

# REGLAMENTO INTERNO DEL COMITE DE EMPRESA DE GESTAMP BIZKAIA S.A

## PREAMBULO

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 66.2 del Estatuto de los Trabajadores , el cual establece que " *Los comités de empresa o centros de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente/presidenta y un secretario/ secretaria del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa*", el comité de empresa de Gestamp Bizkaia ha decidido que el presente texto constituya el reglamento interno de funcionamiento del Comité de Empresa.

Dejar claro que este reglamento viene a establecer solo unas reglas generales de funcionamiento del Comité de Empresa, que su vigencia es la duración del mandato del Comité actual , y que este siempre podrá ser modificado, ampliado, por decisión mayoritaria ( mayoría absoluta )del Comité de Empresa, como se detalla en el contenido de la propuesta.

## ARTÍCULO 1.- CONSTITUCIÓN.

El Comité de empresa es el órgano de representación colectiva de las y los trabajadores de GESTAMP BIZKAIA S.A, , cuyas competencias, organización y funcionamiento se adecuarán a lo dispuesto en el presente reglamento y en el ordenamiento jurídico laboral.

## ARTÍCULO 2.- COMPOSICIÓN.

El Comité de Empresa está compuesto por 17 miembros.

De conformidad con los últimos resultados de las elecciones sindicales celebradas, la composición del comité de empresa queda de la siguiente manera:

LAB – 11 miembros.

UGT- 3 miembros.

CGT- 2 miembros.

ELA- 1 miembro.

La sustitución de estos miembros o cualquier otra variación que pudiera tener lugar durante su mandato, se efectuará conforme a las normas o legislación vigente en la materia.

## ARTÍCULO 3.-ÓRGANOS.

Para llevar a cabo sus competencias el Comité de empresa contará con los siguientes órganos:

### **1. Unipersonales**

**Presidente/ Presidenta:** Elegido entre los miembros del Comité por acuerdo mayoritario. **En este caso el elegido ha sido Imanol Markina Andueza.**

**Secretario/ Secretaria :** Elegido de entre los miembros del Comité por acuerdo mayoritario. **En este caso el elegido ha sido Urdax Areitio Asua.**

Los cargos electos podrán revocarse con el voto expreso de la mayoría absoluta de los miembros del Comité, en sesión plenaria al efecto.

La designación del presidente y secretario se recogerá en acta.

## ARTÍCULO 5.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS REPRESENTANTES DE LAS Y LOS TRABAJADORES:

### **5.1.-Derechos.**

Asistir a las reuniones así como a las Comisiones de Trabajo para las que hayan sido elegidos.

Participar con voz y voto en las discusiones, expresando con libertad sus opiniones y exigiendo respeto al resto de los miembros.

Y todas los derechos recogidos en la legislación aplicable a este cargo.

### **5.2.-Deberes.**

Asistir, salvo causa justificada, a las reuniones.

Cumplir con el presente reglamento de procedimiento y con todas las obligaciones resultantes de las normas legales vigentes que regulan el derecho de representación colectiva.

## **ARTICULO 6.- REUNIONES DE COMITÉ**

Se celebrarán como mínimo cada dos meses conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de las trabajadoras y trabajadores representados, siendo notificadas fehacientemente a todas las partes por el Presidente o la Presidenta, o aquella /aquel miembro del Comité de Empresa que hayan designado para tal cometido. La convocatoria deberá contener al menos:

Lugar, día y hora de la reunión.

Relación de temas a tratar, siempre que sea posible definirlos.

La convocatoria de las reuniones se hará por escrito vía email, whatsapp, o papel escrito.

Si la reunión es decisoria, es decir que tenga por objeto no un mero trasvase de información o pareceres, sino que se haya convocado para tomar alguna decisión de calado o llegar a un acuerdo o propuesta de acuerdo concreta para trasladar a la empresa, será necesario que como mínimo estén presentes la mayoría ( mitad + 1 ) del comité de empresa. Los acuerdos serán tomados por mayoría de las y los miembros presentes en el momento de la votación. En caso de empate, se procederá a una nueva votación, y de persistir el mismo, se pospondrá el acuerdo hasta la siguiente reunión.

Será el comité de empresa quien decidirá por mayoría absoluta si en cada reunión hay que recoger acta o no (en función de la relevancia de los temas tratados, conveniencia de hacerlo por el tema que se trate....) qué, cómo, y en qué forma se publicita esta o no.

