-temporal. Es decir, que un determinado miembro del C.E. no puede acumular para sí dentro de un determinado mes, las horas que no haya invertido en meses anteriores. No obstante, lo que sí está permitido es la acumulación colectiva-temporal a uno o varios componentes del C.E., en el sentido de poder traspasar las

COMITES, DELEGADOS Y HORAS RETRIBUIDAS EN

LOS DISTINTOS CONVENIOS DE GUIPUZCOA

SECTORES	COMPOSICIÓN DE LOS COMITES Y DELEGADOS	HORAS RETRIBUIDAS PARA COMITES Y DELEGADOS
Administración Fcral	Pueden agruparse varics Aytcs, hasta sumar un número entre 6 y 10 Trab. Estatutc del Trabajadr.	Hasta 100 trab.- 30 hcras 101 a 200 trab.- 35 " Mas de 250 trab.- 40 "
Agencias de Aduanas y Consignaticrics de Buques.	Estatutc del Trabajadr.	Estatutc del Trabajadr.
Alimentación Comercic	3 a 5 trab. - 1 Delegadc	3 a 5 trab. - 8 hcras Restc - 25 hcras
Artes Graficas	Estatutc del Trabajadr.	Hasta 20 trab. - 20 hcras De 21 a 75 trab.- 25 " De 76 a 150 trab- 30 " De 151 a 250 trb- 35 " Más de 250 trab.- 40 "
Autc-Escuelas	3 c más trab. - 1 Delegadc	Estatutc del Trabajadr.
Bebidas Refrescantes Industria	Estatutc del Trabajadr.	Tcdcs 30 hcras.
Bingcs Salas	Estatutc del Trabajadr.	Estatutc del Trabajadr.
Cauche Industria	Estatutc del Trabajadr.	Hasta 30 trab.- 20 hcras De 31 a 75 trab.- 25 " De 76 a 150 trab- 30 " De 151 a 250 trab-35 " Mas de 250 trab.- 40 "
Cementc Derivadcs	Estatutc del Trabajadr.	Hasta 30 trab. - 20 hcras " 50 " - 25 " Más de 50 " - 30 "
Ceramica Industria	Estatutc del Trabajadr.	Hasta 30 trab. - 20 hcras De 31 a 75 trab.- 30 " Más de 76 trab. - 40 "
Cinematografica Exhibición (Dcnctsi)	Estatutc del Trabajadr.	Hasta 25 trab. - 25 hcras Hasta 50 trab. - 30 " Hasta 50 trab. - 35 "
Confccción en Serie y Paragüeria Industria.	Estatutc del Trabajadr.	Estatutc del Trabajadr
Confiteria Industria.	3 a 5 trab. ambc inclusive - 1 Delegadc Restc Estat. Trabajadr.	3 a 5 trab. - 8 hcras Restc Estat. Trabajadr
Confiteria, Pasteleria y Bclleria, Comercic.	3 a 5 trab. ambc inclusive - 1 Delegadc. Restc Estat. Trabajadr.	3 a 5 trab. - 8 hcras Restc Estat. Trabajadr

