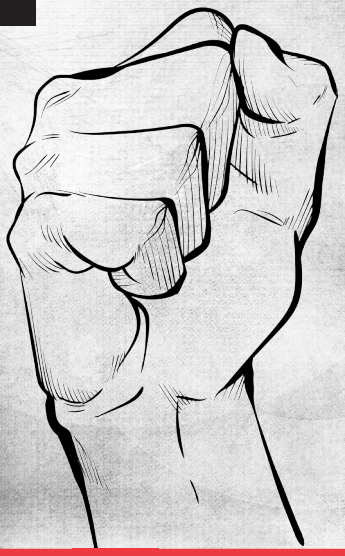
La representación de las personas trabajadoras preguntas y respuestas



UGT

Vicesecretaría General de Política Sindical

Edita:
Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España.
Vicesecretaría General de Política Sindical.

Autor: Luis Gordo González. Profesor Contratado Doctor,
Área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la UAM.

Dirección: Fernando Luján de Frias.
Vicesecretario general de política sindical de UGT.
Profesor Asociado Derecho del Trabajo y S.S., UAM.

Depósito Legal: M-31309-2023
ISBN: 978-84-09-55370-9

ÍNDICE

Presentación 3

1. ¿Quiénes son la representación de las personas trabajadoras? 7

1.1. La representación unitaria 7

1.1.1. Tipos de Comité de empresa: 8

1.2. Procedimiento electoral de los órganos unitarios 11

1.3. La representación sindical en la empresa: secciones sindicales y delegados sindicales 13

1.3.1. Las secciones sindicales 13

1.3.2. Los delegados sindicales 14

1.4. La representación de las personas trabajadoras especializada 15

1.4.1. Delegados de prevención 15

1.4.2. Comité de Seguridad y Salud 17

2. Facilidades en el desarrollo de la actividad de representación 21

2.1. Crédito horario 21

2.2. Excedencia sindical 25

2.3. Libertad de expresión 25

2.4. Uso de instalaciones adecuadas por parte de la representación de las personas trabajadoras 26

3. La participación de la representación de las personas trabajadoras en la contratación de personal 29

3.1. Información sobre previsiones de contratación 29

3.2. Información sobre modelos de contrato de trabajo 30

3.3. Información sobre supuestos de subcontratación: previsiones y realidad 32

3.3.1. Previsión de subcontratación 32

3.3.2. Información en caso de concertación de servicios con contratista o subcontratista 32

3.4. Características específicas de información y negociación en materia contractual 33
3.4.1. El contrato formativo 33
3.4.2. El contrato por circunstancias de la producción 34
3.4.3. Contrato por sustitución 35
3.4.4. Control de la temporalidad 36
3.4.5. El contrato fijo discontinuo 37

4. Otros derechos de información y consulta de la representación de las personas trabajadoras 43

5. Garantías en favor de la representación de las personas trabajadoras 47

6. Representación de las personas trabajadoras y tecnología 51
6.1 El algoritmo en la empresa. Derechos de las personas representantes 51
6.2. Instalación de sistemas de videovigilancia 55
6.3. Instalación de sistemas de geolocalización 56
6.4. Control de los medios informáticos 57

7. Retos en el control de la jornada y el salario 61
7.1. Control de jornada 61
7.2. Control salarial 62

8. El deber de sigilo 67

9. Aspectos básicos en los procesos de ERTES y despidos colectivos 71
9.1. Procedimientos de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) 71
9.2. Procedimiento de despido colectivo 76
9.3. Composición de la comisión negociadora en caso de ERTE o despido colectivo 82

10. Aspectos básicos en la negociación de un Convenio colectivo 87

11. Empresas de trabajo temporal y representación de las personas trabajadoras 95

Abreviaturas 96

PRESENTACIÓN

La representación eficaz de las personas trabajadoras presenta múltiples retos en el entorno productivo actual. La empresa fordista, sobre cuyos cimientos se articuló inicialmente el derecho del trabajo, ha sufrido una transformación radical. Nuestro país ha pasado de un modelo construido sobre grandes centros de trabajo, que trataban de prestar directamente cualquier aspecto relacionado con su actividad, a un tejido empresarial dominado por pequeñas y medianas empresas, con unos índices de subcontratación y descentralización demasiado elevados sobre los que debemos estar vigilantes.

También son notorios los cambios que la tecnología ha propiciado en los entornos laborales. En primer lugar, la jornada o el salario se ven claramente afectados por las facilidades para propiciar realidades más flexibles -quizás el teletrabajo es la herramienta que más está contribuyendo a ello en los últimos años-. Asimismo, en segundo lugar, los desafíos de la inteligencia artificial y la digitalización son cada vez más significativos. Las empresas utilizan cada vez con mayor habitualidad algoritmos para acometer tareas básicas de la actividad del empleador -tales como la selección de personal o el control de la prestación de servicios-. A estos nuevos retos en la prestación de servicios la **Unión General de Trabajadoras y Trabajadores** debe dar respuesta de forma eficiente y capaz.

Además de los retos reseñados, la representación de nuestro sindicato en cada una de las empresas debe seguir conociendo las instituciones básicas laborales y los interrogantes que con mayor frecuencia nos plantean en los centros de trabajo. Los despidos colectivos, los expedientes de regulación temporal de empleo o la participación y control de la contratación siguen siendo áreas en las que la representación legal de las personas trabajadoras debe permanecer especialmente vigilante.

La **guía de representación de las personas trabajadoras de UGT** que presentamos, pretende ser una herramienta práctica, didáctica y ágil para resolver los interrogantes más habituales que la representación de las personas trabajadoras pueda tener en aras a una acción sindical mucho más efectiva. Se precisa qué información está obligado a facilitar el empleador y cuándo debe hacerlo, así como las garantías y facilidades de las que pueden hacer uso nuestras delegadas y delegados. Asimismo, se da cuenta de la participación más relevante de la representación de las personas trabajadoras en materia de contratación, despidos colectivos, expedientes de regulación temporal de empleo y en la incorporación de tecnología al centro de trabajo.

Desde la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, esperamos que esta guía os resulte útil en la esencial tarea que desarrolláis en cada una de las empresas, públicas o privadas, de nuestro país.

Pepe Álvarez
Secretario General de UGT

1

¿QUIÉNES SON LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

1. ¿QUIÉNES SON LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

La representación de los trabajadores en la empresa española se ha articulado a través de un doble canal de representación. El canal unitario y el canal sindical.

El Canal unitario (art. 129.2 CE) Se configura legalmente. En principio está pensado para articular la representación de todos las personas trabajadoras en la empresa. **Las personas representantes del canal unitario son elegidas por el conjunto de la plantilla y representan al conjunto de la plantilla**.

El Canal sindical (art. 28 CE) se beneficia de los mecanismos de protección y tutela de la libertad sindical. **En principio está pensado para defender solo los intereses y derechos de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato que prestan sus servicios en la empresa**. Sin embargo, en la práctica es habitual atender las peticiones de información y las reclamaciones que trasladan compañeros/as no afiliados/as.

1.1. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

La representación unitaria está compuesta por los **delegados de personal** (centros de 10 a 49 personas trabajadoras) y por el **comité de empresa** (más de 50 personas trabajadoras).

<u>Características de los delegados los de personal</u>**:**

- **¿Cuándo se eligen?**

  Se elige un delegado en empresas de 10 a 30, y 3 en empresas de 31 a 49. Entre 6 y 10 puede haber un delegado si así lo decide la mayoría de las personas trabajadoras del centro (art. 62 ET). La empresa no puede negarse a dicha constitución ni impedir el procedimiento electoral (art. 8.7 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

- **¿Cómo se eligen?**

  Son elegidos mediante sufragio universal, secreto y directo.

- **¿Qué derechos tienen?**

  Los mismos derechos que los miembros del Comité de empresa.

Características del Comité de empresa:

- **¿Cuántos miembros tendrá el Comité?**

  Depende del número de personas trabajadoras que tenga el centro de trabajo o la empresa (art. 66 ET).

  - 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.

- **¿Cómo se eligen sus miembros?**

  Los miembros son elegidos mediante la votación secreta de listas cerradas y bloqueadas.

- **¿Cómo debe funcionar el Comité?**

  El Comité de empresa es un órgano colegiado, que estará presidido por una persona que ejerza la presidencia y otra la secretaría (elegidas entre las personas que compongan el Comité).