De igual manera el comité por mayoría absoluta de sus miembros decidirá si a la finalización de dichas reuniones, si se informará a la plantilla de lo hablado en las mismas a través del formato "el comité informa" o cada central sindical lo hará por sus propios medios o cauces.

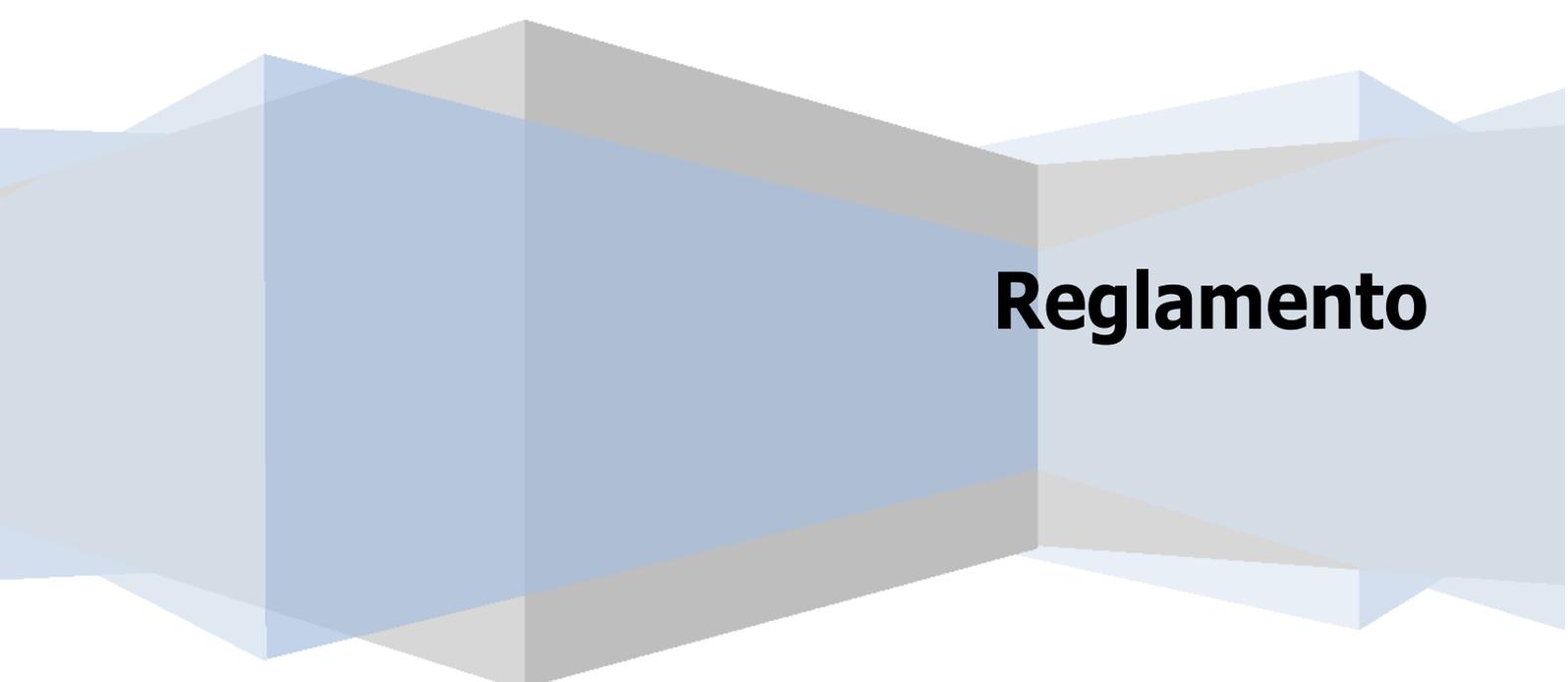
Los delegados de las secciones sindicales, tendrán voz en el comité pero no tendrán voto.

Comité de Empresa GESTAMP BIZKAIA S.A.  
Polígono Lebario, s/n ABADIÑO-BIZKAIA.

# Propuesta de reglamento Interno del Comité de Empresa de Gestamp Bizkaia S.A.

Propuesta de CGT-LKN 28-abril-2021

S.S. CGT-LKN Gestamp Bizkaia.



**Reglamento**

## **PREÁMBULO**

El art. 66.2 del Estatuto de los Trabajadores determina la elaboración de un reglamento de procedimiento en el seno del Comité de Empresa, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley.