Construcción.	Estatuto del Trabajador.	De 5 a 25 Trab - 20 h. De 26 a 100 Trab-25 h. De 101 a 200 " -30 h. De 201 a 300 " -35 h. Más de 300 " -40 h.
Chocolates, Bombones, Caramelos y similares Industriales.	Estatuto del Trabajador.	Hasta 30 trab.- 20 h. De 31 a 75 trab- 25 h. De 76 a 150 trab-30 h. De 150 a 250 " - 35 h. Más de 250 trab- 40 h.
Espectáculos y Deportes Locales.	Estatuto del Trabajador.	Estatuto del Trabajador
Frutas y Productos - Hortícolas Maycristas.	Estatuto del Trabajador.	Estatuto del Trabajador
Hoteles.	De 3 a 10 trab. - 1 Delg. De 11 a 30 " - 2 Delg. De 31 a 49 " - 3 Delg. Más de 50 trab. - 5 Delg.	De 3 a 10 trab.- 20 h. De 11 a 30 " - 20 h. De 31 a 49 " - 20 h. Más de 50 trab.- 40 h.
Juguetería Comercial.	Estatuto del Trabajador.	Hasta 30 trab. - 25 h. Hasta 50 " - 30 h. Más de 50 " - 35 h.
Limpieza de Edificios y Locales.		40 horas.
Madera Industria	Estatuto del Trabajador.	Hasta 25 trab. - 15 horas Más de 26 " - 25 horas
Marrroquinería Ind.	Estatuto del Trabajador.	Estatuto del Trabajador.
Metal Comercial	Estatuto del Trabajador.	Hasta 30 trab. - 25 horas Hasta 50 " - 30 " Más de 50 " - 35 "
Mueble Comercial	Estatuto del Trabajador.	Estatuto del Trabajador.
Mueble Industria	Estatuto del Trabajador.	Hasta 75 trab. - 25 horas De 76 a 125 trab- 30 " Más de 125 trab.- 35 "
Panadería Industria	Estatuto del Trabajador.	De 6 a 30 trab.- 20 horas Más de 30 " - 30 "
Pastas, Papel, Cartón	Estatuto del Trabajador.	De 1 a 75 trab.- 30 horas De 76 a 150 trab- 35 " De 151 en adelante- 40 "
Pescados y Mariscos Maycristas.	Estatuto del Trabajador.	Estatuto del Trabajador.
Piel Comercial	Estatuto del Trabajador.	Hasta 30 trab.- 25 horas Hasta 50 " - 30 " Más de 50 " - 35 "
Química Industria	Estatuto del Trabajador.	Estatuto del Trabajador.
Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Clínicas Médico-Quirúrgicas.	Estatuto del Trabajador.	35 horas.
Siderometalúrgica Industria.	Estatuto del Trabajador.	Hasta 30 trab.- 20 horas: De 31 a 75 " - 25 " De 76 a 150 " - 30 " De 151 a 250 " - 35 " Más de 250 " - 40 "

SECTORES	COMPOSICIÓN DE LOS COMITES Y DELEGADOS	HORAS RETRIBUIDAS PARA COMITES Y DELEGADOS
Tejas y Ladrillos	Estatuto del Trabajador.	30 horas.
Textil Comercio	3 a 5 trab. ambos inclusive - 1 Delegado.	3 a 5 trab - 8 horas Hasta 30 " - 25 " Hasta 50 " - 30 " Más de 50 " - 35 "
Transporte de Mercancías por Carretera.	Estatuto del Trabajador.	25 horas.
Transporte de Viajeros por Carretera.	Estatuto del Trabajador.	6 a 30 trab.-15 horas 31 a 49 " -15 " Resto Estat. Trabajador
Vid, Cervezas y Bebidas, Industria y Comercio.	Estatuto del Trabajador.	Hasta 50 trab.-30 horas De 50 a 100 " -35 " Más de 100 " -40 "

horas de crédito de que dispone un miembro del C.E. a otro de sus miembros, pudiendo éste, en consecuencia, utilizar las suyas propias más las cedidas por otro compañero.

Competencias de los C.E.

En cuanto a las competencias de los C.E. prácticamente todas (o al menos en su inmensa mayoría y a salvo de las posteriores referencias que se harán) se hallan contenidas en el art. 64 del E.T./

Reunión empresa-C.E.

Sentado pues lo que antecede, pasemos a continuación a desarrollar con mayor amplitud estos aspectos, señalando que en cuanto al funcionamiento y estructuración de las relaciones entre C.E., y dirección de empresa en uso de las competencias atribuidas a aquéllos, es conveniente institucionalizar entre ambas partes una reunión conjunta de carácter trimestral (como mínimo), en la cual la dirección de la empresa deberá facilitar y poner a disposición del C.E. los siguiente:

Informes y documentos que debe facilitar la empresa	1. Información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa (artículo 64, 1 del E.T.)
	2. El balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se dan a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos. (art. 64, 1.2 del E.T.)
	3. Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los estu-

