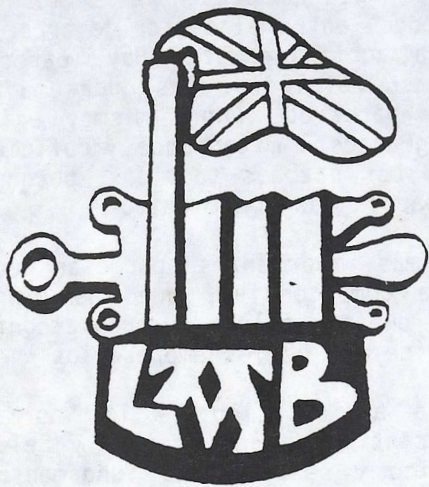


SINDIKAL HEZKUNTZA FORMACION SINDICAL



LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL
ENPRESA BATZORDEAK ETA DELEGATUAK

87-APRILA-ABRIL 87



DOKUMENTAZ
ZENTROA
TST 10112

LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Tras la celebración de las Elecciones Sindicales, el Secretariado Provincial, al objeto de preparar y formar a los delegados sindicales, encomendó a la Comisión de Formación la presentación de una serie de trabajos que, partiendo de cero, cumplieron los objetivos propuestos. En este sentido, y una vez expuesto el tema de Nóminas, os presentamos este segundo trabajo: Competencias y Garantías de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

A lo largo de estos últimos años ha sido muy fuerte el debate y la polémica, sobre la conveniencia y rentabilidad de nuestra presencia en los Comités de Empresa y Delegados de Personal, sobre todo, entre el sector de trabajadores que más se había significado en la lucha antifranquista. Hoy, parece, que al menos en la mayor parte, puede que en su totalidad, las dudas mantenidas en este largo período de tiempo han desaparecido. Ahora mismo, existe la convicción de que a pesar de detectar sus grandes limitaciones y deficiencias, los Comités y Delegados de Personal deben, por razones tácticas, potenciarse, defenderse y utilizarse, por la Clase Trabajadora más consciente.

Casi siempre, las dudas y reticencias más importantes aparecían generados por la instrumentalización y el vacío de competencias, que los sindicatos reformistas hacían y hacen de los Comités. Y que por ello y su propia configuración, muchas veces se convierten en un apéndice más de los empresarios.

Como decimos, desde el principio, la articulación de las normas que regulan el nombramiento, competencias y garantías de los Comités y Delegados, adoptan un carácter netamente antidemocrático y restrictivo, fundamentalmente a través de tres vías:

- 1º.- Por medio de la promulgación de una legislación restrictiva encabezada por el Estatuto contra los Trabajadores y complementada con toda la maraña legislativa en general: LOLS (Ley de Libertad Sindical), Ley de Huelga, Ley Básica de Empleo, Reforma Seguridad Social, etc..
- 2º.- Dictando una Ley de Elecciones Sindicales antidemocrática y discriminatoria con los Sindicatos y Colectivos que desde siempre hemos defendido un sistema de representatividad basado en la Democracia Directa. Una Ley que refuerza, potencia y pretende consolidar el sindicalismo institucional, burócrata y servil. En definitiva, un sindicalismo absolutamente dependiente del poder establecido, económica, política y administrativamente.
- 3º.- A través del intento, muchas veces conseguido, de los sindicatos reformistas (UGT, ELA y CCOO) de hacer inoperante la práctica sindical en general y de vaciar de contenido los Comités de Empresa. Para ello, estos sindicatos no tienen escrúpulos en efectuar negociaciones al margen del Comité, dar un mayor protagonismo a las Secciones Sindicales en detrimento del Comité, hasta suplantarle y sustituirlo, e imponer una práctica sindical tecnócrata, desde arriba y alejada de los trabajadores.

Estos factores, que determinan un retroceso claro de las posiciones revolucionarias en el Movimiento Obrero, sumado al afianzamiento del reformismo a nivel institucional y por medio de ese afianzamiento, su influencia en el marco de las fábricas, tajos, etc., nos indican desde dónde y cómo, podemos y debemos plantear nuestro trabajo y lucha.