1.1.1. Tipos de Comité de empresa:

A.- Comité de empresa: El comité de empresa ordinario representa a la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo con 50 o más personas trabajadoras.

B.- Comité de empresa conjunto: Cuando la empresa tenga en la misma provincia o municipios limítrofes dos o más centros de trabajo

con menos de 50 personas trabajadoras individualmente pero que sumadas superen esta cifra se podrá constituir este comité (si un centro supera los 50 ese formará comité de empresa conjunto y los demás se sumarán).

Si se dan los requisitos para constituir el Comité Conjunto, su elección es obligatoria (STS 28-5-2009, Rº 127/08).

No se pueden agrupar los centros de 1 a 6 trabajadores para constituir el Comité de empresa conjunto (SSTS 31/01/01 y 19/03/01).

Tampoco se puede agrupar los centros de 6 a 10 trabajadores. El ET les da la opción de elegir la representación, si se permite que los sindicatos promuevan elecciones sin mediar su voluntad se vulnera su derecho (STS 20-2-2008, Rº 77/2007).

C.- **Comité intercentros:** (art. 63.3 ET) Es posible que la negociación colectiva acuerde la constitución de un comité de empresa intercentros. Con las siguientes características:

- Máximo 13 miembros.
- Miembros elegidos por y entre los representantes unitarios respetando los resultados de las elecciones considerados globalmente.
- Las funciones y competencias de este Comité serán fijadas por el Convenio colectivo.

D.- **Comité de empresa europeo:** Se podrá constituir en empresas o grupos de empresas de dimensión europea.

- **¿Qué es tener dimensión europea?**

Cuando la empresa tiene varios centros de trabajo en al menos dos Estados miembro que den trabajo al menos a 1000 personas trabjadoras, siempre y cuando emplee al menos 150 en dos o más Estados.

- **¿Cómo se constituye el Comité europeo?**

  El procedimiento de negociación para su constitución se iniciará a petición escrita de un mínimo de cien personas trabajadoras, o de sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo de la empresa o grupo de empresa situados en Estados miembros diferentes.

  Recibida la petición, la dirección central de la empresa se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros para que sea constituida la Comisión negociadora del Comité de Empresa Europeo, o bien el procedimiento de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses.

  No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores es una infracción grave (art. 9.1.a LISOS).

- **¿Qué competencias tiene el Comité europeo?**

  El comité tendrá las competencias que se hayan acordado en el acuerdo de constitución. Entre otras, podrá tener las siguientes:

  1. A ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

  2. A mantener, al menos, una reunión anual con la dirección central, en la que será informado sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.

  3. A ser informado, con la antelación necesaria para que su criterio pueda ser tenido en cuenta en las decisiones adoptadas sobre

aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, cierres de centros de trabajo o empresas, o de despidos colectivos.

1.2. PROCEDIMIENTO ELECTORAL DE LOS ÓRGANOS UNITARIOS

- **¿Quiénes pueden promover la convocatoria de elecciones?**

  1) Las organizaciones sindicales más representativas,
  2) Los sindicatos con representatividad suficiente y, finalmente
  3) Las personas trabajadoras por decisión mayoritaria de la plantilla.

- **¿Cuándo se pueden promover elecciones?**

  Se pueden promover elecciones a los órganos unitarios de representación en los siguientes supuestos:

  1.- Creación de empresa o apertura de nuevo centro.

  2.- Fin mandato.

  3.- Nulidad del procedimiento anterior.

  4.- Aumento parcial de la plantilla.

  5.- Cobertura de vacantes.

  6.- En cualquier otra análoga en que se produzca vacío de representatividad.

- **¿Cómo se determina el número de miembros de los órganos unitarios?**

  Para fijar el número de personas trabajadoras de la plantilla se contará una unidad por cada persona con contrato indefinido, fijo discontinuo o temporal con antigüedad superior a un año. También se contará una unidad por cada 200 horas o fracción de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada en el periodo de un año anterior a la convocatoria de las elecciones.

Si el número de representantes varia durante el mandato: si corresponden más se eligen nuevos miembros que terminarán su mandato con los anteriores. Si corresponden menos representantes solo se pueden reducir con acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.

- **¿Quién puede votar en las elecciones a órganos unitarios?**

  El censo estará compuesto por todas las personas trabajadoras de la empresa mayores de 16 años con más de un mes de antigüedad en la empresa. Estos requisitos se deben cumplir en el momento de ejercer el derecho de votar.

- **¿Quién se puede presentar a las elecciones a órganos unitarios?**

  Son elegibles los mayores de 18 años con una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses (en sectores o ámbitos con gran rotación solo 3 meses). Los requisitos deben cumplirse en el momento de la presentación de la candidatura.

- **¿Cuál es la duración del mandato?**

  El mandato tiene una duración de 4 años. Pueden ser prorrogados si no se promueven nuevas elecciones o nuevamente elegidos si se promovieran elecciones. No obstante, la duración del mandato podrá ser menor si las personas representantes **dimiten** de su cargo, si se jubilan, si se extingue su contrato -por finalización de su duración o por despido disciplinario, objetivo o colectivo procedente- o si son **revocados** por la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo. Para ello, se debe convocar una Asamblea a solicitud de como mínimo un tercio de los trabajadores.

- **¿Quiénes han de comunicar a la oficina pública de registro las sustituciones, dimisiones y extinciones de mandatos de los representantes de los trabajadores?**

  Las personas representantes que permanezcan en el desempeño de su cargo.

1.3. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA: SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES

La función de la representación sindical es en principio defender los derechos e intereses de las personas trabajadoras afiliadas a su sindicato. Para cumplir con estos objetivos la representación sindical se articula en torno a las secciones sindicales y a los delegados sindicales.

1.3.1. Las secciones sindicales

- **¿Qué son las secciones sindicales?**

  Las secciones sindicales son y pueden ser formadas exclusivamente por las personas trabajadoras de un centro de trabajo afiliadas a un mismo sindicato.

  En una empresa podrá haber tantas secciones sindicales como sindicatos con implantación en la misma.

- **¿Qué derechos tienen las secciones sindicales?**

  Todas las secciones, por el mero hecho de crearse, gozan de los siguientes derechos:

  1. Celebrar reuniones.
  2. Recaudar cuotas.
  3. Distribuir información sindical siempre que se haga fuera del horario de trabajo y sin perturbar la actividad en el centro de trabajo.
  4. Recibir la información enviada desde el sindicato.

- **¿Qué derechos tiene las secciones sindicales de UGT como sindicato más representativo?**

  Además de los anteriores,

  1. Derecho a la negociación colectiva (art. 8.2.b LOLS).
  2. Derecho al tablón de anuncios.

3. Derecho a la utilización de un local en las empresas con una plantilla superior a 250 personas.

1.3.2. Los delegados sindicales

- **¿Quiénes son los delegados sindicales?**

  Los delegados sindicales son los trabajadores que representan a las secciones sindicales

- **¿Cuándo se puede nombrar a un delegado sindical?**

  Es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

  1. Que el centro de trabajo o la empresa tenga más de 250 personas trabajadoras.

  2. Que la sección tenga algún representante en los órganos de representación unitaria.

- **¿Cuál es el ámbito de la sección sindical?**

  Se podrán constituir secciones sindicales en la empresa o en el centro de trabajo. Es una decisión libre del sindicato.

- **¿Cuántos delegados sindicales se pueden elegir?**

  - Si han obtenido entre el 5% y el 10% de los votos en las elecciones sindicales: 1 delegado sindical.
  - Si han obtenido más de un 10%: 1 en empresas de 250 a 750 trabajadores, 2 en empresas de 751 a 2000, 3 en empresas de 2001 a 5000, 4 en empresas de 5001 en adelante.

  Mediante negociación colectiva se puede ampliar o se puede reducir el número de trabajadores necesarios para tener derecho a nombrar un delegado sindical (STS 11 de abril de 2001, Rº 1672/2000)

- **¿Cuáles son las competencias de los delegados sindicales?**

  Tendrán los siguientes derechos:

1. A recibir la misma información que los representantes unitarios.
2. A acudir a las reuniones de los órganos de representación unitaria con voz, pero sin voto.
3. A ser oídos en los expedientes contradictorios y cuando el empleador adopte medidas que afecten a los trabajadores en general y a sus afiliados en particular, sobre todo en materia de sanciones y/o despido.

- **¿Qué garantías tienen los delegados sindicales en el ejercicio de sus funciones?**

  Las mismas que las de los representantes unitarios.

