

# El Derecho de información y consulta de los Representantes de los Trabajadores



Delegació Comarcal de  
UGT-FICA del Barcelonès  
Acció Sindical



FICA  
Barcelonès

Delegació Comarcal de  
UGT-FICA del Barcelonès  
Acció Sindical  
Rambla del Raval 29-35, 2.  
08001 Barcelona

[barcelones@ugtfica.cat](mailto:barcelones@ugtfica.cat)

**novembre 2016**

## ÍNDICE

### ○ DERECHO DE INFORMACIÓN

#### 1. INTRODUCCIÓN

##### 1.1. TITULARIDAD DEL DERECHO

##### 1.2. CONTENIDO DEL DERECHO DE INFORMACIÓN

#### 2. INFORMACIÓN - CONTRATOS

#### 3. INFORMACIÓN - SUBCONTRATACIÓN

#### 4. INFORMACIÓN - SUCESIÓN Y TRANSMISIÓN

#### 5. INFORMACIÓN - MODIFICACIONES

#### 6. INFORMACIÓN - SANCIONES

#### 7. INFORMACIÓN - EXTINCCIONES POR CAUSAS OBJETIVAS

#### 8. INFORMACIÓN - SITUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA

#### 9. INFORMACIÓN - HORAS EXTRAORDINARIAS

#### 10. INFORMACIÓN - HORAS COMPLEMENTARIAS

#### 11. INFORMACIÓN - SEGURIDAD SOCIAL

#### 12. INFORMACIÓN - SINIESTRALIDAD LABORAL

#### 13. INFORMACIÓN - REGISTRO A TRABAJADORES

#### 14. INFORMACIÓN - FORMA DEL PAGO DEL SALARIO

#### 15. INFORMACIÓN - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

### ○ DERECHO DE CONSULTA



## DERECHO DE INFORMACIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN

#### 1.1. TITULARIDAD DEL DERECHO

❖ **¿Quiénes son titulares del derecho de información?**

Son titulares del derecho de información los Delegados de Personal y el Comité de Empresa, según proceda en función del órgano de representación elegido en base a la dimensión de la empresa, y asimismo el Comité Conjunto o Comité Intercentros, en el supuesto que se haya procedido a la constitución de cualquiera de éstos.

❖ **¿Los Delegados Sindicales son también titulares del derecho de información?**

Sí, los delegados sindicales nombrados en las condiciones establecidas en el art. 10 LOLS, ya que la sección sindical se constituye por el conjunto de los trabajadores afiliados al sindicato, careciendo de capacidad a tales efectos. En relación con dichos delegados sindicales la LOLS establece que tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

❖ **¿Existen otras representaciones que ostenten el derecho a la información?**

Sí. Con independencia de los órganos de representación unitaria y sindical a que se ha hecho referencia, también existen otras representaciones a las que el ordenamiento jurídico les atribuye un cierto poder de información, como sucede con las Comisiones Mixtas Paritarias de Interpretación de los Convenios Colectivos, o con los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad e Higiene, a los que la normativa que los regula les confiere facultades de información.

#### 1.2. CONTENIDO DEL DERECHO DE INFORMACIÓN

❖ **¿En qué consiste el derecho a la información?**

Este derecho se concreta en la recepción o puesta en conocimiento de los representantes de los trabajadores de determinada información relativa a diversas materias, analizando a continuación alguna de las informaciones que obligatoriamente han de ser suministradas por la empresa.

## **2. INFORMACIÓN - CONTRATOS**

❖ **¿Tiene el empresario la obligación de entregar la copia básica de los contratos?**

Sí. El art. 8.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) dispone que el empresario entregará a la Representación Legal de los Trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de alta dirección, con relación a los cuales la empresa sólo viene obligada a notificar la existencia de dichos contratos.

❖ **¿De qué contratos se deberá entregar la copia básica?**

Deberá entregar copia básica de los contratos de prácticas; para la formación; a tiempo parcial, de relevo; fijo discontinuo; a domicilio; para la realización de una obra o servicio determinado; de inserción; de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero; por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas (art. 8.2 ET). Así como de los contratos que hayan de constar por escrito cuando así lo exija una disposición legal, en concreto, el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; los acogidos al programa de fomento del empleo (Ley 43/2006) y normas con la misma finalidad; el de interinidad (art. 6.1 RD 2720/1998); los eventuales por circunstancias de producción cuya duración sea superior a 4 semanas y los que se concierten a tiempo parcial (art. 6.1 RD 2720/1998); También los de deportistas profesionales (art. 3 RD 1006/1985); artistas en espectáculos públicos (art. 3 RD 1438/1985) y representantes o mediadores mercantiles (art. 2 RD 1438/1985).