En base a ello se establece el presente reglamento que pretende organizar y ordenar el debate y formalizar los procedimientos formales para la toma de decisiones, de modo que el funcionamiento del Comité de Empresa sea operativo y ágil para la consecución de los fines y objetivos que legalmente tiene encomendados.

## **TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

### **Art. 1.- Definición**

El Comité de Empresa es el órgano de representación colectiva del centro de trabajo de Gestamp Bizkaia S.A. ubicado en el polígono de Labario, s/n de ABADIÑO-BIZKAIA, cuyas competencias, organización y funcionamiento se adecuarán a lo dispuesto en el presente reglamento y en el ordenamiento laboral vigente (Anexo 1)

### **Art. 2.- Composición**

El Comité de Empresa está compuesto por DIECISIETE (17) miembros, salvo variaciones en la plantilla, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el ordenamiento laboral vigente.

El Comité de Empresa está compuesto de conformidad con el resultado de las elecciones del 17 y 18 de diciembre de 2018 los 17 miembros del comité quedan distribuidos de la siguiente forma:

ONCE (11) miembros del sindicato LAB

TRES (3) miembros del sindicato UGT

DOS (2) miembros del sindicato CGT

UNO (1) miembro del sindicato ELA

### **Art.3.- Competencias y garantías.**

Serán las que se prevén en la Legislación Laboral vigente, complementadas con los acuerdos y convenios establecidos con la representación de la empresa de Gestamp Bizkaia S.A., así como con los propios acuerdos y normas que puedan pactarse en el ámbito del Comité, siempre que no entren en contradicción con la Legislación y Jurisprudencia Laboral.

Los y las miembros del Comité y Delegados/as Sindicales de las organizaciones en él representadas tendrán libre acceso a la sede del mismo y a la documentación que de él emane o que reciba.

## **TITULO II: DE LA ORGANIZACIÓN.**

### **Art. 4.- Composición del comité**

Para llevar a cabo su trabajo el Comité de Empresa cuenta con la siguiente composición: el Presidente, el Secretario, un portavoz por cada uno de los sindicatos con presencia en el Comité, las Comisiones de Trabajo y el resto de los Miembros del Comité.

### **SUBTITULO I: DEL PLENO**

#### **Art. 5.- El Pleno. Definición**

El Pleno es el órgano soberano del Comité de Empresa, prevaleciendo sus acuerdos sobre los de cualquier otro órgano del Comité y derogando sus acuerdos a los anteriores en el tiempo.

#### **Art. 6.- El Pleno. Composición.**

1. El Pleno está compuesto por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa. Asimismo, podrán asistir los delegados sindicales en los términos previstos en el art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con voz pero sin voto.
2. Podrán asistir igualmente cualquier persona, con voz pero sin voto, que previamente haya sido convocada por el Pleno y para tratar exclusivamente aquellos temas que el Pleno acuerde.

#### **Art. 7.- El Pleno. Competencias**

El Pleno podrá tomar acuerdos y medidas para su ejecución sobre cualquier materia de su competencia en las sesiones del pleno, salvo que por disposición legal no proceda.

#### **Art. 8.- El Pleno. Sesiones**

El Pleno podrá reunirse en sesión ordinaria o extraordinaria.

Las sesiones ordinarias se celebrarán dos veces al mes como mínimo y serán convocadas por el Presidente.

#### **Art. 9.- Sesiones Ordinarias. Convocatoria**

1. Las sesiones ordinarias serán convocadas por el propio Pleno de una reunión para otra, salvo que se delegue en el Presidente o el Secretario. En estos dos últimos casos la convocatoria se realizará por escrito, vía fax o correo electrónico al lugar de trabajo con una antelación mínima de tres días hábiles, en el tablón de anuncios de la sede del Comité de Empresa y a la persona portavoz de cada sindicato con presencia en el Comité.

2. La notificación oficial de la reunión contendrá lugar, día y hora de la reunión en sus dos convocatorias, teniendo en cuenta que entre la primera y la segunda debe mediar un mínimo de media hora, además del orden del día y, siempre que fuera posible, la información complementaria.

#### Art. 10.- Sesiones Ordinarias. Orden del día

El orden del día será elaborado por el Presidente, recabando las propuestas de cualquier miembro del comité, y deberá incluir al menos los siguientes puntos:

- a. Lectura del acta anterior y aprobación si procede.
- b. Cualquiera de las propuestas efectuadas en el turno de ruegos y preguntas de sesiones anteriores.
- c. Aquellas propuestas realizadas por escrito, vía fax o correo electrónico ante el Presidente o el Secretario, por cualquier miembro del Comité de Empresa con al menos cinco días hábiles de antelación a la fecha del Pleno.
- d. Lectura de escritos recibidos, pudiendo el Pleno tomar decisiones sobre los mismos en caso de que la urgencia del caso lo requiera.
- e. Ruegos y preguntas. En este punto no se podrá tomar decisión alguna, salvo que así lo acuerde la mayoría absoluta de los presentes.