1.4. LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALIZADA

1.4.1. Delegados de prevención

- **¿Qué son los delegados de prevención?**

  Son representantes de las personas trabajadoras especializados en materia preventiva. Son designados por y entre los representantes del personal y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

  - En las empresas de hasta 30 personas trabajadoras el delegado de prevención será el delegado de personal.
  - De 31 a 49 personas trabajadoras el delegado de prevención será elegido por y entre los delegados de personal.
  - De 50 a 100 personas trabajadoras: 2.
  - De 101 a 500 personas trabajadoras: 3.
  - De 501 a 1.000 personas trabajadoras: 4.
  - De 1.001 a 2.000 personas trabajadoras: 5.
  - De 2.001 a 3.000 personas trabajadoras: 6.
  - De 3.001 a 4.000 personas trabajadoras: 7.
  - De 4.001 en adelante: 8.

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a una persona que ejerza las competencias de delegado de prevención (disposición adicional cuarta de la LPRL).

- **¿Cuáles son las competencias más importantes de los delegados de prevención?**

  Las principales competencias de estas personas representantes son las siguientes:

  1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

  2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

  3. Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para la empresa.

  4. Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

- **¿A qué tienen derecho los delegados de prevención para el desarrollo de sus funciones?**

  Los delegados de prevención tienen las siguientes facultades:

  1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

  2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

3. Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir de la empresa las informaciones 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.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

6. Recabar de la empresa 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, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa.

7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente, conforme al art. 21.3 LPRL.

1.4.2. Comité de Seguridad y Salud

- **¿Qué es 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.

- **¿Cuál es la composición del Comité de Seguridad y Salud?**

  Está formado por los delegados de prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención. Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

- **¿Cada cuánto tiempo se debe reunir el comité de Seguridad y Salud?**

  El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

- **¿Cuáles son las competencias del Comité de Seguridad y Salud?**

  1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

  2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

2

FACILIDADES EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE REPRESENTACIÓN

2. FACILIDADES EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE REPRESENTACIÓN

2.1. CRÉDITO HORARIO

Los representantes de las personas trabajadoras tienen derecho a disponer de un número de horas mensuales para cumplir con su labor de representación. El objetivo principal del crédito horario sindical es proteger y fomentar la actividad sindical, garantizando que los trabajadores puedan participar activamente en la representación de sus intereses laborales sin temor a represalias por parte de los empleadores.

> *Crédito horario mínimo, mejorable mediante negociación colectiva, según el art. 68.e ET:*
>
> *1º Hasta cien trabajadores, quince horas.*
>
> *2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.*
>
> *3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.*
>
> *4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.*
>
> *5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.*

- **¿Dónde debe computarse la plantilla?**

  En el caso de los representantes unitarios, el crédito horario deberá calcularse sobre las plantillas correspondientes de cada centro de trabajo. En el caso de los delegados sindicales, su crédito horario se calculará en atención al ámbito de su constitución. Si el sindicato decide recurrir a la creación de delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo, su crédito horario tendrá en cuenta la plantilla de la empresa o del centro de trabajo, respectivamente.

- **¿El permiso es retribuido?**

  Sí, al representante de los trabajadores le corresponde exactamente la misma retribución que de haber estado trabajando, o dicho de otra forma las horas del crédito horario son remuneradas como si fueran horas de tiempo efectivo de trabajo.

- **¿Cómo se retribuye el tiempo imputado al crédito horario?**

  La persona representante, por ostentar tal condición y ejercer los derechos inherentes al cargo, no puede sufrir perjuicios económicos pues ello supondría un atentado manifiesto contra la acción sindical (STC 100/2014, de 23 de junio, Rº núm. 1883/2012). Así, las horas sindicales han de comprender el salario base y los complementos salariales vinculados a la persona del trabajador; complementos salariales vinculados a la situación de la empresa; complementos vinculados al puesto de trabajo –como, por ejemplo, nocturnidad, puntualidad, asistencia, disponibilidad, penosidad, turnicidad, peligrosidad, entre otros–; complementos relacionados con la cantidad y calidad del trabajo –como, por ejemplo, productividad o incentivos–.

  En cuanto a las percepciones extrasalariales –dietas, kilometraje, plus transporte extrasalarial, etc.– la persona representante percibirá dichos complementos durante su función representativa dependiendo de si se materializa el gasto o perjuicio que se pretende compensar. Así, por ejemplo, si el representante se traslada al centro de trabajo para desarrollar su función representativa, tendrá derecho al plus de transporte (STS de 9 de octubre de 2001, Rº núm. 1855/2000).

- **¿Se puede acumular el crédito horario?**

  El crédito horario de todos los representantes puede acumularse en uno o varios de ellos siempre que así esté previsto en el convenio colectivo. No se puede acumular el crédito de los representantes unitarios y de la representación sindical de forma cruzada entre ellos.

- **¿En qué momento se puede disfrutar?**

  La regla general es que el crédito horario se disfrute dentro de la jornada laboral. No obstante, es posible también sustituirlo por descanso (STS 9 de octubre de 2001, Rº. núm. 1855/2000; STSJ de Cataluña de 5 de abril de 2002, Rº núm. 4735/2001).

- **¿Qué ocurre durante las vacaciones?**

  No se debe computar el periodo de vacaciones. El crédito horario es mensual y sólo se tiene derecho a él durante los once meses de actividad laboral, sin que se extienda al periodo de las vacaciones (STS de 18 de enero de 2018 y 1 de febrero de 2017).

- **¿A qué crédito tendrá derecho la persona representante si tiene un contrato a tiempo parcial?**

  El derecho al crédito horario no puede verse restringido ni reducido, aunque la persona representante de los trabajadores esté contratada a tiempo parcial (SAN de 20 de marzo de 2013, proc. 75/2013).

- **¿Qué pasa si no se consume todo el crédito horario?**

  Las horas no disfrutadas caducan. Para evitarlo, en caso de imposibilidad de hacer uso del mismo, lo más aconsejable es ceder las horas restantes a otros compañeros representantes que sí puedan hacer uso del mismo.

- **¿Para qué se puede hacer uso del crédito horario?**

  El uso del crédito horario está reservado para el ejercicio de funciones representativas. La interpretación de funciones representativas debe hacerse de forma muy flexible. El Tribunal Supremo ha llegado a señalar la naturaleza «multiforme» de las funciones representativas, para indicar que la actividad representativa incluye una amplia variedad de actividades, tiene cabida dentro de dicho concepto prácticamente cualquier actividad que redunde en una mayor eficacia de la misión de defensa del interés general de

las personas trabajadoras, se desarrollen estas en cualquier lugar, incluso fuera del centro de trabajo –la calle, bares, o establecimientos públicos o privados...– (STS de 15 de noviembre de 1986 (ECLI:ES:TS:1986:13439).

Son funciones representativas, entre otras:

1. El tiempo invertido para llevar a cabo cualquiera de las funciones previstas en el art. 64 ET. Por ejemplo, el comité de empresa tiene derecho a ser informado trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, el tiempo invertido en recibir dicha información, analizarla o, en su caso, emitir informes al respecto, se consideraría función representativa.

2. Las tareas de índole o naturaleza sindical, tales como la asistencia a reuniones convocadas por el sindicato, cursos de formación, congresos, seminarios, consulta o asesoramiento jurídico, etc (STS de 5 de julio de 1990, RJ 1990/5021).

3. El tiempo invertido por parte de la representación de las personas trabajadoras en tareas que, sin ser propiamente representativas, son preparatorias o conexas a estas. Por ejemplo, con el tiempo utilizado para desplazarse hasta el lugar en que se va a desarrollar la reunión (STS de 21 de enero de 1991, RJ 1991/66).

No consume crédito horario:

1. Los tiempos empleados por las personas representantes a la hora de negociar con la empresa para alcanzar acuerdos en las diversas materias en que el estatuto así lo contempla -traslados, modificaciones, extinciones contractuales, suspensiones del contrato, etc.-.

2. El tiempo invertido para negociar un Convenio Colectivo (STS de 23 de diciembre de 2005, Rº núm. 831/2005).

- **¿Cuáles son los límites al control del uso del crédito horario por parte de la empresa?**

  Existe una presunción inicial de que se ha hecho un uso correcto del crédito horario. Ello supone que la empresa debe demostrar el uso inadecuado del crédito (STS de 15 de octubre de 2014, Rº núm. 1654/2013).

