



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Representación de los trabajadores en el Convenio
Colectivo del sector de Detallistas y Autoservicio de
Alimentación de Zaragoza

Autor/es

Irene Puyalón Júdez

Director/es

José María Nasarre Sarmiento

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2015

LISTA DE ABREVIATURAS

AMAC	Acuerdo Marco de Comercio
Art.	Artículo
BOPZ	Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza
Cc	Convenio colectivo
ET	Estatuto de los Trabajadores
LOIEMH	Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
STCo	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo

ÍNDICE

1. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES: EVOLUCIÓN HISTÓRICA	
- La defensa de los intereses de los trabajadores	6-8
- La institucionalización de los intereses de los trabajadores	8-10
- La representación de los trabajadores en la legislación español	10-13
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA. MODIFICACIONES RECIENTES	14-17
3. LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. SITUACION ACTUAL	18-24
4. LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN RELACION CON LOS PLANES DE IGUALDAD	25-27
5. LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN RELACION CON LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	28-31
6. EL CONVENIO COLECTIVO DE DETALLISTAS Y AUTOSERVICIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	32-36
7. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CONVENIO DE DETALLISTAS Y AUTOSERVICIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	37-42
8. CONTRASTE CON LOS CONVENIOS DE HUESCA Y TERUEL	43-45
9. CONTRASTE CON OTROS CONVENIOS DEL TERRITORIO NACIONAL	46-54
10. CONCLUSIONES	55-56
11. BIBLIOGRAFÍA	57-58
12. ANEXOS	

PRESENTACIÓN

La elección del tema se debe a un interés personal. Durante los años de carrera universitaria he trabajado los domingos en un establecimiento de venta de productos de alimentación. Era una muestra de la situación laboral de hoy en día: un contrato indefinido sólo de domingos y festivos. La representación de los trabajadores tenía carencias y, como he comprobado al terminar el trabajo, las carencias no eran solo en la empresa sino generales, ya que se derivaban de las deficiencias en la negociación colectiva del sector que, prácticamente, se limitaban a dar respuesta al contenido mínimo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Para la realización del trabajo, he ido aproximándome paso a paso a la situación concreta. En primer lugar, me refiero a la evolución histórica de la representación de los trabajadores. En segundo lugar, a las reformas recientes en la negociación colectiva y la representación de los trabajadores, plasmadas en el Estatuto de los Trabajadores, algunas de ellas vistas muy de cerca durante los estudios del Grado. En tercer lugar, a la representación de los trabajadores en los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales. Una vez puestos los pilares, me he acercado al Convenio del Sector de Detallistas y Autoservicio de Alimentación de la provincia de Zaragoza y, con más detalle, a su regulación de la representación de los trabajadores, detectando insuficiencias. Finalmente he comparado este convenio, el mío, con los equivalentes de Huesca y Teruel, que no difieren demasiado, y con los de otros convenios del mismo sector (tres provinciales y uno autonómico) que muestran que en el convenio de Zaragoza (en un próximo convenio) es posible introducir contenidos que no figuran en la actualidad.

1. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES: EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La defensa de los intereses de los trabajadores

Podemos situar el inicio de la regulación de las condiciones de trabajo asalariado en el S.XIX con la denominada “cuestión social obrera”. Las pésimas condiciones de trabajo se unieron al elevado número de parados que generó el aumento de la población, las migraciones masivas de las zonas rurales a los núcleos urbanos surgidos de la industrialización y obreros cuyas cualificaciones, propias de la producción gremial, ya no eran útiles a las nuevas empresas. Los trabajadores ocupados soportaban unas condiciones de trabajo extremas que generaban una situación de desigualdad económica, social y política con respecto al resto de la sociedad industrial del S.XIX.

Esta situación generó un desorden social cada vez mayor, y con él una conflictividad que iba en aumento y ponía en peligro la estabilidad del sistema capitalista industrial, por lo que se adoptaron medidas jurídicas de carácter represivo dirigidas al mantenimiento del sistema (prohibición del asociacionismo profesional, prohibición de las huelgas en el Código penal de 1848, etc.)

En este clima se fueron fraguando agrupaciones de trabajadores para la defensa y protección de sus intereses colectivos profesionales. Cuando los trabajadores asalariados toman conciencia de la situación de injusticia y desigualdad que están sufriendo surge el movimiento obrero. La personificación de la defensa de este interés colectivo profesional es lo que hace surgir un nuevo sujeto, el sindicato.

La institución de los sindicatos y la representación de los trabajadores en la empresa se generalizaron y se consolidaron en toda Europa, aunque de manera heterogénea, debido a los distintos modelos de Estado que han convivido en ella a lo largo del S. XIX.