Cuando la acumulación de asuntos sea considerable y se prevea imposibilidad de acabar con todos ellos, el Pleno, como punto previo, acordará el orden en que deberán ser debatidos, quedando incluidos en el orden del día de la siguiente reunión en sesión ordinaria los temas no tratados.

No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros del Pleno y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.

#### Art. 11.- Sesiones Extraordinarias.

Las sesiones extraordinarias se celebrarán ante un acontecimiento extraordinario o que requiera una actuación inmediata por parte del Comité de Empresa.

#### Art. 12.- Sesiones Extraordinarias. Convocatoria

1. Las sesiones extraordinarias serán convocadas por el Presidente y promovidas por un tercio de los miembros del Comité de Empresa o el 20% de los trabajadores representados.

2. Los miembros promotores de la sesión extraordinaria notificarán fehacientemente al Presidente o al Secretario el orden del día y se publicará en el tablón de anuncios de la sede del Comité de Empresa.
3. El tiempo máximo entre la petición de la sesión extraordinaria por los promotores y la realización de la misma no podrá exceder de siete días naturales.
4. El Presidente convocará a los miembros del Comité de Empresa por los medios idóneos y urgentes con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.
5. El orden del día no podrá ser cambiado bajo ningún concepto ni se podrán tratar otros temas que el/los del motivo de la sesión.

## **SUBTITULO II: DE LAS VOTACIONES**

### **Art. 13.- Votaciones. Quórum**

Las sesiones, ordinarias y extraordinarias, del Comité de Empresa requerirán un quórum de la mitad más uno de sus miembros en primera y segunda convocatoria.

### **Art. 16.- Votaciones. Acuerdos.**

1. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los presentes, salvo que se disponga otra mayoría en este reglamento.
2. El Comité podrá realizar acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, para estas acciones se necesitará la decisión mayoritaria de sus miembros.
3. Los acuerdos adoptados vincularán a todos los miembros del Comité de Empresa, pudiendo cualquier miembro expresar su voto particular en el acta.
4. Cuando los miembros del órgano voten en contra o se abstengan, quedarán exentos de la responsabilidad que, en su caso, pueda derivarse de los acuerdos.

### **Art.17.- Votaciones. Turno de Palabra**

En las deliberaciones podrán intervenir todos los asistentes, correspondiendo a la Presidencia del Comité la dirección y moderación de los debates, a cuyo efecto se fijará un primer turno de palabras abierto en cuanto a tiempo y cerrado en cuanto a petición de palabra; y un segundo turno, si el asunto no se considera suficientemente debatido. El segundo turno será cerrado en cuanto a peticiones de palabra y tiempo.

### **Art. 18.- Votaciones. Procedimiento**

1. Cuando no exista consenso pleno en cualquier propuesta debatida, la misma será puesta a votación por el Presidente
2. Las votaciones del Comité de Empresa serán a mano alzada, salvo que algún miembro solicite sea secreta.
3. En caso de empate, se votará la propuesta al final de la reunión o pasado un mínimo de media hora. En caso de persistir el empate se dejará para el orden del día de la sesión siguiente.
4. En caso que las abstenciones superen o igualen a los votos mayoritarios se votará de nuevo la propuesta al final de la reunión o pasado un mínimo de media hora. En caso de persistir tal situación se dejará para el orden del día de la sesión siguiente y en caso de persistir se aprobaría con los votos mayoritarios.
5. Se harán constar el número de votos a favor, en contra y las abstenciones.
6. Los resultados de las distintas votaciones se transcribirán de manera numérica en las Actas del Pleno.

### **SUBTITULO III: DE LAS ACTAS**

#### **Art. 19.- Actas. Composición**

De cada pleno se levantará un acta que contendrá, al menos:

- a. Relación de asistentes y ausentes con o sin justificación.
- b. Lugar, fecha y hora.
- c. Orden del día.
- d. Propuestas de los temas a debate.
- e. Acuerdos adoptados con resultado de las votaciones.
- f. Las intervenciones de aquellos miembros que quieran conste en acta y la hayan hecho llegar por escrito al secretario hasta las veinticuatro horas después de iniciada la sesión.
- g. Incidencias.
- h. Firma del Secretario con el visto bueno del Presidente.