No está obligado el empresario a entregar copia de aquellos contratos que se documenten por escrito en virtud de la voluntad de las partes.

Asimismo vendrá obligada a entregar copia básica de los contratos que hayan sido realizados por escrito, a instancia del trabajador, o cuando la forma escrita venga exigida por convenio colectivo.

❖ **¿Qué datos debe contener la copia básica?**

La copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del DNI del trabajador contratado, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a su intimidad personal, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 (RCL 1982, 1197), de 5 de mayo, sin que sea admisible sustituir los datos concretos del contrato por una serie de menciones de carácter genérico en las que se haga constar que la contratación se ajusta a la normativa vigente.

❖ **¿Cuándo tienen que entregar la copia básica?**

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, según art. 8.4 del ET y art.10 del Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET. También vendrá obligada la empresa a notificar las modificaciones contractuales operadas en los contratos de trabajo, así como las prórrogas y las denuncias de los mismos.

❖ **¿Debemos firmar la copia básica?**

Sí. Los representantes firmarán la copia a efectos de acreditar que se ha producido la entrega (art. 8.4 ET).

❖ **¿En qué casos no está obligada la Empresa a entregar la copia básica de los contratos?**

Existen casos en los que la empresa no viene obligada a entregar copia básica de los contratos, como ocurre en los casos de contratación de personal de alta dirección (art. 8.4 ET) y en los supuestos de contratación de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas y que no se haya hecho contrato por escrito, en estos casos será suficiente con la notificación de la realización de tales contrataciones.

❖ **¿Debe informar la empresa acerca de los contratos que tiene previsto realizar?**

Sí, el art. 64.2.c) ET impone la obligación de informar trimestralmente a los representantes de los trabajadores sobre los contratos que tiene previsto realizar, haciendo constar en dicha información el número de contratos y la modalidad de contratación.

❖ **¿Debe informar la empresa sobre los modelos que utiliza relativos a la terminación de la relación laboral?**

Sí. En esencia se trata de que los representantes conozcan los modelos que ordinariamente utiliza la empresa para documentar el saldo y finiquito de la relación laboral (art. 64.4.b del ET), por lo que, con independencia que pueda estar presente un representante en el momento de la firma del finiquito (art. 49.2 ET).

❖ **¿Tienen que informar en materia de contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal?**

Las empresas vienen obligadas a informar a sus propios representantes sobre los contratos de puesta a disposición que suscriban con empresas de trabajo temporal, indicando la causa de la contratación y debiendo producirse esta información en el plazo de 10 días siguientes a la celebración del contrato (art. 9 Ley 14/1994).

Asimismo deberá entregar una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición y cuya documentación deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal según Ley 29/1999 sobre Modificación de la Normativa Reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal.

*Si se contrata con una ETT la puesta a disposición de un trabajador, puede ocurrir que dicho trabajador tenga la condición de fijo en la ETT, o bien que se le contrate específicamente para cubrir la demanda concreta realizada por la empresa. En el primer caso el trabajador recibirá de la ETT una orden de servicio para trabajar en la empresa usuaria, mientras que en el segundo supuesto suscribirá el oportuno contrato de trabajo temporal. Pues bien, tanto la orden de servicio como, en su caso, el contrato temporal suscrito, deberá ser facilitado por la ETT a la empresa usuaria, y esta última deberá dar traslado de dicha documentación a los representantes de los trabajadores.*

### 3. INFORMACIÓN - SUBCONTRATACIÓN

❖ **¿Deben informar las empresas sobre los trabajos subcontratados?**

Sí. Entre los derechos de información destaca el referido a la información trimestral que la empresa ha de facilitar en casos de subcontratación (art. 64.2.c. ET), por lo que habrá de entenderse que las subcontratas realizadas por la empresa, tanto las referidas a su propia actividad como a otro tipo de



trabajos, han de ser notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

### ❖ **Cuando la Empresa formalice una contrata ¿Qué información debe facilitar a los Representantes de los Trabajadores?**

El artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores obliga a aquellas empresas que formalicen una contrata a informar a los representantes de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales.