<p style="text-align: center;">F</p>	<p>dios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan (art. 64, 1.7 del E.T.)</p> <p>De igual manera en dicha reunión y previa confección por parte del C.E. del orden del día correspondiente que deberá ser facilitado a la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, podrán tratarse cuantos temas sean de interés.</p>
<p>Comunicaciones que debe efectuar la empresa</p>	<p>Asimismo la dirección de la empresa, deberá comunicar al C.E. y este deberá emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones: (art. 64 1.3 del E.T.)</p> <hr/> <p>a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales en aquélla.</p> <hr/> <p>b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.</p> <hr/> <p>c) Planes de formación profesional en la empresa.</p> <hr/> <p>d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.</p> <hr/> <p>e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.</p>

En igual forma deberá ser comunicado al C.E. y éste deberá emitir preceptivo informe, cuando la empresa vaya a proceder a fusiones, absorciones o modificaciones de su estatus jurídico que supongan cualquier incidente que afecte al volumen de empleo (art. 64 1.4 del E.T.).

Matizando más ampliamente este apartado, cabe decir pues que las competencias de los C.E. en este campo estarán centradas respecto a dos grandes grupos:

1. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que vienen recogidas en el artículo 41 del E.T. y en el Real Decreto 696/1980 de 14 de abril.
--

2. Los expedientes de regulación de empleo, que se contemplan en el art. 51 del E.T. y en el Real Decreto 696/1980 de 14 de abril y en las Instituciones de 20 de junio de 1981.
--

Intervención del C.E. en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Respecto del punto 1, establece el art. 41.2 del E.T. que tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

a) Jornada de Trabajo.
b) Horario.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En este sentido debe entenderse por modificación sustancial, aquellos cambios de importancia que se realicen en las materias señaladas respecto de las condiciones que vinieran rigiendo habitualmente.

Como ya hemos indicado, si es intención de la empresa proceder a tales modificaciones, deberá previamente notificarlo al C.E., el cual mostrará su acuerdo o desacuerdo con las mismas.

En el supuesto de que exista acuerdo por parte del C.E. con la propuesta formulada por la empresa, él mismo se plasmará en la correspondiente acta que se levantará al efecto y la empresa podrá proceder automáticamente a su aplicación, debiendo únicamente a efectos formales y dentro del plazo máximo de cinco días, dar traslado del acuerdo a la Autoridad Laboral a los efectos de su conocimiento.

De no producirse la aceptación por parte del C.E. la empresa deberá dirigirse por escrito a la Autoridad Laboral en solicitud de autorización para implantar las modificaciones propuestas. A dicho escrito deberá acompañarse un acta suscrita por la empresa y el C.E. en la que se reflejen las posiciones de ambos, pudiendo potestativamente el C.E. desarrollar su argumentación opositoria en informe emitido al respecto. Recibida esta documentación, la Autoridad Laboral resolverá sobre la cuestión planteada en el plazo máximo de 15 días.

Intervención del C.E. en expedientes de regulación de empleo

Respecto del apartado 2º del art. 51 del E.T. complementado con los capítulos 2.º, 3.º y 4.º del Real Decreto citado y las Instrucciones de 20-6-81, establecen un procedimiento especial para la tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

Como cuestión previa cabe no obstante señalar que no todos los E.R.E. son iguales, sino que cabe distinguir entre:

a) *E.R.E. por causa de fuerza mayor* (destrucción de la empresa por incendio, inundación, etc. o cualquier otra que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo por causas ajenas a la voluntad o diligencia del empresario) en los que la intervención de los C.E. es prácticamente nula, por lo que no incidiremos sobre los mismos.

b) *E.R.E. por causas económicas o tecnológicas*, en los que los C.E. tienen una importancia y una participación esencial, por lo que serán éstos sobre los que centraremos nuestra atención.

Asimismo y aunque ello tenga escaso contenido práctico, pues su tramitación es esencialmente igual para todos, cabe también distinguir los E.R.E. en función de la petición que, contenida en los mismos. Así según ésta se pueden clasificar en:

- a) Extinción de los contratos de trabajo.
- b) Suspensión temporal de los contratos de trabajo.
- c) Reducción temporal de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos la petición formulada puede afectar a toda o parte de la plantilla del personal y en los supuestos b) y c) el tiempo de duración puede ser variable y depende de la solicitud que al respecto formule la empresa.