**Art. 20.-** Las actas serán publicadas para conocimiento de todos los trabajadores en los tablones del centro destinados al comité, independientemente de que se pueda difundir por cualquier otro medio y se entregará una copia a los delegados sindicales. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá trasladar a la plantilla lo tratado en cada reunión del comité, a modo de comunicado-resumen, mediante la publicación del tradicional "el comité informa".

### TITULO III: DEL PRESIDENTE

#### Art. 21.- El presidente. Elección

El Presidente será elegido por el Pleno de entre sus miembros, por acuerdo de la mayoría de sus miembros.

#### Art. 22.- El presidente. Funciones

Las funciones del Presidente son las siguientes:

- a. Convocar las reuniones del Comité de Empresa.
- b. Presidir las reuniones del Pleno, moderando los debates y sometiendo las propuestas a votación.
- c. Representar legalmente al Comité de Empresa ante cualquier persona física o jurídica, Administración del Estado, Órganos jurisdiccionales y cualquier otra institución.
- d. Recibir de la Empresa, Autoridad Laboral y Organismos Oficiales toda la correspondencia dirigida a nombre del Comité, así como informaciones de carácter previo a su ejecución, trasladándolas a las reuniones del Pleno, en su caso. Deberá remitir copia de dicha información a los Sindicatos con presencia en el Comité en un plazo no superior a tres días.
- e. Gestionar ante la empresa las facilidades y los medios para que los órganos y miembros del Comité de Empresa lleven a cabo sus actividades.
- f. Ayuda al funcionamiento de las Comisiones de Trabajo, a las cuales asistirá formando parte de ellas, cuando lo aconseje la índole de los asuntos a tratar.
- g. Velar por el cumplimiento de las normas generales y de lo dispuesto en este Reglamento, así como de los compromisos adquiridos por el Pleno del Comité y/o Comisiones de Trabajo.
- h. Visar y firmar las actas y documentos del Comité de Empresa en razón de su cargo.
- i. Gestionar la publicación de los acuerdos del Pleno.
- j. Cualesquiera otras funciones que le sean delegadas por el Pleno.

#### Art. 23.- El Presidente. Delegación

1. El Presidente podrá delegar sus funciones cuando no pueda ejercerlas personalmente por enfermedad, ausencia imprevista o permiso, y hasta tanto persistan tales circunstancias, en cualquier miembro del Pleno.

2. El Pleno del Comité de Empresa confirmará o revocará tal delegación en la sesión más inmediata.
3. Dicha delegación será comunicada a la empresa a los efectos oportunos.

Art. 24.- El Presidente. Cese

1) El Presidente podrá cesar en sus funciones por los siguientes motivos:

- a. A petición propia.
- b. Por cesar en sus funciones como miembro del Comité de Empresa.
- c. Por votación de la mayoría absoluta de los miembros del Pleno, a propuesta de idéntica mayoría y previa convocatoria del Pleno con quince días de antelación y teniendo la censura como único punto del orden del día y propuesta alternativa.

2) Cualquier propuesta de censura conlleva el no poder llevar a cabo ninguna más hasta transcurrido un plazo mínimo de seis meses.

Art. 25.- El Presidente. Delegación funciones.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de que el Pleno acuerde para determinados casos o situaciones delegar en otro u otros miembros, indistinta o solidariamente, determinadas funciones del Presidente.

#### **TITULO IV: DEL SECRETARIO**

Art. 26.- El Secretario. Elección

El Secretario será elegido entre los miembros del Comité de Empresa en las mismas condiciones que el Presidente.

Art. 27.- El Secretario. Funciones

Las funciones del Secretario son las siguientes:

- a. Confeccionar las actas del Pleno, dando fe de su veracidad y contenido, con el visto bueno del Presidente, dando publicidad a las mismas a tenor del art. 20 del presente reglamento.
- b. Archivar y custodiar la documentación y material de todos los órganos del Comité de Empresa.
- c. Expedir certificaciones de los acuerdos del Pleno o de las actas de las reuniones cuando le sea solicitado por los Portavoces de los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa.
- d. Computar el resultado de las votaciones.