  El control empresarial, que se podrá dar cuando existan indicios de que se está haciendo un uso irregular del crédito por parte del representante, no puede recaer sobre el contenido de la actividad representativa, ni tampoco resulta admisible una vigilancia singular (STS 28 de junio de 1990, RJ 1990, 5532).

2.2. EXCEDENCIA SINDICAL

- **¿Cuándo se puede solicitar una excedencia forzosa por ostentar cargo sindical?**

  Las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al reconocimiento de una excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función (art. 46.4 ET y 9.1 b) LOLS)

2.3. LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a comunicar libremente sus pensamientos, ideas u opiniones.

- **¿Qué situaciones ampara esta libertad de expresión?**

  1. El derecho a publicar y difundir las ideas, opiniones o informaciones.

2. El derecho a disponer de un tablón de anuncios para comunicar la información que estimen oportuna a sus representados.

   La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho al tablón siempre que las características del centro de trabajo o de la empresa lo permitan. Siendo admisible el uso compartido del mismo (STS de 15 de febrero de 1995, Rº 1408/1994)

- **¿Cuáles son los límites a la libertad de expresión?**

  Se exige que la información comunicada sea veraz, que no se efectúe en términos injuriosos y que se respeten los principios de buena fe (STC 198/2004).

2.4. USO DE INSTALACIONES ADECUADAS POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El art. 81 ET establece que la dirección de la empresa, siempre que las características de la empresa o centro de trabajo lo permitan, debe poner a disposición de la representación de las personas trabajadoras un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Se ha considerado que no es adecuado un espacio sin techo, por encima de la cual se encuentran motores y tubos del sistema de extracción del aire, que producen un ruido considerable (STS 1 de julio de 1997, Rº 1971/1991).

- **¿El local tiene que ser de uso exclusivo?**

  Se admite la posibilidad de que el empresario ceda un local compartido con él mismo o que el mismo se comparta con otras representaciones u órganos (STS 2 de junio de 1997, Rº 4016/1996).

  El art. 42.7 ET prevé el derecho de los representantes de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas a hacer uso de dichos locales en los términos que se acuerden con la empresa. Las posibles actuaciones limitativas de estos derechos por el empresario se consideran infracciones graves (art. 7.8 LISOS).

3

LA PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

3. LA PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La participación de la representación de las personas trabajadoras es también muy importante en materia de selección de personal. En concreto en los siguientes ámbitos que detallamos a continuación.

3.1. INFORMACIÓN SOBRE PREVISIONES DE CONTRATACIÓN

- **¿Existe una obligación genérica de información sobre previsión de contratación?**

  Sí, el ET exige al empresario informar a las personas representantes sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial y la realización de horas complementarias realizadas por estos (art. 64.2.c ET).

- **¿Cada cuánto tiempo se debe facilitar la información sobre la previsión de contratación?**

  Trimestralmente.

- **¿Cuál es el alcance de la información?**

  Las previsiones sobre contratación se deben basar en cálculos razonables, fundados en la evolución de la empresa y en sus planes, sin que sea posible exigir precisión o exactitud, pues no dejan de ser previsiones. En este sentido, la empresa debe informar sobre la situación de la plantilla y la evolución probable del empleo, lo que se traduce en la información sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación del número y modalidades de los mismos, incluidos los contratos a tiempo parcial con previsión sobre realización de horas complementarias, así como de sus posteriores modificaciones (STS 16 de febrero de 2021, Rº 57/2019).

El amplio alcance del contenido de la referida obligación de información puede hacer difícil distinguir el error del dolo empresarial. En términos generales, sólo una probada ocultación de los planes empresariales podría considerarse como incumplimiento de la obligación de información, no siendo bastante una mera discordancia entre lo informado a los representantes de los trabajadores y lo efectivamente realizado. Así por ejemplo, no vulnera el deber de informar la ausencia de preaviso respecto de los nuevos contratos cuya celebración no puede programarse, por responder a expectativas de empleo que no era posible prever.

Debe quedar claro que esta obligación se trata de una obligación autónoma respecto de la obligación de entregar copia básica o notificar a los representantes de ciertos contratos, por lo que el cumplimiento de la obligación de informar sobre previsiones de contratación no exime de aquellos otros deberes.

3.2. INFORMACIÓN SOBRE MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO

- **¿Debe recibir la representación de las personas trabajadoras copia básica de los contratos suscritos en la empresa?**

  Sí, la representación legal de las personas trabajadores tendrá derecho a la recepción de la **copia básica** de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (art. 64.2 c) ET).

  Excepción entrega copia básica: no se deberá entregar copia del contrato de alta dirección, del que solo se deberá notificar su suscripción. Cuando no exista obligación de entrega de copia básica de contratos temporales (contratos por tiempo determinado de duración inferior a 4 semanas que no deban suscribirse por escrito), sí se deberá notificar a la representación de las personas trabajadoras la suscripción de estos (art. 15.7 ET).

- **¿Qué contiene la copia básica?**

  Todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero,

el domicilio, el estado civil, y cualquier otro estrictamente personal que pueda afectar a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La retribución o salario no es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad, no resultando necesario recabar el consentimiento previo de la persona trabajadora para que los representantes de la plantilla puedan acceder, en su caso, al mismo (STS 26 de mayo de 2021, Rº 189/2019).

- **¿Qué plazo tiene el empleador para entregar la copia básica?**

  En plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

- **Otras obligaciones de información a la representación de las personas trabajadoras vinculadas a la contratación:**

  1. Se le deberá notificar las prórrogas y denuncias de los contratos (art. 64.1.2 c) ET).

  2. Deberá, igualmente, informarse sobre los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (art. 64.4 b) ET).

  3. En el plazo de diez días siguientes a la celebración del contrato, la empresa cliente debe informar a los representantes de los trabajadores sobre los contratos celebrados con Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (art. 12.1 LETA y el art. 7 RD 197/2009).

3.3. INFORMACIÓN SOBRE SUPUESTOS DE SUBCONTRATACIÓN: PREVISIONES Y REALIDAD

3.3.1. Previsión de subcontratación

El art. 64.2.c ET también exige al empresario informar a los representantes de las personas trabajadoras sobre las previsiones de "subcontratación". El sujeto obligado a prestar esta información es el empresario principal, en cuanto es el titular de la organización productiva en cuyo marco ocurre el fenómeno de la subcontratación.

- **¿De qué tipo de subcontratación se debe dar cuenta a la representación de las personas trabajadoras?**

  La información sobre contratas y subcontratas debe referirse tanto a la propia actividad como a los supuestos de actividades complementarias. Asimismo, debe darse cuenta de cualquier tipo de descentralización productiva con efectos laborales y no solo de la utilización de contratas y subcontratas. Así, por ejemplo, se deberá dar cuenta también de las operaciones de reorganización realizadas en el marco de grupos de empresas.

  Finalmente, se debe tener en cuenta que la empresa debe informar de los proyectos de subcontratación que pretende realizar. La información sobre los efectivamente realizados se hará conforme al artículo 42 ET (se analizarán en el siguiente apartado).

- **¿Qué tipo de empresas deben prestar información?**

  El derecho a recibir información en materia de contratas y subcontratas se aplica a todas las empresas, públicas o privadas (STS 27 de febrero de 2019, Rº 218/2017).

3.3.2. Información en caso de concertación de servicios con contratista o subcontratista

Al deber genérico sobre información de los proyectos de subcontratación, previsto en el artículo 64 ET, cuando la empresa concierte efectivamente un contrato de prestación de obras o servicios con una empre-

sa contratista o subcontratista, los representantes de los trabajadores deberán ser informados sobre los siguientes extremos (art. 42.4 ET):

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

La información no tiene que incluir la identidad de los trabajadores, puesto de trabajo que ocupan, tipo de contrato y categoría profesional (STS 20 de junio de 2012, Rº 176/2011).

3.4. CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE INFORMACIÓN Y NEGOCIACIÓN EN MATERIA CONTRACTUAL

3.4.1. El contrato formativo

El contrato formativo (art. 11 ET) tiene dos modalidades (de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional). En ambas modalidades está prevista el diseño de un plan formativo de la persona trabajadora. Por ello, la empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

- **Información especial en la modalidad para la formación en alternancia:**

  En el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario, la empresa deberá trasladar a la represen-

tación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

- **Otra información que deberá recibir la representación de las personas trabajadoras:**

  Si las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, solicitan por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

- **¿Qué debemos negociar en el marco de este contrato?**

  1. Se pueden fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

  2. Se pueden establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

  3. Los medios de difusión que se consideren adecuados para asegurar que las personas con un contrato de duración determinada la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

3.4.2. El contrato por circunstancias de la producción

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de los contratos por circunstancias de la producción en su modalidad corta (art. 15.2 ET). Es decir, aquellos cuya duración está limitada a 90 días no continuos.