Desde L.A.B., vemos como desde fuera de los comités y delegados de personal nos es imposible aumentar nuestra incidencia en el Movimiento Obrero. Consideramos además, que los comités a pesar de sus grandes impedimentos mantienen una calidad que adecuadamente instrumentalizada puede y debe ser muy positiva para el Movimiento Obrero: son órganos de representación de los trabajadores que conviven diariamente con sus representados.

Esta característica específica de los comités y delegados, aunque muy importante, evidentemente, y la práctica sindical vivida hasta ahora así lo muestra, no es suficiente para contrarrestar la influencia que ejercen los reformistas. Paralelamente a ello hemos de ser capaces de dotar al Comité y en su caso a los delegados de personal, de un funcionamiento interno que rompa con la reglamentación impuesta por la legalidad vigente, marcándonos como norte la defensa del protagonismo directo de los trabajadores a través de la Asamblea.

En definitiva, para L.A.B. la posición del sector de trabajadores más consciente y combativo, y la correlación de fuerzas actual desfavorable para su opción sindical, son las causas que impiden crear órganos de representación directa y que cumplan las funciones de los Comités y Delegados. Hemos de participar pues activamente en estos órganos, para instrumentalizarlos en función de los intereses obreros, haciendo caso omiso de una reglamentación caduca y antiobrera, defendiendo normas de funcionamiento interno que posibiliten la intervención y el control del conjunto de trabajadores.

Es en el Estatuto del Trabajador, principalmente, donde figuran las competencias, garantías, etc.. a que tienen derecho los representantes de los trabajadores. Decimos que es en el Estatuto de los Trabajadores donde principalmente se recogen estos derechos porque otros muchos pueden venir indicados en cada Convenio Colectivo, Ordenanza Laboral, Reglamento de Régimen Interior e incluso en la normativa emanada de la Comunidad Económica Europea o de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Veamos lo que dice el Estatuto de los Trabajadores:

Artículo sesenta y cuatro. Competencias. (13)

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer 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, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el 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.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo sesenta y cinco. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo sesenta y seis. Composición.

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo sesenta y siete. Elección y mandato (13 bis).

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuente con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa, o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

En todo caso, los promotores comunicarán a la representación de la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) su resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral, con una antelación mínima de diez días hábiles.

2. Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan

elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por los menos, seis meses.

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

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán al IMAC y al empresario, publicándose, asimismo, en el tablón de anuncios.

Artículo sesenta y ocho. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolas a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

Hasta cien trabajadores, quince horas.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, y en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo diecinueve. Seguridad e higiene.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se

dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

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

Artículo veintitrés. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo treinta y uno. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Artículo treinta y seis. Horario flexible y trabajo a turnos.

1. La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo.

2. El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante períodos ciertos y anunciados previamente al personal, cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieren la presencia a horas fijas de todos sus miembros.

3. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días cada semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de la cotización para la Seguridad Social tan solo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán, respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

Artículo treinta y ocho. Vacaciones anuales (8).

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo, se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesiva-

mente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que la suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo cuarenta. Movilidad geográfica.

1. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

2. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

3. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

4. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo cuarenta y uno. Modificación de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

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

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

3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1, a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

4. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley.

Artículo cuarenta y cuatro. La sucesión de empresa.

1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las

obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

2. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

Artículo cuarenta y siete. Suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor.

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 de esta Ley, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

2. Los plazos establecidos en el artículo 51 se reducirán a la mitad en cuanto a su duración; la documentación justificativa será la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad laboral para resolver fundadamente en cada caso.

Artículo cincuenta y uno. Extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor.

1. La existencia de fuerza mayor, para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad competente.

La resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá, en todo caso, sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

2. La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar la autorización si racionalmente se presumiera que la no incoación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

3. El empresario, salvo en los casos previstos en el apartado 1 de este artículo, estará obligado a abrir un período de treinta días naturales de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores, a los que se facilitará la información y documentación acreditativa del expediente, pudiendo éstos constituirse como interesados en la totalidad de la tramitación del mismo.

4. El empresario notificará a la autoridad laboral competente copia de la comunicación entregada a los representantes legales de los trabajadores, así como la fecha de iniciación de las consultas.