- e. Redactar y difundir las convocatorias de las sesiones con el orden del día que previamente le haya notificado el Presidente.
- f. Facilitar la información a los miembros del comité de empresa
- g. Auxiliar al Presidente en sus funciones.
- h. Sustituir al Presidente del Comité en su ausencia.
- i. Antes de la finalización del Pleno dará a conocer a los miembros del Comité presentes los acuerdos tomados mediante la oportuna votación, para que se recojan en el Acta que posteriormente se levante.
- j. Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas por el Pleno.

**Art. 28.- El Secretario. Delegación**

El Secretario podrá delegar sus funciones, con el visto bueno del Presidente, y en los mismos términos que éste.

**Art. 29.- El Secretario. Cese**

El Secretario podrá cesar en sus funciones en los mismos términos que el Presidente.

## **TITULO V: DE LAS COMISIONES DE TRABAJO**

**Art. 30.- Las Comisiones de Trabajo. Tipos**

El Pleno podrá constituir Comisiones de Trabajo, con carácter temporal, atendiendo al volumen y a la importancia del tema, objeto de estudio.

Así mismo se podrán establecer Comisiones de Trabajo permanentes sobre temas que el pleno del comité establezca que por su importancia o continuidad en el tiempo se estimen necesarias.  
(ver Título V. Subtítulo I)

**Art. 31.- Las Comisiones de Trabajo. Funcionamiento**

Las Comisiones de Trabajo tendrán siempre un tiempo máximo para finalizar su tarea, que será determinado por el Pleno.

Las comisiones tendrán un carácter técnico, elaborando los temas que le sean encomendados por el Pleno y presentando ante éste, en el plazo señalado cuando proceda, las conclusiones a que hubiere llegado mediante informe escrito que contendrá propuesta de solución.

**Art. 32.- Las Comisiones de Trabajo. Constitución**

1. Las comisiones estarán constituidas por tantas personas como el Pleno acuerde en cada momento.

2. Las comisiones podrán recabar la información que consideren oportuna, así como invitar a personas que por sus conocimientos puedan asesorarles.

Art. 33.- Las Comisiones de Trabajo. Composición.

1. Las comisiones estarán formadas por miembros de cada grupo sindical. Cada grupo sindical elegirá los miembros que le corresponda según composición o acuerdo del comité.
2. Podrá ser suplente de cualquier miembro de las distintas Comisiones cualquiera del resto de los miembros del Comité de Empresa designado al efecto por los diferentes Sindicatos o Candidaturas, con el fin de atender las ausencias que se originen por causa de fuerza mayor (permisos retribuidos, enfermedad o accidente, viajes de trabajo o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal). Excepto en el caso de los Delegados de Prevención.
3. A las reuniones de cualquiera de las comisiones podrán asistir, con voz pero sin voto, los delegados sindicales.

Art. 34.- Las Comisiones de Trabajo. Autonomía

Las comisiones gozan de autonomía en su organización y funcionamiento. En caso de dificultad en la consecución de sus objetivos deberán ponerlo de manifiesto ante el Pleno.

### **SUBTITULO I: COMISIONES PERMANENTES**

Art. 35.- Las Comisiones de Trabajo Permanentes.

Estas Comisiones serán las siguientes:

1. Comisión de Seguridad y Salud Laboral. (Los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales prevé, en todas las empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores, la constitución del Comité de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por miembros del Comité de Empresa, dos como mínimo por cada grupo y completando el total de miembros estipulado por la Ley en proporción a los resultados obtenidos por cada candidatura).

3. Comisión de Igualdad. Su función será la determinación y vigilancia de tanto diagnósticos como de planes de igualdad, así como la vigilancia activa de cualquier elemento que influya en la igualdad hombre-mujer con el fin de igualar estos elementos (RD 901/2020 de 13 de octubre).
4. Otras establecidas por acuerdo del Comité como son: la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo de Gestamp Bizkaia (art.7 CCGB), la comisión del sistema HAY (art.47 CCGB), Comisión de horas extraordinarias (art.18 CCGB).
5. Otras que se puedan llegar a establecer como serían: Comisión de Formación. Su función será la vigilancia de los planes de formación en cuanto a su ejecución y calidad de la formación, y la de promover las mejoras de estos, comisión de calendarios para definir los calendarios laborales del todo el personal trabajador,...