Sea cual sea la petición que se formule la tramitación del E.R.E. debe iniciarse siempre con la apertura del denominado «período consultivo» cuya duración será de 15 o 30 días naturales máximos, dependiendo ello de que el E.R.E. afecte o no a empresas cuyo personal no exceda de 50 trabajadores o los trabajadores afectados no superen el 5% del personal del centro. Es decir que si la empresa es de menos de 50 trabajadores el período consultivo será siempre de 15 días, al igual que lo será si, aun siendo la empresa de más de 50 trabajadores, el número de trabajadores afectados no supera el 5% del total de la plantilla del centro. En el resto de casos, el período consultivo será siempre de 30 días naturales.

En la apertura del indicado período consultivo, la empresa deberá comunicar este hecho al C.E. a la vez que a la Autoridad Laboral competente. En la citada comunicación al C.E. deberá facilitarse a éste la información y documentación acreditativa del expediente, que en principio y como cuestión «sine qua non» deberá estar compuesta por toda la documentación que forme parte del expediente anunciado y que con carácter mínimo ha de estar formada por:

1. Impresos oficiales del expediente en los que conste los datos de la empresa, de la plantilla del centro o centros de trabajo afectados, motivos en que se fundamenta el expediente, solicitud que se formula en el mismo, listado de trabajadores con detalle de sus circunstancias personales y laborales dividido en grupos de trabajadores afectados y no afectados por el expediente y relación de los miembros del C.E.
2. Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas que motiven el expediente.

3. Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.
4. Declaración a efectos del Impuesto de Sociedades (si procede por ser la empresa una persona jurídica) de los tres últimos casos.
5. Informe relativo a los aspectos financiero, productivo, comercial y organizativo de la empresa.
6. Informe de censor jurado de cuentas.
7. Informe de la entidad gestora (INSS) de la prestación de desempleo.

No obstante lo anterior, cuando el expediente afecte a empresas de menos de 50 trabajadores o se inste por causas tecnológicas los documentos 4, 5 y 6 no serán precisos.

Recibida la indicada documentación y antes de firmar el acta de inicio del período consultivo, el C.E. debe cerciorarse de que aquélla le ha sido entregada completa debiendo en caso contrario dejar constancia en el acta de las ausencias u omisiones que se observen respecto de la misma.

Con posterioridad a este momento y dentro del período consultivo deberán realizarse todas las reuniones precisas entre la empresa y el C.E. para discutir sobre el E.R.E. planteado, pudiendo el C.E. solicitar cuanta información o documentación complementaria considere necesaria. De cada una de las reuniones se levantará la correspondiente acta que, firmada por ambas partes, deberá reflejar los temas tratados en la misma, los posibles acuerdos si los hubiere, así como si ha sido facilitada y/o entregada la información y/o documentación complementaria solicitada por el C.E.

En cualquiera de estas reuniones y sin esperar a la finalización del plazo máximo de período consultivo, puede darse éste por terminado, bien sea porque se haya alcanzado un acuerdo global o bien porque se considere por ambas partes que no es posible avanzar más en aras a la obtención de un acuerdo y se produzca lo que comunmente se llama «ruptura de las negociaciones». En este momento y en cualquiera de los dos supuestos se levantará el acta de final de período consultivo en la que se resumirán las actas de las anteriores reuniones y se plasmará la postura final adoptada por ambas partes, quedando expedita a partir de estos momentos, la vía para que la empresa presente el E.R.E. ante la Autoridad Laboral competente.

Si el E.R.E. es presentado con acta de acuerdo, la Autoridad Laboral en el plazo máximo de 15 días resolverá conforme a la petición formulada por las partes. No obstante este principio general tiene sus excepciones, pudiendo la Autoridad Laboral, antes de dictar resolución y si apreciase, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, ponerlo en conocimiento de la Autoridad Judicial a efectos de su nulidad. También puede acordar, a los solos efectos de determinar la procedencia o improcedencia de las prestaciones de desempleo, que se tramite el E.R.E. normalmente y en su integridad.

Si el E.R.E. es presentado sin acuerdo a la presentación del mismo debe adjuntarse el informe emitido por el C.E. (comunmente denominado «contrainforme»). Este informe no es obligatorio, pero sí es muy conveniente su presentación pues en el mismo y con mayor conocimiento de causa de la que pueda adquirir la Inspección de Trabajo actuante, se pueden rebatir las argumentaciones formuladas por la empresa. En la práctica y a pesar de que la Ley establece que el indicado informe debe presentarse junto con la documentación del E.R.E. aportado por la empresa, en muchas ocasiones suele aportarse separadamente y en momento posterior a la presentación del E.R.E. sin que ello sea obstáculo para su admisión.