5. Concluido el período consultivo con acuerdo de las partes, se comunicará éste a la autoridad laboral, quien en el plazo de quince días determinará, oída la correspondiente Entidad

Gestora de la prestación de desempleo, sin más trámite, la extinción; si durante este período de tiempo la autoridad laboral no se pronunciase expresamente, se entenderá autorizada la extinción.

Si la autoridad apreciase, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad.

En caso de no lograr acuerdo, el empresario solicitará de la autoridad laboral autorización para la extinción de los contratos acompañando la documentación justificativa, en la que, necesariamente, irá un informe de un censor jurado de cuentas, así como las actas, si las hubiere, del desarrollo de las consultas. El informe del censor no será preceptivo en las empresas de menos de cincuenta trabajadores ni en los supuestos en que el expediente estuviera motivado por causas tecnológicas o fuerza mayor.

6. Recibida en forma de solicitud, la autoridad laboral, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo, que deberá tener en cuenta la documentación obrante en el expediente, y con los informes de los organismos públicos que considere precisos, resolverá en un plazo de treinta días naturales a partir de la fecha en que fuera presentada la solicitud o aquella en la que se subsanaran los defectos formales a instancia de la autoridad laboral. A tal efecto, los organismos públicos que sean requeridos de informe habrán de presentarlo en el improrrogable plazo de quince días naturales.

El plazo para resolver la solicitud no podrá ser suspendido ni prorrogado. Transcurrido el mismo sin resolución expresa de la autoridad laboral, aquélla se entenderá denegada y, sin denuncia de mora, procederá en el término de quince días a la presentación del oportuno recurso de alzada, bien ante la Dirección General del Ministerio de Trabajo competente en la materia, bien ante el Ministro, en el supuesto de que hubiera sido aquélla la que dictó la resolución en primera instancia.

El recurso así interpuesto habrá de ser resuelto por la autoridad competente en el plazo de quince días naturales, sin que éste pueda ser suspendido ni prorrogado.

En el supuesto de que tampoco en vía de recurso recayera resolución expresa en plazo previsto, se entenderá autorizada la solicitud presentada, poniendo fin a la vía administrativa.

Si en primera instancia recayera resolución expresa de la autoridad laboral, se estará a la normativa general en materia de recursos.

7. Si el expediente de regulación de empleo se hubiera presentado a instancia de los trabajadores, la autoridad laboral competente determinará las gestiones y los informes que sean precisos para la resolución del mismo, con respeto de los plazos antes señalados.

8. Si durante la tramitación del expediente la autoridad laboral competente tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción propuesta afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyan el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

9. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

10. La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

11. La declaración de quiebra producirá la continuidad de los contratos de trabajo si así se acordase por los síndicos, por continuar la actividad de la empresa. En otro caso, será preciso tramitar el expediente resolutorio ante la autoridad laboral competente.

12. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley, siempre que, en el caso de venta parcial, los bienes permitan continuar, también parcialmente, la actividad de la empresa.

En cualquier caso, si el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

13. Cuando el expediente afecte a empresas cuyo personal no exceda de cincuenta trabajadores o los trabajadores afectados no superen el 5 por 100 del personal del centro, los plazos se reducirán a la mitad, en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria, a juicio de la autoridad laboral competente, para resolver fundadamente en cada caso.

Lo previsto en el párrafo precedente tendrá eficacia en el segundo supuesto, siempre que el expediente al que se refiera se presente transcurridos más de doce meses del anterior.

La reducción de plazos se redondeará en las fracciones por exceso.

14. En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores se seguirá, en los expedientes de regulación de empleo, que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos planes se haya acordado.

Artículo setenta y siete. Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

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

Artículo setenta y ocho. Lugar de reunión.

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

2. 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 de esta Ley.

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.

d) Cierre legal de la empresa.

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

Artículo setenta y nueve. Convocatoria.

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

Artículo ochenta. Votaciones.

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

Artículo ochenta y uno. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresas un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo ochenta y siete. Legitimación (19).