## **TITULO VI: DE LOS DERECHOS Y LAS COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA**

Art. 36.- Derechos. Miembros del Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa, además de los garantizados por la legislación vigente, dentro del Comité tendrán los derechos:

- a) Asistir a todas las reuniones del Pleno a las que sean debidamente convocados, así como a las de las Comisiones de Trabajo para las que hayan sido nombrados.
- b) Ejercer su derecho a voto en todos los asuntos que procedan.
- c) Presentar al Pleno cuantas propuestas, preguntas, informes o iniciativas estimen convenientes.
- d) Exponer con total libertad su opinión en los debates que se susciten en las distintas reuniones del Comité, así como formular los votos particulares que estimen oportuno, que deberán ser recogidos en el acta correspondiente.

Art. 37.- Derechos. Comité de Empresa

1) Tal y como establece el artículo 64 del ET, en su redacción dada por la Ley 38/2007, el Comité de Empresa ostenta los siguientes derechos:

- a) Tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores/as, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al Comité de Empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (art 64 del ET). Por consulta se comprende 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 Comité.
- b) Derecho de colaboración con la empresa y observar tanto los intereses de los trabajadores/as como los de la empresa.
- c) Recibir información sobre la evolución el sector económico al que pertenece la empresa.
- d) Conocer 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.
- e) Recibir información sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias (extraordinarias) por los trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- f) Conocer la información sobre 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.

- g) Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- h) 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.
- i) Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- j) Ser informado/a de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- k) Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- l) Ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo.

- m) Ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.
- n) Ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.
- o) Ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- p) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
  - i. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
  - ii. Las reducciones de jornada.
  - iii. El traslado total o parcial de las instalaciones.
  - iv. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
  - v. Los planes de formación profesional en la empresa.
  - vi. -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.

- 2) La información se deberá facilitar por el empresario al Comité de Empresa (sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso) en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los/as representantes de los trabajadores/as proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.
- 3) La consulta deberá realizarse (salvo que expresamente esté establecida otra cosa) en un momento y con un contenido apropiado, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa.
- 4) Así, la mencionada consulta debe permitir a los/as representantes de los trabajadores/as, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo.
- 5) En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones

6) Los informes que el Comité de Empresa tenga intención de emitir, deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitadas y remitidas las informaciones correspondientes.

#### Art. 38.- Competencias. Enumeración

1. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por la Ley.
3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.
5. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.
6. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
7. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señaladas en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

### **TITULO VII: DE LAS RELACIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA CON LOS TRABAJADORES**

Art. 39.- Relaciones CE - Trabajador. Con trabajadores.

Cualquier trabajador o grupo de trabajadores que considere lesionados sus derechos o que detecten una situación de injusticia social, podrá ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa por escrito.

Art. 40.- Relaciones CE - Trabajador. Reclamaciones

Todas las reclamaciones deberán ser puestas en conocimiento del Presidente o Secretario para hacerlas llegar al Pleno.

El Secretario llevará a tal efecto un registro con todas las reclamaciones recibidas donde hará constar nombre y apellidos del reclamante, lugar de trabajo, teléfono laboral, fecha de entrada, contenido de la reclamación, gestiones realizadas y resultado de las mismas.

#### Art. 41.- Relaciones CE - Trabajador. Actuación

El Comité de Empresa, a través de sus órganos, llevará a cabo las actuaciones tendentes al restablecimiento de los derechos lesionados, notificándose a los reclamantes las gestiones realizadas y el resultado de las mismas, señalándose las actuaciones legales que procedan en caso de persistir la situación de lesividad para los trabajadores.

#### Art. 42.- Relaciones CE - Trabajador. Iniciativas

1. Los trabajadores podrán someter a consideración del Comité de Empresa cualquier iniciativa encaminada a mejorar sus condiciones de trabajo, la gestión de los asuntos sociales o sobre cualquier otra materia en la que el Comité tenga competencias.
2. El proceso a seguir con las iniciativas será el mismo que el establecido para las reclamaciones.
3. Los trabajadores podrán, igualmente, plantear sugerencias a las comisiones de trabajo creadas en el marco temporal de su funcionamiento.

#### Art. 43.- Relaciones CE - Trabajador. Información al trabajador.

Todo trabajador, además de la información que faciliten los órganos del Comité de Empresa, tiene derecho a que se le informe por sus miembros, en la medida de sus conocimientos, de cualquier asunto en que esté interesado, exceptuando lo previsto en la legislación vigente.

Sobre la información:

1. El Comité de Empresa, a través de sus órganos, informará puntualmente de los acuerdos que adopte, así como de las gestiones y negociaciones con la Empresa.
2. La información se efectuará mediante comunicaciones en los tablones de anuncios, asambleas de trabajadores o por cualquier otro medio que asegure la difusión.
3. El desarrollo de las asambleas, en su caso, se llevará a cabo en su régimen de convocatoria, orden del día y acuerdos adoptados según la legislación vigente.
4. Las actas de las asambleas se trasladarán para su ratificación al próximo Pleno del Comité de Empresa para su publicación.