Recibida la documentación por la Autoridad Laboral, y a pesar de que la Ley no lo exige, en la práctica la Inspección de Trabajo y previo a la emisión de su informe, suele citar a las partes (empresa y C.E.) para que comparezcan a efectos de esclarecer las posibles dudas que pueda tener a la vista de la documentación (frecuentemente contradictoria) aportada por ambos.

Finalizada esta tramitación y en el plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de entrada del E.R.E. la Autoridad Laboral resolverá el mismo.

Como caso excepcional se establece que el E.R.E. puede ser iniciado por los propios trabajadores (art. 51.2, párrafo 2.º del E.T.) cuando racionalmente se presume que la no incoación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación. En la práctica este sistema es escasamente utilizado y cuando sucede lo es en la mayoría de los casos por desaparición del empresario (bien sea por fallecimiento sin que nadie se haga cargo de la empresa, por desaparición física de aquél, etc.). Obviamente en estos casos la documentación a presentar se reduce al mínimo indispensable, requiriéndose únicamente (art. 13 b) del

Real decreto 696/1980) la aportación, junto a los impresos oficiales, de una memoria explicativa de las razones por las que se inicia el expediente y las pruebas que esmen oportunas.

Plazo para la emisión de informes

Todos los informes a que hace referencia el art. 64 del E.T. que hemos venido comentando: (y excepto lo indicado en contrario respecto de los E.R.E.) deberán ser emitidos por el C.E. en el plazo máximo de 15 días (art. 64.2 del E.T.) contados a partir del siguiente día hábil al que fuera recibida la comunicación oficial de la empresa, y ésta no podrá proceder a la ejecución de la decisión adoptada hasta tanto el C.E. no haya librado su preceptivo informe o haya transcurrido el indicado plazo sin hacerlo.

Carácter no vinculante de los informes

Con referencia a los preceptivos informes emitidos por el C.E., éstos deben entenderse, en principio, como no vinculantes, aunque esta afirmación debe hacerse en orden a las siguientes puntualizaciones:

- a) En ningún caso son vinculantes para la empresa.
- b) No son vinculantes para la Autoridad Laboral competente, excepto en el supuesto en que, por aplicación del principio que informa el E.T. basado en la autonomía de la voluntad de las partes para negociar, el informe emitido muestre su acuerdo con la petición formulada por la empresa.
- c) Son vinculantes para los trabajadores representados por el C.E.

Sigilo

En relación a la información conocida por el C.E. referente a las materias contenidas en los apartados 1, 2, 3 y 4 del art. 64 del E.T., se exige a sus componentes que observen el necesario sigilo, aun después de dejar de pertenecer al C.E. y de modo particular deberán observarlo en relación a aque-

llas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En la misma línea también se señala que la documentación entregada por aquella no podrá ser utilizada fuera de su ámbito para fines distintos de los que motivaron su entrega (art. 65. 2 del E.T.)

Informe sobre categoría profesional

Como caso especial en la emisión de informes tienen los C.E. la obligación de emitirlo cuando el mismo, y en virtud de lo establecido en el art. 23.2 del E.T., les sea solicitado por un trabajador del centro de trabajo como paso previo para el ejercicio por aquél de la reclamación de su derecho ante la Jurisdicción Laboral en demanda sobre categoría profesional. En dicho informe los C.E. deberán hacer constar el trabajo que el solicitante venga desempeñando y la categoría profesional que, a su juicio, le corresponde.

Otros informes y documentos que debe conocer el C.E.

Asimismo los miembros del C.E. tienen derecho y en su consecuencia la empresa ha de velar para que tal derecho sea respetado a conocer de:

1. Los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (art. 64. 1.5 del E.T.)

2. De las sanciones impuestas por faltas muy graves (art. 64. 1.5 del E.T.)

Acción de vigilancia

Deberá también el C.E. ejercer una acción de vigilancia, la cual será facilitada por la dirección de la empresa respecto de las siguientes cuestiones:

- a) En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como al resto de pactos, condiciones y usos de empresas en vigor (art. 64. 1.8 a) del E.T.)

F Sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en el art. 19 del E.T. (art. 64 1.8 b) del E.T.)

Local

La empresa asimismo deberá poner a disposición del C.E. un local adecuado dentro del centro de trabajo en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores así como uno o varios tableros de anuncios (art. 81 del E.T.).

Reuniones del C.E.

En dicho local el C.E. podrá celebrar cuantas reuniones estime pertinentes (como mínimo cada dos meses) y siempre y en cualquier momento en que lo solicite o bien un tercio de los miembros del C.E. o un tercio de los trabajadores representados por este órgano. Dichas reuniones podrán celebrarse dentro o fuera de las horas de trabajo, no pudiendo en ningún caso ser impedidas por la empresa. Si las reuniones se celebran dentro de los períodos de trabajo las horas invertidas en ellas serán con cuenta a las horas de crédito mensual retribuidas que tienen a su disposición los miembros del C.E.

Asambleas

Requisitos para celebrar una asamblea	1. Que sea convocada por el C.E. o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.
	2. Que se celebre fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.
	3. Que la presidencia (el C.E.) comunique a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea con 48 horas de antelación (art. 77 y 79 del E.T.).

La empresa sólo podrá denegar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea en los siguientes casos:

Causas por las que la empresa podrá impedir la celebración de la asamblea en la empresa	a) Si no se cumplen las disposiciones del E.T.
	b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
	c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Reuniones extraordinarias empresa-C.E.

También el C.E. podrá convocar a la dirección de la empresa a reuniones conjuntas de ambos órganos, al margen e independientemente de la obligatoria reunión trimestral, cuando cuestiones importantes propias del ámbito de su actuación, obliguen a ello.

En el supuesto precedente la convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes deberá ser comunicado a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo, debiendo la empresa acusar recibo.

Actas

De todas las reuniones efectuadas, se levantará la oportuna acta, que deberá ser plasmada en el libro de actas del C.E. cuya custodia corresponde al secretario del mismo, el cual con el V.ºB.º del presidente, podrá expedir certificaciones de las mismas.

Calendario laboral:

Es de reseñar asimismo la necesidad de la celebración de una reunión anual (a finales de la anualidad en vencimiento) entre el C.E. y la dirección de la empresa (coincidente o independientemente de otras reuniones) para la confección del calendario laboral que deberá regir en el centro de trabajo en la anualidad entrante, el cual deberá ser visado por la

Autoridad Laboral competente (art. 34, 4 del E.T.). En dicho calendario, o alternativamente en reunión distinta, deberá establecerse el período de vacaciones anuales retribuidas (art. 38 del E.T.), que deberá fijarse de mutuo acuerdo (excepto en el supuesto que venga establecido o se establezca por contrato individual) entre la empresa y el C.E. para todo el personal. De no existir acuerdo entre las partes el C.E. podrá entablar demanda ante la jurisdicción laboral competente para que por ésta se fije la fecha que corresponda. La sentencia dictada será irrecurrible y conforme establece el mismo articulado el procedimiento será sumario y preferente, lo cual contemplado a la luz de lo que establece el art. 116 de la Ley de Procedimiento Laboral viene a significar que una vez presentada la demanda, el Magistrado de Trabajo debe convocar a las partes para el acto de juicio dentro del plazo máximo de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, debiéndose dictar sentencia dentro de los tres días siguientes a la celebración de la vista. En la práctica estos plazos resultan excesivamente cortos y casi nunca se cumplen, no obstante lo cual se respeta hasta donde es posible el carácter sumarial y preferente del procedimiento y si la demanda es presentada con tiempo prudencial, no suelen haber demasiados problemas para que la sentencia se obtenga en tiempo hábil que sirva a la resolución del conflicto planteado.

Huelga

Dentro de las atribuciones de los C.E. cabe señalar asimismo las contempladas en los títulos I y II del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, referidos a la huelga y a los conflictos colectivos.