Los Estados liberales se mostraron contrarios a la existencia de estas figuras de representación, ya que eran contrarios a la existencia de cualquier estructura entre el Estado y el individuo. Otra de las razones fue la defensa del orden burgués que estaba instaurado hasta entonces, lo que provocó en un primer momento la prohibición de estas corporaciones profesionales del Antiguo Régimen, los gremios, o cualquier otra asociación profesional (en Francia “Le Chapelier” de 1791, en Inglaterra “Combination Acts” de 1799-1800”, o en España el “Decreto de Toreno” de 1812”). El Código penal de 1822 penaliza la actividad sindical y los sindicatos y sus herramientas, como la

huelga o los pactos colectivos, quedan prohibidos. Pero fue esta prohibición la que eliminó a los gremios, dando paso a otras formas de asociación precarias y clandestinas o que se canalizaron a través de las Sociedades de Socorro Mutuo o sociedades cooperativas de producción y consumo, de las que finalmente surgieron los sindicatos. Es en 1887 cuando la lucha del movimiento obrero por su reconocimiento da como resultado la Ley General de Asociaciones, dando a los sindicatos el cobijo jurídico del que carecían.

En los sistemas totalitarios, el Estado absorbe el interés colectivo de los trabajadores y lo subyuga al interés general, negando la existencia de un conflicto colectivo distinto al conflicto político y adquiriendo una dimensión eminentemente pública. En Europa surgen dos modelos sindicales acordes a los 2 modelos totalitarios: el corporativo, propio de los modelos fascistas, y el sindicalismo socialista burocrático, propio del modelo comunista. En ambos casos son Corporaciones de Derecho Público al servicio de la política económica del Estado, cuya afiliación es obligatoria y el convenio colectivo, o bien no está admitido al no reconocer el conflicto colectivo (caso fascista) o bien sí está permitido, pero este se convierte en un mero instrumento de planificación económica del Estado (caso comunista). La huelga es considerada como una perturbación del orden público y configurada como un delito, y los dirigentes sindicales se convierten casi en una autoridad pública, ya que los sindicatos deben actuar como una cadena entre el Partido y las bases sociales.

Por último, en los sistemas democráticos se produce una socialización del ordenamiento jurídico respecto de las asociaciones obreras, lo que supone elevarlas al máximo nivel normativo. En España, por ejemplo, se da la Ley de Asociaciones de 1887, reconocimiento constitucional en 1869 y 1876, y la Ley de Asociaciones profesionales de 1932 promulgada al inicio de la Segunda República, en la que se diferencia el derecho de asociación del derecho de sindicación.

Años más tarde, se produce en algunos países de Europa lo que se conoce como “Constitucionalismo social”, movimiento que promueve la incorporación de los derechos sociales en las Constituciones de los Estados. Este movimiento hará de la libertad sindical una de sus piezas clave y se configurará como uno de los principios básicos de la nueva forma de Estado de Derecho. En el caso español, será en 1978 cuando la Constitución le dé al sindicalismo más importancia de la que había tenido, puesto que es entonces cuando se sale del régimen franquista precedente y del llamado sindicalismo vertical.

Los sistemas democráticos toman como referencia los Convenios internacionales de la OIT. De esta manera se garantiza la libertad sindical, tanto de afiliación o no a un sindicato como la de los trabajadores a fundar uno; los objetivos de los sindicatos se amplían puesto que ya no se limitan a defender los intereses de los trabajadores sino que también actúan en el ámbito de la política social y económica del Estado; se reconoce plenamente la negociación colectiva ; la huelga se establece como un derecho y se le da reconocimiento legal, de tal manera que no podrá ser sancionada ni por el Estado ni por el empresario. Los Convenios de la OIT en los que se basaron los Estados para el desarrollo de sus Constituciones son el Convenio nº11 (relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas, 1922), Convenio nº87 (relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948), Convenio nº98 (sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949), Convenio nº135, Recomendación nº143, (sobre protección y facilidades a otorgar a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971), Convenio nº141, Recomendación 149, (sobre organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, 1975), Convenio 151, Recomendación nº159, (relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 1978) y el Convenio nº154, Recomendación nº163, (sobre el fomento de la negociación colectiva, 1980).

Es a mediados del S. XX cuando se consagra el Derecho Sindical de manera efectiva en las normas internacionales. Esto es debido a que los valores ideológicos, las características culturales y el desarrollo socioeconómico de cada país son factores determinantes para la evolución del modelo sindical.