La previsión que debe comunicar la empresa abarca en este caso tanto el número de personas que la dirección estime que va a contratar al amparo de esta modalidad contractual durante el año siguiente, así como la distribución de los 90 días a lo largo del año natural. Nuevamente, que se constituya como una previsión indica que la empresa podrá variar –al alza o a la baja– la contratación de personal si sus estimaciones no coinciden con la realidad. No obstante, si existe una desviación desproporcionada entre previsiones y realidad sin que esta pueda justificarse razonablemente podría entenderse que las personas contratadas lo han sido contraviniendo lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 15.4 ET). Por tanto, todos los contratados en estas condiciones adquirirían la condición de fijas.

- **¿Qué se puede negociar a nivel sectorial?**

  Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción en su modalidad larga, cuya duración máxima salvo previsión convencional es 6 meses, hasta un año.

- **¿Qué se puede negociar a nivel sectorial o de empresa?**

  Los medios de difusión que se consideren adecuados para asegurar que las personas con un contrato de duración determinada la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

3.4.3. Contrato por sustitución

- **¿Qué se puede negociar a nivel sectorial o de empresa?**

  Los medios de difusión que se consideren adecuados para asegurar que las personas con un contrato de duración determinada la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

3.4.4. Control de la temporalidad

- **Derechos de información de la representación de los trabajadores para controlar la temporalidad:**

  Esta previsto que la empresa de traslado a la representación de las personas trabajadoras del documento justificativo que acredite la condición de persona trabajadora fija de la empresa cuando se cumpla alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando las personas hayan sido contratadas de forma incorrecta –vulnerando lo previsto en el art. 15 ET– o cuando no hayan sido dadas de alta en la Seguridad Social.

2. Cuando la persona haya estado contratada superando la duración prevista en los supuestos de concatenación de contratos del artículo 15.5 ET:

   a. Concatenación objetiva: cuando un puesto haya estado ocupado durante más de 18 meses, en un periodo de 24 meses, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Adquirirá la condición de fija la persona que esté ocupando el citado puesto en el momento de cumplirse los 18 meses.

   b. Concatenación subjetiva: las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

- **Llamamiento a la negociación colectiva para para innovar en materia de fomento de la contratación indefinida y de control de la temporalidad:**

  Entre otros aspectos a incorporar en los procesos de negociación es recomendable acordar incluir las siguientes medidas de control de la temporalidad:

  1. Planes de reducción de la temporalidad.
  2. Criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa.
  3. Criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
  4. Fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.
  5. Establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición para convertir sus contratos en indefinidos.
  6. Establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada 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.

3.4.5. El contrato fijo discontinuo

- **¿Qué obligaciones de información existen relacionadas con el llamamiento?**

  La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan (art. 16.3 ET).

Obviamente dicha información pretende ofrecer a la representación de las personas trabajadores un instrumento para poder comprobar si las previsiones coinciden o se desvían de los llamamientos efectivamente realizados.

- **¿Qué obligaciones de información existen para mejorar la estabilidad de este personal?**

  La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

- **¿Qué se debe negociar en un Convenio o acuerdo de empresa?**

  Se establecerán los criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

  En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

- **¿Qué se debe negociar a nivel sectorial?**

  La negociación colectiva sectorial tiene un amplio margen de actuación para adaptar y precisar los límites del contrato fijo discontinuo. En concreto tiene reservadas las siguientes materias:

  1. Determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

  2. Establecer 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.

3. Acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos. Solo cuando dicho acuerdo esté recogido en el Convenio sectorial se podrá contratar a este personal a tiempo parcial.

4. Fijar la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

5. Establecer 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.

6. Procedimientos para que el personal fijo discontinuo pueda formular solicitudes de conversión voluntaria de su vínculo contractual en personal con contratos indefinidos de carácter ordinario. Estos procedimientos también podrán acordarse en el marco de la empresa.

4

OTROS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

4. OTROS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a ser **informados trimestralmente sobre los siguientes aspectos** (art. 64.2 ET):

1. Sobre la **evolución general** del sector económico a que pertenece la empresa.
2. Sobre la **situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades**, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
3. De las estadísticas sobre el índice de **absentismo** y las 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 utilicen.
4. La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a ser **informada y consultada sobre la situación y estructura del empleo** en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho **a ser informado con la periodicidad que proceda en cada caso de las siguientes materias** (art. 64.4 ET):

1. Conocer **el balance, la cuenta de resultados, la memoria** y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
2. Conocer **los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa**, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
3. Planificación anual de la actividad preventiva (art. 23 LPRL).

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho **a ser informados en el momento que ocurra**:

1. Conocer **los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa**, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (art. 64.4 ET).
2. De todas las **sanciones impuestas por faltas muy graves**.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho **a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones**:

1. Las **reestructuraciones** de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
2. Las **reducciones de jornada**.
3. El **traslado** total o parcial de las instalaciones.
4. Los **procesos de fusión, absorción o modificación** del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
5. Los **planes de formación** profesional en la empresa.
6. 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**.

Finalmente, los representantes de las personas trabajadoras pueden tener **derecho a otro tipo de información si así lo contempla el Convenio colectivo** que resulte de aplicación. A modo de ejemplo:

1. Información sobre becarios contratados
2. Listado de complementos de productividad

5

GARANTÍAS EN FAVOR DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

5. GARANTÍAS EN FAVOR DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El ordenamiento dota a las personas representantes de una serie de garantías y facilidades para el correcto desarrollo de sus funciones. (art. 68 ET). Estas garantías son de contenido mínimo, mejorable por convenio colectivo (STS de 25 de mayo de 2006, Rº 21/2005).

1. **Apertura de un expediente contradictorio (art. 68.a ET)**: procede la tramitación de este expediente en caso de sanciones por faltas graves o muy graves. Deben ser oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o los delegados de personal, o los miembros de la representación sindical a la que perteneciera.

   El Estatuto de los trabajadores no determina en qué consiste este expediente. Se debe consultar el Convenio colectivo para comprobar los plazos y requisitos para la correcta tramitación del expediente.

2. **Prioridad de permanencia (art. 68.b ET)**: la representación de las personas trabajadoras tiene el derecho de prioridad de permanencia en la empresa frente a otras personas trabajadoras en los supuestos de extinción, suspensión por causas económicas o tecnológicas y en los supuestos de movilidad geográfica.

   Para disfrutar de dicho derecho se debe ostentar la condición de representante en el momento de la aplicación de la decisión. Esta garantía protege incluso a los representantes electos, aunque aún no hayan tomado posesión del cargo (STS 5 de noviembre de 1990, Rº 525/90). Sin embargo, no se extiende al año siguiente a haber cesado en sus funciones (STS 16 de septiembre de 2013, Rº 1636/2012).

3. **Garantía de inmunidad (art. 68.c ET)**: la representación de las personas trabajadoras no puede verse perjudicada ni discriminada por el ejercicio de su acción de representación.

La persona representante tiene derecho a no ser discriminada en su promoción económica o profesional debido a su condición de representante de las personas trabajadoras.

4. **Garantías frente al despido**: La persona representante tiene el derecho a no ser sancionada ni despedida durante su mandato y hasta el año siguiente en que deje de serlo, salvo que sea revocado en su ejercicio, dimita o sea despedido disciplinariamente.

   En caso de despido improcedente (disciplinario o por causa ETOP) es la persona representante la que tiene el derecho de decidir entre la readmisión o la correspondiente indemnización, en ambos casos con derecho a los salarios de tramitación.

   Este derecho también es reivindicable en el año posterior a dejar de ser representante de los trabajadores.

- **¿Desde qué momento se les reconoce a las personas representantes estas garantías?**

  Desde el momento en que se adquiere la condición de representante y permanecerá vigente durante todo el periodo de su mandato como representante legal de las personas trabajadoras.

  Supuestos especiales:

  1. La protección contra el despido o una posible sanción se prolonga durante el año siguiente a la espiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión.

  2. Las garantías también pueden cubrir en ocasiones a los representantes electos antes de tomar posesión de sus cargos, e incluso a los candidatos proclamados para la elección en tanto dure el proceso electoral (STS de 15 de marzo de 1991, Rº 2788/1991).