### ❖ **Y los Representantes de los Trabajadores de la empresa contratista, ¿Con qué información deben contar?**

La información referida en la anterior pregunta ha de ser igualmente puesta en conocimiento de los representantes de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista, antes del inicio de la ejecución de la contrata, junto con la identidad (nombre o razón social, domicilio y NIF) de la empresa principal (art. 42.5 ET).

### ❖ **¿Qué ocurre si las empresas subcontratistas comparten centro de trabajo de forma continuada con la principal?**

Cuando las empresas subcontratistas compartan el centro de trabajo de forma continuada con la principal, la información deberá recogerse en un libro registro a disposición de los representantes de los trabajadores (art. 42.4, según redacción dada por RDL 5/2006, de 9 de junio).

## 4. INFORMACIÓN - SUCESIÓN Y TRANSMISIÓN

### ❖ ¿Deben los Representantes de los Trabajadores conocer de los procesos de sucesión empresarial?

En los procesos de sucesión empresarial es fundamental el conocimiento por los representantes de todos los aspectos que la rodean, en cuanto que va a suponer un cambio de empleador y la subrogación de éste último en las condiciones laborales que con anterioridad venían disfrutando los trabajadores, no tan sólo de aquellas reconocidas convencionalmente o a través de acuerdos, pactos, etc., sino de las disfrutadas a través de concesiones voluntarias del empleador y que en ocasiones no constan por escrito.

### ❖ ¿Qué información deben facilitar en una sucesión de empresa?

El art. 44.6 ET dispone que la empresa cedente y la cesionaria deberán informar a los representantes legales afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- Fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la misma.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores derivadas de la Transmisión.
- Medidas previstas respecto de los trabajadores.

### ❖ ¿En qué momento se debe facilitar esta información?

Tales informaciones habrán ser suministradas por la empresa cedente con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. La cesionaria también ha de facilitar la información antes de que sus trabajadores se vean afectados por la transmisión.

### ❖ ¿Hay algún requisito especial a cumplir por el empresario en los casos de fusión de sociedades mercantiles?

En el supuesto de fusiones de sociedades mercantiles, los representantes de los trabajadores deben ser informados de la documentación relacionada en el art. 39 Ley 3/2009, a través de la página web de la empresa o, en su defecto, poniendo una copia a su disposición en los locales de la empresa. Es más, en relación con estos mismos supuestos, el derecho de los representantes de los

trabajadores no se limita a la recepción de tal información, sino que, además, han de confeccionar un informe previo a la efectividad de la sucesión.

## **5. INFORMACIÓN - MODIFICACIONES**

❖ **¿Debe la Empresa comunicar a la Representación Social los cambios de funciones de trabajadores, cuando los mismos impliquen cambio de grupo profesional?**

Sí. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En todo caso el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores (art. 39.2 ET).

La comunicación a los representantes de los trabajadores ha de contener tanto la decisión en sí de movilidad funcional como las razones objetivas que la justifican. Es una manifestación más de los derechos de información de los representantes de los trabajadores (art.64 ET), y no está sujeta a especiales exigencias de forma. Aunque no se precisa formalmente, la alusión a representantes de los trabajadores ha de entenderse comprensiva de representantes unitarios y representantes sindicales, por la regla general de equiparación y por analogía con otras decisiones de reorganización productiva como traslado o modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts. 40 y 41 ET). Se trata en todo caso de comunicación de la medida, que puede ser previa o posterior a su adopción y que no entraña deber de consulta.

❖ **¿Debe la Empresa comunicar a los Representantes de los Trabajadores las decisiones de traslado de carácter individual? ¿Con qué antelación?**

En los supuestos de traslados individuales definitivos de trabajadores (art. 40.1 ET), la decisión empresarial habrá de ser notificada no solamente a los trabajadores afectados sino también a sus representantes legales y con una antelación mínima de 30 días a la fecha de la efectividad del traslado.