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el Comité de Empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

No obstante, en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

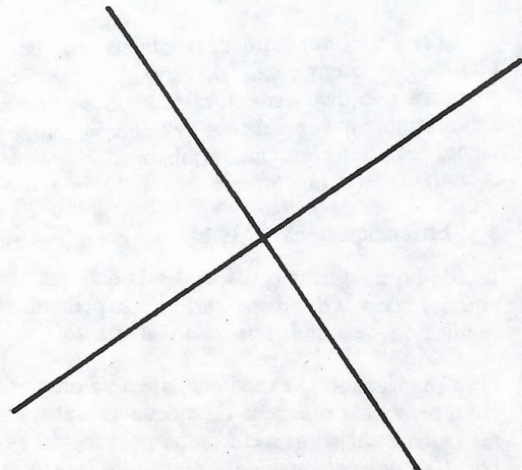
b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten en este último ámbito con un mínimo del 15 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal y de las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en tal ámbito con el 15 por 100 de los empresarios y trabajadores, referidos ambos al ámbito funcional del convenio. No estarán comprendidos en este supuesto los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales que estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimidad, tendrá derecho a formar parte de la Comisión negociadora.



ALGUNAS CONSIDERACIONES

Esto es, en esencia, lo que dice la Ley sobre las competencias y garantías y derechos de los representantes de los trabajadores. Ahora bien, como todos sabemos, a veces, la aplicación práctica de estos conceptos se complica tanto por la terquedad de los empresarios como por las interpretaciones que suele dar el Tribunal Central de Trabajo a los mencionados conceptos.

Por ello la experiencia nos dice que también los representantes de los trabajadores tienen derecho legal a:

- * Vigilar el perfecto cumplimiento de toda la Legislación Laboral en la Empresa. (y ello puede ser muy amplio).
- * Conocer los recibos de finiquito.
- * Conocer los boletines de cotización a la Seguridad Social.
- * Recibir mensualmente detalle de las horas extras.
- * Autorizar el pago del salario mediante Banco o Caja.
- * Vigilar el cumplimiento de las horas extras estructurales.
- * A que no se incluya en el cómputo de horas sindicales el tiempo utilizado en reuniones a las que haya citado el Empresario.
- * A disfrutar de excedencias si se ha resultado designado para ocupar cargos sindicales de nivel provincial o mayor con reserva del puesto de trabajo y no pérdida de antigüedad.

Como decíamos al principio no se trata con este cuadernillo agotar el tema, sino que habrá que compelmentarlo con una sesión de formación y, desde luego, será la práctica sindical diaria la que nos conducirá a una buena utilización de las posibilidades es de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal.

El Estatuto de los Trabajadores nació en contra de los trabajadores y ahora el Gobierno del PSOE -con la excusa de la famosa flexibilidad en las relaciones laborales- pretende todavía recortarlo más para mayor gusto de la Patronal. Por eso la garantía de la mejor defensa de los intereses de los trabajadores reside en una actitud dura e intransigente por parte de los Delegados de L.A.B. unidos en la lucha con nuestros compañeros de clase.

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO

Con independencia de lo que dice estrictamente la Ley, el T.C.T. ha venido clarificando diversos aspectos de los derechos y obligaciones de los Comités de Empresa.

Estos aspectos ya los comentaremos en las sesiones de Formación que se realicen al respecto.

Son dignas de mención las siguientes sentencias:

- 1-2-85: Sobre si son horas sindicales las que se utilicen para asistir a cursillo del Sindicato.
- 30-12-85: Sobre utilización de las horas sindicales cuando el trabajador tenga turno de noche.
- 11-2-85: Sobre las competencias de los Comités en casos de Jubilados.
- 24-4-85: Sobre despidos de representantes sindicales.
- 30-4-85: Sobre si un Comité de Empresa puede representar a un trabajador individualmente.
- 13-6-85: Sobre casos de disminución de personal y su incidencia en el Comité de Empresa.
- 1-8-85: Sobre que es el "interés general de los trabajadores".
- 27-9-85: Sobre las horas sindicales en casos de regulación.
- 3-10-85: Sobre cuando no coincide el uso de las horas sindicales con la jornada normal de trabajo.
- 18-3-86: Sobre justificación de ausencias por uso de horas sindicales.

Naturalmente que el T.C.T. no siempre da la razón a los trabajadores sino que en ocasiones tiene una interpretación restrictiva de las Normas laborales, pero en cualquier caso suele ser norma habitual el que los Empresarios pongan pegos a la acción sindical y puede resultar un arma a favor de nuestros Delegados el conocimiento de alguna jurisprudencia sobre el tema.