  3.

6

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y TECNOLOGÍA

6. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y TECNOLOGÍA

El uso de la tecnología en el centro de trabajo es cada vez más intenso y plantea interesantes retos desde el punto de la negociación colectiva. Así, a través de la negociación colectiva se pueden establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

A continuación, se analizan algunos de los retos más habituales que la tecnología plantea a la representación de las personas trabajadoras.

6.1 EL ALGORITMO EN LA EMPRESA. DERECHOS DE LAS PERSONAS REPRESENTANTES

El artículo 64.4.d) ET incorpora obligaciones de información en favor de la representación legal de la plantilla en materia del uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial.

- **¿Qué empresas tienen la obligación de dar información algorítmica?**

  Todas las empresas que tengan personas asalariadas a su cargo y utilicen algoritmos o sistemas de decisión automatizada para la gestión de personas –incluyendo decisiones de selección, contratación, asignación de horarios, tareas, medición de productividad, promociones, fijación de salarios, despido, etc.) tienen obligación de información algorítmica a las personas representantes.

- **¿Respecto de qué algoritmo se debe informar a la representación de las personas trabajadoras?**

  Cualquier algoritmo utilizado en el ámbito laboral para la toma de decisiones automatizada, incluyendo la elaboración de perfiles, está sujeto a la obligación empresarial de información. Incluyendo el uso de algoritmos, aunque esté prevista la intervención o super-

visión humana. Asimismo, se deberá informar, por ejemplo, del uso de páginas de selección de candidatos que utilicen algoritmos para seleccionar perfiles de candidatos.

- **¿Qué información se debe facilitar a las personas representantes?**

  La empresa debe facilitar a la representación de las personas trabajadoras los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Esta información debe facilitarse de forma clara, simple y comprensible para personas sin conocimientos técnicos, sin que aportar información meramente técnica resulte suficiente, por cuanto puede ser información opaca o confusa.

  La empresa deberá proporcionar la siguiente información:

  1. **Información sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones automatizadas**. Esta información puede precisarse en los siguientes aspectos, entre otros:

     a. Se deberá determinar si la tecnología se usa para tomar decisiones con las personas trabajadoras o con posibles candidatos.

     b. El tipo de tecnología utilizada por parte del algoritmo y, entre otras cuestiones, si esta genera un algoritmo de "caja negra" o si se trata de un algoritmo de aprendizaje continuo.

     c. El concreto software o producto utilizado.

     d. Asimismo, se deberá clarificar el grado de intervención humana cualificada en las decisiones adoptadas.

2. **Información significativa, clara y simple sobre la lógica y funcionamiento del algoritmo, incluyendo las variables y parámetros utilizados**. Esta información puede precisarse en los siguientes aspectos, entre otros:

   a. En caso de elaboración de perfiles, la tipología de perfiles que elabora el algoritmo.

   b. Las variables utilizadas por parte del algoritmo, entendidas como la información o factores utilizados por el algoritmo para tomar la decisión o la elaboración del perfil, incluyendo si algunas de estas variables son datos personales.

      Ejemplo de variables podrían ser: la formación de la persona o la experiencia profesional previa.

   c. Los parámetros utilizados por parte del algoritmo para la toma de decisiones automatizadas, entendidos como la ponderación relativa de cada variable en el modelo para la toma de la decisión, así como cualquier cambio de estos parámetros que modifique el comportamiento del algoritmo.

      Ejemplo de parámetros en la selección de personal: experiencia profesional previa (valorada en un 40%), formación (20%), etc. hasta alcanzar el 100%.

   d. Las reglas e instrucciones utilizadas por el algoritmo, entendidas como las reglas programación (ya sea aquellas programadas de forma expresa o derivadas por aprendizaje automático del propio algoritmo) que conducen a la toma de la decisión.

   e. Los datos de entrenamiento y, en su caso, validación, utilizados y sus características. Es decir, se incluyen también los datos de entrenamiento y, en su caso, validación del sistema, por cuanto estos también influyen en su lógica o instrucciones del algoritmo. Por tanto, la empresa deberá informar sobre (I) los datos de entrenamiento y, en su caso,

validación utilizados, (II) su calidad, entendida como que sean adecuados, pertinentes, no excesivos, en atención a la finalidad para los que fueron obtenidos, etc., y (III) el tipo de patrones identificados en los datos de entrenamiento.

Por ejemplo, en un algoritmo para un proceso de selección, la empresa informará que ha utilizado (I) los datos de la plantilla de la empresa de los últimos 10 años; (II) obtenidos cumpliendo con las exigencias de protección de datos, específicamente la obligación de haber informado a estas personas que sus datos serían reutilizados para el entrenamiento de un algoritmo para elaborar perfiles; e (III) informar que, analizando los datos de entrenamiento, ha identificado el patrón estadístico que, por ejemplo, las personas con una formación en A cumplen un X% mejor sus funciones para un puesto determinado, en comparación que aquellas personas que tienen una formación en B.

f. En casos de elaboración de perfiles, las métricas de precisión o error en las tareas automatizadas (clasificación, puntuación, regresión, ordenación…) de las personas en los distintos perfiles.

g. Las auditorías realizadas o la evaluación de impacto realizada por parte de la empresa o una tercera empresa respecto del algoritmo o sistema de decisión automatizada utilizado.

3. Información sobre las **consecuencias** que pueden derivarse de la decisión adoptada mediante el uso de algoritmos o sistemas de decisión automatizada. Esta información puede precisarse en los siguientes aspectos, entre otros:

   a. Las consecuencias que la decisión adoptada mediante algoritmos o sistemas de decisión automatizada pueden tener sobre la persona.

   Por ejemplo, la posible extinción del contrato de trabajo, la selección de determinados perfiles para su contratación o promoción, etc.

b. El impacto que las decisiones adoptadas mediante algoritmos o sistemas de decisión automatizada tienen en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

- **¿Debe la empresa negociar el algoritmo con la representación de las personas trabajadoras?**

  Con carácter general, no existe obligación de negociar el algoritmo con la representación de las personas trabajadoras. Si es posible y recomendable incorporar esta obligación de negociar como condición en el convenio colectivo.

  Sí existe la obligación de negociar la utilización de algoritmos en el caso de que se pretenda su utilización en el marco de un despido colectivo o de otras medidas colectivas de modificación o suspensión del contrato.

6.2. INSTALACIÓN DE SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA

Es posible que la empresa opte por instalar sistemas de videovigilancia, para ello debe informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas representantes de la instalación de cámaras de vigilancia, así como a las propias personas trabajadoras.

En caso de que no se informase de manera previa, y a través de las cámaras se constante la comisión flagrante de un acto ilícito por parte del trabajador, se entenderá cumplido el deber de informar si existe un cartel informativo sobre las cámaras de videovigilancia en un lugar suficientemente visible que permita conocer a la persona trabajadora de forma clara y evidente la existencia de las mismas.

- **¿Dónde pueden instalarse estos sistemas de control?**

  En ningún caso se admite la instalación de sistemas de grabación de sonidos o videovigilancia en lugares destinados al descanso tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

- **¿Se puede grabar sonido con las cámaras de videovigilancia?**

  En principio no. La grabación de sonido parece que no supera el test de proporcionalidad al no cumplir los principio, de eficacia e intervención mínima, necesidad y proporcionalidad.

- **¿Se pueden instalar cámaras ocultas sin avisar a las personas representantes?**

  La regla general es que no. Ahora bien, existen supuestos excepcionales dónde sí es posible cuando existe una sospecha razonable de un incumplimiento grave de alguna persona trabajadora y la medida es proporcional y legítima, en el sentido de que no existe otra manera de comprobarlo y es lo menos invasiva posible (STJUE López Ribalda II de 17 de octubre de 2019). Así, por ejemplo, se ha considerado adecuado la instalación de una cámara oculta en un hogar para vigilar única y exclusivamente una caja fuerte que existía en el domicilio cuando previamente había existido un robo y se sospechaba de la empleada del hogar (STS de 22 de julio de 2022, Rº 701/2021).

6.3. INSTALACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN

Los empleadores pueden tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo (art. 90 LOPD-GDD).