### ❖ ¿Y en los desplazamientos?

Lo mismo sucede en los casos en que la empresa pretenda llevar a cabo el desplazamiento temporal de un trabajador, cuando se prevé que la duración de tal desplazamiento excederá de doce meses en un período de tres años, ya que el art. 40.6 ET confiere a estos desplazamientos el mismo tratamiento que a los traslados definitivos.

### ❖ ¿Debe la Empresa comunicar a los Representantes de los Trabajadores las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter individual? ¿Con qué antelación?

Sí. La modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual debe ser comunicada a los trabajadores afectados y a los representantes de los Trabajadores con una antelación mínima de 15 días a la fecha de la efectividad (art. 41.3 del ET).

## 6. INFORMACIÓN - SANCIONES

### ❖ ¿Tiene la empresa que informar a los representantes sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves?

Sí. El artículo 64.4.c) del ET obliga a la empresa a informar a los representantes de los trabajadores sobre todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conviene señalar que esta información viene referida a aquellos trabajadores sancionados que no tengan la condición de representantes, ya que si tuvieran dicho carácter procedería la apertura de expediente contradictorio, en el que serían oídos los restantes representantes unitarios o sindicales.

Tampoco se refiere esta obligación de información a las sanciones impuestas a los trabajadores afiliados a un sindicato, cuando en la empresa exista sección sindical con derecho a elegir o designar delegados de sección (empresas con más de 250 trabajadores), pues en estos casos, como posteriormente veremos, el delegado ha de ser oído previamente a la imposición de sanción (art. 10.3.3. LOLS).

Parece lógico entender que la obligación empresarial de informar no queda cumplida con la simple notificación de que se ha impuesto determinada sanción

por falta muy grave, sino que será necesario hacer constar cuales son los hechos que motivan la sanción. En estos casos el incumplimiento del deber de información a los representantes de los trabajadores origina que la empresa pueda ser objeto de una sanción administrativa, pero en manera alguna la falta de información afecta a la validez de la sanción impuesta.

## **7. INFORMACIÓN - EXTINCIONES POR CAUSAS OBJETIVAS.**

❖ **¿Tienen que comunicar a los Representantes de los Trabajadores los despidos por causas objetivas?**

Sí. Las decisiones extintivas empresariales fundadas en el art. 52.c) ET (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), que se comunicarán a través de la entrega de copia de la carta del despido al trabajador afectado, conforme indica la doctrina judicial, aun cuando el precepto establece "copia del preaviso" ( art. 53.1.c. ET).

❖ **¿Qué documentación deben entregar a la RST "copia del preaviso" o carta de despido?**

Las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 18-4-2007 y 7-3-20113, reiteran lo que ha señalado la doctrina científica respecto a la redacción del art. 53.1 c) del ET. Esta doctrina considera que hay un error en la redacción de dicho precepto y que la copia que ha de entregarse no es la del escrito de preaviso sino la de la carta de despido

## **8. INFORMACIÓN - SITUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA**

❖ **¿Qué información sobre la situación económica y financiera de la Empresa está obligada a entregar a los Representantes de los Trabajadores?**

La empresa habrá de suministrar información, trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma (art.64.2.a) y b). ET).

De la misma manera, los representantes de los trabajadores tienen derecho a conocer la documentación contable de la empresa: el balance, la cuenta de resultados y la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos (art. 64.4.a). ET). En definitiva, se trata de garantizar el acceso de los representantes a determinadas informaciones que resultan fundamentales para el ejercicio de sus funciones, máxime si se repara en el dato de que la política de personal seguida por las empresas se ampara fundamentalmente en la evolución de su situación económico-productiva.

### 9. INFORMACIÓN - HORAS EXTRAORDINARIAS

❖ **¿Tiene la Empresa que informar a los Representantes de los Trabajadores las horas extras realizadas?**

Sí. En materia de jornada los representantes tienen el derecho a «ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del art. 35 ET» (disp. Adic. 3ª RD 1561/1995. Sobre jornadas especiales de trabajo).

Hay que destacar que se ha impuesto la obligación al empresario de establecer un sistema de registro diario de la jornada como herramienta imprescindible para comprobar la realización de horas extraordinarias (SAN 4-12-15).