Respecto de la primera establece el artículo 3, 2, a) del indicado Real Decreto Ley que los C.E. están facultados para adoptar el acuerdo de huelga, precisándose para ello como únicos requisitos, que en reunión conjunta de aquél, voten a favor de tal decisión una mayoría de sus miembros. Adoptada la indicada resolución el acuerdo deberá ser comunicado a la empresa y a la Autoridad Laboral competente, al menos con cinco días de antelación a la fecha prevista para su inicio (art. 3, 3 del Real Decreto Ley 17/1977) excepto en el caso de empresas de servicios públicos en el que se establece un plazo de diez días, debiendo contener al indicada comunicación detalle de los objetivos perseguidos por la huelga, de las gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga. Realizado este trámi-

te y de no median alguno de los supuestos previstos en el art. 11 del mismo texto legal comentado la huelga podrá considerarse como legal a todos los efectos, sin que sea preciso para ello autorización ni notificación alguna de la Autoridad Laboral. Es importante señalar también que una vez cumplidos por el C.E. los indicados trámites, las posteriores actuaciones (dirección de la huelga, negociaciones, etc.) no corresponden ya a realizarlas a éste, sino que la Ley prevé que las mismas son responsabilidad del comité de huelga nombrado, al cual pueden pertenecer los miembros del C.E. como trabajadores individuales del centro afectado.

Conflictos colectivos

En relación a los conflictos colectivos dispone el art. 18, que, aparte de los empresarios o sus representantes legales, los mismos pueden ser instados por los representantes legales de los trabajadores, por iniciativa propia o a instancia de sus representados, por lo que en este caso las competencias atribuidas a los C.E. en materia de conflictos colectivos instados por la representación social son de carácter exclusivo, pues aun y en el caso de que la iniciativa de conflicto colectivo parte de los propios trabajadores o hipotéticamente el C.E. esté en desacuerdo con la misma aquéllos no pueden iniciar por sí el procedimiento, pues únicamente son sus representantes quienes poseen la capacidad para hacerlo. Esto en la práctica no deja de crear algunas situaciones paradójicas, pues al verse impedidos los trabajadores de iniciar directamente la acción, quedan supeditados siempre a la voluntad del C.E. de atender o no a los intereses planteados, situación que a veces resulta de difícil solución cuando la decisión de instar conflicto colectivo no parte de la totalidad de los trabajadores, sino de un grupo más o menos reducido de éstos que mantienen o pueden mantener una posición opuesta al resto del personal. En estos casos el C.E. se ve, en ocasiones, forzado ante la necesidad de tener que optar ante dos alternativas, en el bien entendido de que en el supuesto de que opte por la no iniciación de conflicto colectivo aquellos trabajadores interesados en el mismo no podrán utilizar de este derecho que la Ley les confiere. En este caso entendemos que a los afectados sólo les cabe intentar utilizar otros cauces legales en los que puedan actuar directamente o iniciar un procedimiento de revocación de los cargos del C.E.

Adoptada por el C.E. la decisión de instar conflicto colec-

tivo el procedimiento a seguir es el establecido en el art. 21 del Real Decreto Ley 17/1977, mediante la presentación de la Autoridad Laboral de un escrito en el que conste los datos de los miembros firmantes del C.E., de la empresa afectada, del número de trabajadores del centro de trabajo, determinación de los trabajadores a que afecte, hechos sobre los que verse el conflicto y peticiones concretas que se formulen. Recibido este escrito la Autoridad Laboral remitirá copia del mismo a la empresa y previo intento de avenencia por el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (I.M.A.C.), convocará a las partes de comparecencia (dice la Ley que en el plazo máximo de tres días, plazo que difícilmente puede ser cumplido aunque en el práctica el mismo tampoco se dilata excesivamente más) para intentar la avenencia (arts. 23 y 24 del Texto Legal citado). Si ésta se alcanza el acuerdo al que se llegue tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo. Si no se llegare a ningún acuerdo y el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma legal, la Autoridad Laboral remitirá de oficio las actuaciones practicadas con su informe a la Magistratura de Trabajo, la cual actuará conforme establece la sección octava (arts. 133 al 136) de la Ley de Procedimiento Laboral, como si de una demanda se tratara y con las solas especialidades a que se refiere el art. 135 de la indicada Ley.