- **¿Cuáles son las obligaciones que deben cumplir los empleadores con carácter previo a la instalación de sistemas de geolocalización?**

  1. Deben de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos.

2. Deben informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión (art. 90.2 LOPD-GDD).

6.4. CONTROL DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS

En principio, el empleador puede controlar y supervisar el uso de los medios informáticos cedidos a la persona trabajadora para la prestación de sus servicios. No obstante, existe una expectativa de intimidad que obliga al empleador a diseñar unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles para romper dicha expectativa de intimidad.

- **¿Qué tiene que hacer la empresa si quiere controlar los medios informáticos?**

  Para la elaboración de esas pautas y controles se deberá consultar a la representación de las personas trabajadoras (art. 87.3. LOPD-GDD). No es suficiente con la mera información.

  No cabe el establecimiento o modificación de las políticas empresariales elaboradas de forma unilateral por la empresa de uso de los medios informáticos de la empresa sin participación de la Representación de las personas trabajadoras (SAN 22 de julio de 2022, proc. 178/2022)

- **¿Cuáles son los límites en el control de los medios informáticos?**

  Se deberá respetar en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de la persona trabajadora de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente (art. 87.3 LOPD-GDD).

  Igualmente, debe cumplirse con el deber de información a los trabajadores. Este deber resulta particularmente relevante cuando se trate de controles sobre el uso de internet y/o del correo electrónico (art. 87.3 LOPD-GDD).

Es necesario que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras (art. 87.3 LOPD-GDD).

Es legítima la decisión empresarial de prohibir totalmente el uso para fines personales de internet y de otros dispositivos digitales conexos de titularidad empresarial. No obstante, ello no implica que el empleador no venga obligado a informar a las personas trabajadoras de la finalidad, naturaleza y alcance del control, así como del grado de intrusión en su intimidad.

7

RETOS EN EL CONTROL DE LA JORNADA Y EL SALARIO

7. RETOS EN EL CONTROL DE LA JORNADA Y EL SALARIO

El correcto ejercicio de la representación de las personas trabajadoras en la empresa contemporánea exige fiscalizar de forma exhaustiva dos áreas especialmente relevantes: la jornada y el salario.

7.1. CONTROL DE JORNADA

En las relaciones laborales contemporáneas cada vez resulta más conflictivo el control efectivo de la jornada realizada por la persona trabajadora. Ello porque cada vez existen una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada, así como situaciones, como el teletrabajo, donde el control efectivo por parte de la representación de las personas trabajadoras es menos eficaz.

La tarea de control de la persona representante se ve facilitada por el **registro de jornada**.

- **¿Qué empresas deben contar con un registro de jornada?**

  Todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo.

- **¿Qué jornadas hay que registrar?**

  El registro horario se aplica a la totalidad de personas trabajadoras, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo.

- **¿Cuánto tiempo tiene que conservar el empleador el registro?**

  La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de 4 años.

- **¿Quién y cuándo se puede acceder al registro?**

  Debe ser posible acceder al registro en cualquier momento en que se soliciten por las personas trabajadoras, sus **representantes** o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta obligación está

establecida directa y expresamente en la Ley por lo que no puede ser condicionada en ningún caso.

- **¿Cómo se debe implantar o modificar el registro?**

  Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa. Solo en defecto de estas, podrá el empresario hacerlo de forma unilateral, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa (art. 34.9 ET).

- **¿Es necesario contar con algún medio concreto de conservación?**

  Es válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido.

7.2. CONTROL SALARIAL

La discriminación en materia salarial ha obligado al legislador a incorporar un registro retributivo.

- **¿Qué empresas deben tener un registro retributivo?**

  Todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo. El registro retributivo no es lo mismo que la auditoria retributiva. Realizar una auditoría retributiva solo es obligatorio para aquellas empresas con plantillas superiores a 50.

- **¿Qué datos hay que registrar?**

  En el registro retributivo se incluye a todas las personas trabajadoras de la empresa independientemente de su antigüedad, jornada y modalidad.

  En este registro no se han de hacer constar los datos individuales de cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sino tan sólo el valor medio de los mismos. No es correcto que la empresa deje de incluir en el registro algún puesto o grupo profesional por

estar solo ocupados por personas de un sexo o por ser identificable la retribución –al existir un único trabajador o trabajadora– (SAN 23 de febrero de 2023, proc. 355/2022).

- **¿Qué conceptos hay que incluir y tener en cuenta?**

  Los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

  > **Justificación de desviación**: si en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

- **¿Quién puede acceder?**

  Los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir informes anuales sobre el registro salarial retributivo (art. 64.3 ET).

8

EL DEBER DE SIGILO

8. EL DEBER DE SIGILO

Todos los derechos de información y consulta enumerados en esta guía quedan condicionados en ocasiones por el deber de sigilo.

- **¿Qué es el deber de sigilo?**

  La obligación de la representación de las personas trabajadoras de no publicitar la información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

- **¿A quién afecta el deber de sigilo?**

  Todos los miembros de la representación de las personas trabajadoras, así como, en su caso, los expertos que les asistan. Asimismo, vincula a los delegados de prevención y a los miembros de los comités de empresa europeos (art. 30.4 LPRL y art. 22 L. 10/1997).

- **¿Durante qué tiempo rige el deber de sigilo?**

  El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

- **¿Cuáles son los requisitos para que exista el deber de sigilo?**

  1. Debe existir una advertencia empresarial: debe existir una advertencia empresarial expresa del carácter reservado de la información comunicada.

  2. Debe existir un legítimo y objetivo interés de la empresa: la atribución del carácter reservado a una información no puede ser caprichosa o arbitraria. La valoración de la concurrencia del interés empresarial digno de protección corresponde a la jurisdicción social, a través del cauce procesal que se instituye.

- **¿En qué supuestos puede negarse la empresa a comunicar una información?**

  Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales, cuya divulgación, según criterios objetivos, pudiera obstaculizar el funcionamiento de la empresa o centro o perjudicar gravemente su estabilidad económica. Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa (art. 65.4 ET).

- **¿Cómo se impugna la decisión empresarial de no informar o considerar reservadas ciertas materias?**

  La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II LRJS.

9

ASPECTOS BÁSICOS EN LOS PROCESOS DE ERTES Y DESPIDOS COLECTIVOS

9. ASPECTOS BÁSICOS EN LOS PROCESOS DE ERTES Y DESPIDOS COLECTIVOS

9.1. PROCEDIMIENTOS DE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

- **¿Qué es un ERTE?**

  Es un proceso colectivo negociado a través del cual se pretende la reducción de jornada –*entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual*– o la suspensión temporal del contrato de las personas trabajadoras. En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos. Su regulación básica se encuentra en el artículo 47 ET.

- **¿Cuál es el número mínimo de trabajadores afectados?**

  Cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión.

- **¿Cuáles son las causas que justifican el ERTE?**

  La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal.

  Causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- **¿Cómo se inicia el procedimiento?**

  Se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras.

- **¿Cuánto durarán las negociaciones?**

  La duración máxima es de 15 días. 7 días en el supuesto de empresas de menos de 50 personas.

- **¿Cuál es la documentación mínima que la empresa debe entregar a la representación de las personas trabajadoras?**

Causa motivadora del ERTE	Documentación exigida
Causa económica	1. **Memoria explicativa** que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. 2. **Cuentas anuales del último ejercicio económico completo**, integrada por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar

Causa motivadora del ERTE	Documentación exigida
Causa económica	auditorías, así como las **cuentas provisionales** del vigente a la presentación de la comunicación, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. 3. **Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada**: cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. 4. **Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año**: cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. 5. **Concreción y detalle** de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. 6. **Criterios** tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. 7. **Cualquier otra información que pueda justificar la causa alegada**. **Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además deberá apartar la siguiente información:** 1. Los criterios utilizados para su estimación. 2. Informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas

Causa motivadora del ERTE	Documentación exigida
Causa económica	anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión. **Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución del nivel de ingresos o ventas, el empresario además deberá apartar la siguiente información:** 1. La documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada. 2. La documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior. **Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse:** 1. Las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el último ejercicio económico completo, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de acti-

Causa motivadora del ERTE	Documentación exigida
Causa económica	vidad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.
Causa técnica, organizativa o de producción	1. **Memoria explicativa** que acredite la concurrencia de la causa técnica, organizativa o de producción. 2. **Informes técnicos** que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. 3. **Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada**: cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. 4. **Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año**: Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. 5. **Concreción y detalle** de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. 6. **Criterios** tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. 7. **Cualquier otra información que pueda justificar la causa alegada**.