### 10. INFORMACIÓN - HORAS COMPLEMENTARIAS

❖ **¿Tiene la Empresa que informar a los Representantes de los Trabajadores las horas complementarias en los contratos realizados a tiempo parcial?**

Sí. El art. 64.2.c). ET establece la obligación de la empresa de informar a los representantes sobre las horas complementarias realizadas por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

## 11. INFORMACIÓN - SEGURIDAD SOCIAL

### ❖ ¿Debe la Empresa entregar los boletines de cotización a los Representantes de los Trabajadores?

Con independencia de las facultades de vigilancia y control en materia de Seguridad Social, a la que nos referiremos posteriormente, el empresario tiene la obligación de informar a los interesados, en los centros de trabajo y dentro del mes siguiente a aquél a que corresponda el ingreso de las cuotas, de los datos figurados en la relación nominal de trabajadores y en el boletín de cotización (art. 90 Orden 22-2-96), viniendo obligado a exponer un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del boletín de cotización o copia autorizada de los mismos.

Como puede apreciarse la obligación del empresario es la de informar a los interesados, pero no se le exige que dicha información se haga llegar a los representantes de los trabajadores, si bien la propia disposición citada permite que el empresario pueda optar, en lugar de exponer la relación nominal de trabajadores y el boletín de cotización, por poner de manifiesto dicha documentación a los representantes de los trabajadores.

La empresa no puede omitir en los boletines de cotización los datos de los trabajadores que lo soliciten, ya que la exhibición de dichos boletines no precisa consentimiento alguno de los afectados, por lo que ni hay violación del derecho a la intimidad del trabajador, ni tampoco es de aplicación la Ley de Protección de Datos.

## 12. INFORMACIÓN - SINIESTRALIDAD LABORAL

### ❖ ¿Tiene la Empresa que informar a los Representantes de los trabajadores del índice de absentismo? ¿Con qué periodicidad?

Sí. Conforme al art. 64.2.d). ET, los representantes de los trabajadores han de ser informados, al menos trimestralmente, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y de los mecanismos de prevención que se utilicen.

### 13. INFORMACIÓN - REGISTRO A TRABAJADORES

❖ **¿Debe la empresa contar con la asistencia de un representante legal si quiere realizar un registro de taquillas y efectos particulares de trabajadores?**

Sí. El registro sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, deberá realizarse respetando al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible (art. 18 ET).

### 14. INFORMACIÓN - FORMA PAGO DEL SALARIO

❖ **¿Debe la Empresa informar a los Representantes Legales sobre la forma de pago del salario?**

Sí. El empresario podrá abonar el salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal. (art. 29.4. ET)

### 15. INFORMACIÓN - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

❖ **¿Qué información debe ser facilitada a los Delgados de Prevención?**

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, atribuye a los delegados de prevención determinadas competencias en materia de información, consulta, vigilancia y control del cumplimiento por parte de la empresa de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos, competencias que corresponderán a los órganos de representación unitaria cuando no se haya procedido al nombramiento de los Delegados de Prevención.

Los delegados de prevención deberán ser informados por la empresa sobre:



- ❖ Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto respecto de aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como para cada tipo de puesto de trabajo o función (art. 18.1.a) LPRL).
- ❖ Las medidas y actividades de protección y prevención aplicadas a los riesgos señalados en el apartado anterior (art. 18.1.b) LPRL).
- ❖ Medidas de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuaciones de los trabajadores (arts. 18.1.c) y 20 LPRL).
- ❖ Adscripción a la empresa de trabajadores de empresas de trabajo temporal (art. 28.5 LPRL).
- ❖ Las informaciones que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y en particular las relativas a la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, planificación de la acción preventiva, medidas y materiales de protección que deban utilizarse, resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo, etc.

### DERECHO DE CONSULTA

- ❖ **¿Qué debemos entender por consulta?**

Se entiende por consulta «el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo» (art. 64.1 ET).

- ❖ **¿Cuándo tienen los Representantes derecho a emitir un informe?**

La ley habilita a los representantes de los Trabajadores a emitir un informe antes de la ejecución por parte del empresario de determinadas decisiones. (art. 64.5 del ET).

- ❖ **Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.**

Cuando las decisiones empresariales conlleven despidos colectivos y se realizará cuando finalice el periodo de consultas, resulta dudosa su utilidad cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo.