## **SUBTITULO I: ASAMBLEAS DE TRABAJADORES**

### **Art. 44.- Asambleas. Convocatoria**

Siempre que existan temas de interés para los trabajadores/as, el Pleno del Comité o la Comisión Permanente convocarán Asambleas de centro de trabajo.

### **Art. 45.- Asambleas. Votación**

Se levantará Acta de aquellas Asambleas en las que se efectúe una votación, figurando en la misma el lugar de celebración de la asamblea, el número de trabajadores/as que asisten, las propuestas que se votan, los votos a favor, en contra y abstenciones producidas, así como las observaciones que pudieran realizar los trabajadores/as.

### **Art. 46.- Asambleas. Acta**

El Acta será firmada por los miembros del Comité que se encuentren presentes, así como por los representantes de las Secciones Sindicales y por aquellos trabajadores/as que lo deseen.

## **TITULO VIII: DE LAS RELACIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA CON LA EMPRESA**

### **Art. 47.- Relaciones CE – Empresa. Propuestas CE**

Las propuestas que realicen los órganos del Comité de Empresa se trasladarán a la Empresa por medio del Presidente, persona u órgano en quien delegue el Pleno del Comité.

### **Art. 48.- Relaciones CE – Empresa. Propuestas Empresa**

Las propuestas y comunicaciones que realice la Empresa a los órganos del Comité de Empresa se harán por escrito y a través de su Presidente, quien dará a conocer en su integridad el contenido al Pleno para su aceptación o rechazo.

### **Art. 49.- Relaciones CE – Empresa. Presidente**

El Presidente, cuando sea convocado a reuniones, irá acompañado del Secretario, no pudiendo tomar decisión alguna sin consulta previa al Pleno.

### **Art. 50.- Relaciones CE – Empresa. Acuerdos**

Todos los acuerdos que se tomen con la empresa, al margen de los asuntos ordinarios de trámite, deberán constar por escrito y ser notificados a los trabajadores.

## **TITULO IX: DE LA REFORMA DEL PRESENTE REGLAMENTO**

Art. 51.- Reforma reglamento. Promoción.

La propuesta de reforma del presente reglamento será promovida por, al menos, la mitad más uno de los miembros del Comité de Empresa.

1. Dicha propuesta será enviada al Presidente acompañada del texto alternativo.
2. El Presidente convocará sesión extraordinaria para someter a consideración la propuesta de reglamento, adjuntando a la convocatoria copia del texto propuesto.

Art. 52.- Reforma reglamento. Aprobación.

Para la aprobación de la reforma del reglamento se exigirá un mínimo de ONCE (11) votos a favor.

Art. 53.- Reforma reglamento. Nueva propuesta

Aprobada una reforma del reglamento del Comité de Empresa debe pasar un mínimo de seis meses antes de poder presentarse una nueva propuesta, salvo imperativo legal.

Art. 54.- Reforma reglamento. Notificación.

El nuevo reglamento aprobado debe ser notificado a quien proceda legalmente, a la Empresa y a todos los trabajadores.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera. - En lo no contemplado en este reglamento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de aplicación y legislación vigente.

Segunda. - La interpretación y vigilancia de su aplicación corresponde al Pleno del Comité de Empresa.

## **DISPOSICION FINAL**

Este reglamento entrará en vigor a partir de los diez días siguientes a su registro en la Autoridad Laboral.

Anexo 1:

Legislación aplicable:

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, en especial su Título II, artículos 61 a 81.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley 10/1997, de 24 de abril, por la que se regula los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, por el que se reforma la normativa de relaciones de trabajo.

Ley 14/99, de 29 de noviembre, que modifica la Ley 10/1997 para extender efecto al Reino Unido y a los estados miembros del Espacio Económico Europeo y trasponer la Directiva 97/74/CE.

Directivas 94/45/CE y 97/74/CE.

Convenio 135 de la OIT y Recomendación 143 de la OIT.

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.

Ley 31/2006, de Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas sobre implicación de los Trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas.

Ley 3/2007, de Igualdad, artículos 45, 47, 62, 64 y 73.

Ley 38/2007, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de Información y Consulta de los Trabajadores y en materia de Protección de los Trabajadores Asalariados en caso de Insolvencia del Empresario.