9.2. Procedimiento de despido colectivo

- **¿Qué es un despido colectivo?**

  Es el procedimiento a través del cual se negocia la extinción del contrato de trabajo por causas ETOP, cuando afecta a una pluralidad de trabajadores. Se regulación básica se encuentra en el artículo 51 ET.

- **¿Cuál es el número mínimo de trabajadores afectados?**

  - Diez personas en empresas de menos de 100 personas trabajadoras.
  - 10% en empresas de entre 101-300 personas trabajadoras.
  - 30 personas en empresas de más de 301 personas trabajadoras.
  - Toda la plantilla cuando el número de contratos a extinguir sea superior a 5.

  Para determinar si se superan estos umbrales se tendrán en cuenta las extinciones producidas en periodos sucesivos de 90 días.

  Para el cómputo del número de extinciones de contratos anterior se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario (menos la extinción de los contratos de duración determinada), siempre que su número sea, al menos, de cinco. Por tanto, se tendrán en cuenta: despidos disciplinarios improcedentes, despidos objetivos (procedentes o improcedentes) y despidos provocados.

- **¿Cuál es la unidad de cómputo de las extinciones?**

  Se deberá comprobar que los umbrales anteriores no se superan teniendo en cuenta el conjunto de la empresa o el centro o centros de trabajo afectados (TJUE 13 de mayo de 15, C-392/13, asunto Rabal Cañas).

- **¿Cuáles son las causas que justifican el despido colectivo?**

  La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal.

  - **Causas económicas**: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

  - **Causas técnicas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;

  - **Causas organizativas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

  - **Causas productivas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- **¿Cómo se inicia el procedimiento?**

  Se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado.

- **¿Cuánto dura el periodo de negociaciones?**

  No superior a 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas con una plantilla de menos de 50 personas trabajadoras.

- **¿Cuál es la documentación mínima que la empresa debe entregar a la representación de las personas trabajadoras?**

Causa motivadora del despido colectivo	Documentación exigida
Causa económica	1. **Memoria explicativa** que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. 2. **Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos**, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las **cuentas provisionales** al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. 3. **Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados el despido colectivo**: cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. 4. **Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año**: Cuando el procedimiento de despido afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. 5. **Período previsto** para la realización de los despidos. 6. **Criterios** tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Causa motivadora del despido colectivo	Documentación exigida
Causa económica	**7. Cualquier otra información que pueda justificar la causa alegada.** **Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además deberá apartar la siguiente información:** 1. Los criterios utilizados para su estimación. 2. Informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión. **Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución del nivel de ingresos o ventas, el empresario además deberá apartar la siguiente información:** 1. La documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada. 2. La documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior. **Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse:** 1. Las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a reali-

Causa motivadora del despido colectivo	Documentación exigida
Causa económica	zar auditorías, durante el último ejercicio económico completo, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.
Causa técnica organizativa o de producción	1. **Memoria explicativa** de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite la concurrencia de alguna de las causas señaladas. 2. **Informes técnicos** que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. 3. **Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos**, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos

Causa motivadora del despido colectivo	Documentación exigida
Causa técnica organizativa o de producción	de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las **cuentas provisionales** al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. 4. **Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados el despido colectivo**: cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. 5. **Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año**: Cuando el procedimiento de despido afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma. 6. **Período previsto** para la realización de los despidos. 7. **Criterios** tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. 8. **Cualquier otra información que pueda justificar la causa alegada**.

9.3. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN CASO DE ERTE O DESPIDO COLECTIVO

- **¿Cuántas personas conforman la comisión negociadora?**

  La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes –banco social y banco empresarial–.

- **¿Quién representa a las personas trabajadoras en la negociación?**

  El banco social estará compuesto de la siguiente forma:

  1. Por las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

  2. En defecto de lo anterior:

     a. Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de las personas trabajadoras, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión ad hoc de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

     b. Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

i. En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

ii. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de las personas trabajadoras, la comisión estará integrada por estos.

2.ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes de las personas trabajadoras y por miembros de las comisiones previstas en dicho apartado, en proporción al número de plantilla que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes de las personas trabajadoras de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de plantilla que representen.

3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes de las personas trabajadoras, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de plantilla que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

- **¿Qué ámbito de actuación debe tener la comisión negociadora?**

  La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

- **¿Cuánto tiempo hay para constituir la comisión negociadora en caso de ERTE?**

  El plazo máximo será de 7 días desde la fecha de la comunicación de la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de 15 días.

  La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

- **¿Cuánto tiempo hay para constituir la comisión negociadora en caso de despido colectivo?**

  El plazo máximo será de 5 días desde la fecha de la comunicación de la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de 10 días.

  La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

10

ASPECTOS BÁSICOS EN LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO

10. ASPECTOS BÁSICOS EN LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO

- **¿Qué es un Convenio colectivo estatutario?**

  Es el acuerdo suscrito por la representación de las personas trabajadoras y el empresario para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

- **¿Quién puede negociar un Convenio colectivo?**

	Banco social	Banco empresarial
Convenio de empresa o ámbito inferior	- Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o el Comité intercentros, siempre y cuando este exista y el convenio le atribuya tal función negociadora. - Secciones sindicales (si las hubiere) que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.	- El empresario/a.
Convenio franja	- Las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.	- El empresario/a.

	Banco social	Banco empresarial
Convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación	- Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. - Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. - Sindicatos 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 del Convenio.	- La representación de dichas empresas

	Banco social	Banco empresarial
Convenios Colectivos sectoriales	- Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. - Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. - Sindicatos 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 del Convenio.	- Las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados. - En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.
En los convenios de ámbito estatal	- También los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.	- También las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas según lo previsto en la Disposición Adicional 6ª del Estatuto de los Trabajadores.

- **¿Cómo se negocia el Convenio?**

  En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación escrita que debe dirigir la parte que promueva la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora.

  El Convenio se deberá **formalizar por escrito** y deberá ser presentados ante la **autoridad laboral competente**, a los solos efectos de registro, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordenará su registro y **publicación** en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el Convenio, en un plazo máximo de veinte días.

- **¿Cuál es el contenido del Convenio colectivo?**

  Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

  El contenido mínimo del convenio será:

  1. Determinación de las **partes** que los conciertan.
  2. **Ámbito personal, funcional, territorial y temporal**.
  3. **Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias** que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
  4. **Forma y condiciones de denuncia** del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
  5. Designación de una **comisión paritaria** de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así

como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET.

6. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, **planes de igualdad** con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
7. Es importante también consultar el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), BOE miércoles 31 de mayo de 2023, para ver otros contenidos a incorporar al Convenio colectivo. Al respecto puede consultarse la guía de UGT sobre el V AENC Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023 -2025.

Contenido reservado al nivel sectorial nacional: hay algunas materias excluidas de la negociación autonómica, salvo acuerdo del Convenio colectivo sectorial nacional o acuerdo interprofesional. Estas materias son las siguientes:

1. El periodo de prueba.
2. Las modalidades de contratación.
3. La clasificación profesional.
4. La jornada máxima anual de trabajo.
5. El régimen disciplinario.
6. Las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
7. La movilidad geográfica.

- **¿Puede un Convenio colectivo contradecir lo que dispuesto por otro?**

  En principio, un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

11

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

11. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- **¿Qué es una empresa de trabajo temporal?**

  Es el único tipo de empresa en nuestro país cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación.

- **¿Qué información debe proporcionar la empresa usuaria a la representación de las personas trabajadoras?**

  Debe informar sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización. Deberá entregarles una **copia básica del contrato** de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, de la persona trabajadora puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

- **¿Qué plazo tiene la empresa usuaria para informar a la representación de las personas trabajadoras?**

  Dentro de los 10 días siguientes a la celebración del contrato de puesta a disposición.

- **¿Puede la representación de las personas trabajadoras en la empresa usuaria atender las peticiones de los trabajadores de la ETT?**

  Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

- **¿La atención al personal puesto a disposición de la empresa usuaria aumenta el crédito horario?**

  No, la atención de las reclamaciones del personal contratado por la ETT no aumenta el crédito horario reconocido a la representación de las personas trabajadoras, salvo mejora prevista en el Convenio colectivo.

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CE	Constitución Española.
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
ETOP	Económicas, técnicas, organizativas o de producción.
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
LISOS	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.
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
LOPD-GDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
Núm.	Número.
Rº	Recurso.
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional.
STC	Sentencia Tribunal Constitucional.
STJUE	Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
STS	Sentencia Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia.

Vicesecretaría General de Política Sindical