### ❖ **Reducciones de jornada**

Estas decisiones se adoptan en el seno del procedimiento previsto en el art. 47.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. El informe previo debe entenderse como algo adicional al periodo de consultas.

### ❖ **Traslado total o parcial de las instalaciones**

El traslado de los trabajadores debe implicar un cambio de residencia de éstos y debe ser una medida de carácter colectiva. Este informe procederá tras la finalización del periodo de consultas con los representantes establecida en el art. 40.2 del ET y la notificación del traslado a los trabajadores afectados.

### ❖ **Planes de formación profesional en la empresa**

El art. 12 del RD 395/2007, de 23 de marzo, atribuye a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información previstos en el mismo. En lo que respecta al derecho de información, deberá someter a información de los representantes de los trabajadores tanto las acciones formativas como los permisos individuales de formación cuya planificación y gestión le viene atribuida en el art. 12 RD 395/2007 (art. 64.5 ET y art. 15 RD 395/2007).

La información mínima que debe facilitarse a fin de adquirir y mantener el derecho a la bonificación establecida anualmente en la Ley de Presupuestos es la siguiente:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- Colectivos a los que va destinada y número de participantes por acciones.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar de impartición
- Balance de las acciones formativas del ejercicio precedente.

Por su parte, los representantes de los trabajadores deben emitir el informe en el plazo de 15 días a contar desde la recepción de la información, resolviéndose

las discrepancias que pudieran surgir a través del procedimiento establecido en los arts. 15 del citado RD y 16 de la O. 2307/2007, de 27 julio.

❖ **Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo**

El poder empresarial se encuentra limitado formalmente a través de la exigencia legal de informe previo de los representantes, que no es vinculante (STS 1-6-1988), pero que parece probable que se dirija a comprobar la adecuación constitucional de tales medidas de control desde la perspectiva de la tutela del derecho a la intimidad de los trabajadores.

❖ **Estudio de tiempos**

Precisarán de informe previo los establecimientos de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo [art. 64.5.f del ET], salvo que el sistema en cuestión se prevea en el convenio colectivo (STS 2-11-1999).

❖ **La fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa**

Siempre que ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo [art. 64.5 d) ET]. Los informes aludidos en este apartado deben de elaborarse por los representantes en el plazo de 15 días (art. 64.5 ET), transcurridos los cuales, sin este informe, el mismo se considerará igualmente cumplido. Estos informes no son vinculantes para el empresario.

❖ **¿Debe la Empresa comunicar a la Representación Social los cambios de funciones de trabajadores, cuando los mismos impliquen cambio de grupo profesional?**

Sí. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En todo caso el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores (art. 39.2 ET).

La comunicación a los representantes de los trabajadores ha de contener tanto la decisión en sí de movilidad funcional como las razones objetivas que la justifican. Es una manifestación más de los derechos de información de los

representantes de los trabajadores (art.64 ET), y no está sujeta a especiales exigencias de forma. Aunque no se precisa formalmente, la alusión a representantes de los trabajadores ha de entenderse comprensiva de representantes unitarios y representantes sindicales, por la regla general de equiparación y por analogía con otras decisiones de reorganización productiva como traslado o modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts. 40 y 41 ET). Se trata en todo caso de comunicación de la medida, que puede ser previa o posterior a su adopción y que no entraña deber de consulta.

❖ **¿Debe la Empresa comunicar a la Representación Social los cambios de funciones de trabajadores, cuando los mismos impliquen cambio de grupo profesional?**

Sí. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En todo caso el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores (art. 39.2 ET).

La comunicación a los representantes de los trabajadores ha de contener tanto la decisión en sí de movilidad funcional como las razones objetivas que la justifican. Es una manifestación más de los derechos de información de los representantes de los trabajadores (art.64 ET), y no está sujeta a especiales exigencias de forma. Aunque no se precisa formalmente, la alusión a representantes de los trabajadores ha de entenderse comprensiva de representantes unitarios y representantes sindicales, por la regla general de equiparación y por analogía con otras decisiones de reorganización productiva como traslado o modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts. 40 y 41 ET). Se trata en todo caso de comunicación de la medida, que puede ser previa o posterior a su adopción y que no entraña deber de consulta.





[barcelones@ugtfica.cat](mailto:barcelones@ugtfica.cat)