Si el conflicto no deriva de interpretación de normas sino de intereses y no hay acuerdo respecto del mismo no hay posible remisión a la Magistratura de Trabajo, quedando únicamente como posible vía de solución la de acudir el arbitraje voluntario que prevé el art. 24 párrafo 2.º del Real Decreto Ley 17/1977, aunque en la práctica esta vía se ha revelado frecuentemente muy inoperante por la oposición de las empresas a aceptar el sometimiento a un arbitraje privado, por lo que es poco aconsejable acudir al conflicto colectivo cuando el mismo deriva de intereses, siendo más oportuno acercarse a otros cauces legales para plantear los supuestos de estas divergencias.

Tanto en lo referente a las huelgas como a los conflictos colectivos al escrito de comunicación de aquéllas y de inicio de éstos, debe acompañarse copia del acta del C.E. en la que se adoptó la decisión de acudir a ellos.

Garantías de los miembros del C.E.

Con inherencia a su cargo los miembros del C.E. gozan de una serie de garantías contenidas en el art. 68 del E.T., amén de los derechos generales de no discriminación que se tipifican en el art. 17 del E.T., que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas y que se circunscriben a:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves o muy graves.

b) Prioridad de permanencia frente al resto de los trabajadores en los supuestos de expedientes de regulación de empleo.

c) No ser despedido ni sancionado por una acción realizada en el ejercicio de su representación. Al respecto cabe señalar que la jurisprudencia ha tipificado el despido producido en estas circunstancias bajo un nuevo epígrafe denominado como «mulidad radical de despido» por considerar que el mismo afecta a los derechos y libertades básicos reconocidos en el art. 14 de la Constitución. Asimismo tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar (se entiende que cumpliendo los requisitos legales concernientes a publicaciones cuando no se traten de notas informativas de carácter interno) y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Prórroga de las garantías sindicales durante un año a partir de la expiración de su mandato, siempre que éste no se haya producido por revocación o dimisión.

Sin embargo este mandato no es irrevocable, pues la Ley establece que los miembros del C.E. podrán ser revocados de sus cargos por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, consagrándose así a diferencia de las anteriores legislaciones sobre la materia, el principio de armonización con las normas electorales, es decir, que si son los trabajadores los que tienen la facultad de elegir, a ellos corresponde, en exclusiva la de revocar. Para ello se requiere la celebración de una asamblea que deberá ser convocada concretamente para la discusión de este asunto y a instancia, como mínimo, de un tercio de los electores que pertenezcan al colegio electoral del miembro del C.E. al que se pretenda revocar de su cargo. En dicha asamblea deberá someterse a votación mediante sufragio personal, libre, directo y secreto la propuesta de votación, ostentando sólo el derecho de voto los que fueron electores del miembro del C.E. cuyo mandato se cuestiona. La propuesta prosperará únicamente si existe mayoría absoluta favorable a la misma, en caso contrario será desestimada y no podrá volver a plantearse hasta transcurridos al menos seis meses. La revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo.

Si se produjera la revocación el C.E. deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa y a la Autoridad Laboral, publicándolo asimismo en el tablón de anuncios. De igual forma deberá actuar el C.E. si se produce la dimisión voluntaria de alguno de sus miembros. En ambos casos la vacante producida será cubierta automáticamente por el trabajador siguiente en votos de la misma candidatura o lista a la que pertenezca el sustituido y su mandato durará el tiempo que reste hasta la finalización del período por el que fue elegido el sustituido. Estas sustituciones deberán también ser comunicadas a la empresa y a la Autoridad Laboral y publicadas en el tablón de anuncios, todo ello en la misma comunicación que se curse para dar cuenta de la revocación o la dimisión.

Esta es pues la normativa que rige en la actualidad, en defecto de que en el futuro la misma pueda ser modificada por Decretos o Reglamentos de necesaria aparición, que desarrollen con mayor abundamiento algunos de los aspectos señalados.

REAL DECRETO 1311/1986, de 13 de junio

Las comunicaciones, a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, del anexo a este Real Decreto.

COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.-(Art. 62 ET) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias que los comités de empresa.

GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.- Las garantías de los Delegados de Personal son las mismas que para los Comités de Empresa(Art. 68 ET)