La institucionalización de los intereses de los trabajadores

Desde los inicios del sindicalismo y los sindicatos han ido surgiendo figuras que representan los intereses de los trabajadores atendiendo al momento histórico en el que se encontraban. Muchas de ellas han coexistido en el tiempo y son el prelude de lo que hoy conocemos como sindicato, es decir, “una asociación permanente para la representación y defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores asalariados, en una posición dialéctica de contrapoder respecto de los empleadores o de cualquier otro sujeto público o privado” (STCo. 94/1995).

Si el sindicato es una asociación permanente, antes de su formación han existido otro tipo de asociaciones de carácter temporal, como son las Coaliciones. Estas son

uniones de trabajadores temporales, para una reivindicación concreta. A ellas se deben las primeras huelgas y negociaciones colectivas. Estas coaliciones se remontan a la fase de prohibición de la actividad sindical y son el antecedente del sindicato. Caracterizadas por la informalidad, la espontaneidad y su carácter episódico pueden ser confundidas a veces con manifestaciones, asambleas, huelgas, etc.

Otro instrumento de defensa de los intereses posterior a las Coaliciones son las Sociedades de defensa. Estas son más estables que las anteriores y las podríamos situar en un momento de más tolerancia hacia la acción sindical. Al servicio de intereses profesionales, es una agrupación de personas con una finalidad común que le da una organización más estable y formalizada. Surgieron e mediados del S. XIX las llamadas “sociedades de resistencia”, eran sociedades de socorro mutuo que venían del sistema gremial y que, una vez desaparecido este, habían pervivido como mecanismos de protección frente a situaciones de muerte, accidente, etc., de los trabajadores asociados o sus beneficiarios. Su estructura y sus recursos económicos hicieron que en ocasiones fueran utilizadas para sostener acciones reivindicativas y de lucha obrera. Pero en muchas ocasiones se convirtieron en sociedades que adoptaron la fórmula contractual del sistema liberal por el que solo admitía asociaciones nacidas del libre acuerdo de las partes, de aquí la diferencia con los sindicatos ya que con este modelo liberal la finalidad última en el reparto de beneficios y no el interés colectivo e indivisible de los sindicatos u asociaciones.

Tras la Ley General de Asociaciones de 1887, las Asociaciones que siguen a las sociedades ya están dentro de la legalidad, por lo que se instalan en el Ordenamiento y dan una cobertura inicial a los sindicatos. Estas asociaciones, como se ha explicado en el párrafo anterior, tienen un objetivo común que es el de velar por el interés colectivo de los asociados. Dichas asociaciones no solo pertenecen en exclusiva al mundo del trabajo asalariado, sino que tienden a organizar los grupos profesionales, ya sean autónomos, funcionarios excluidos de la libertad sindical o incluso empresarios. Los intereses colectivos de los trabajadores asalariados comparten el término <<asociación>> con otros sujetos sociales, sin embargo el término <<sindicato>>, al igual que su régimen jurídico, está reservado exclusivamente a los trabajadores como organizaciones de tipo asociativo permanentes y autónomas, sin ánimo de lucro e integradas por los trabajadores para la defensa de sus intereses profesionales o de clase.

Los Delegados o los Comités de empresa son formas de organización colectiva para la defensa de los intereses de los trabajadores dentro de la empresa o centro de trabajo.

La representación se ejerce a través de la delegación a un sujeto colectivo o sindical cuya actuación se circunscribe a la propia empresa. Pueden ser un sujeto unipersonal (Delegados de personal) o colegiado (Comités), y actuar bajo un principio reivindicativo o de colaboración con el empresario. Esta organización colectiva a menudo convive con la acción de los sindicatos.

Otra figura colectiva cercana a la anterior son las Asambleas de trabajadores. Es la forma más primaria de democracia, que es ejercida a través de reuniones en las que se delibera y decide sobre asuntos relativos a los intereses colectivos de los trabajadores. Sin embargo, hoy en día no se considera esta figura colectiva como alternativa al sindicato sino más bien un complemento a su proceder o actuación. Ocurre lo mismo con los demás sujetos colectivos, muchos de ellos conviven en el mismo período de tiempo e incluso se complementan.

Pero es en la organización y acción colectiva en la empresa, la representación unitaria, donde me voy a centrar a lo largo del Trabajo. Tradicionalmente el sindicalismo defendía los intereses de los trabajadores asalariados fuera de la empresa, ya que dentro de ella el trabajador estaba ligado al empresario por un contrato de trabajo y la acción sindical dentro de la empresa era considerada como una invasión del derecho patrimonial del empresario. De esta manera la acción reivindicativa de los sindicatos se fue alejando paulatinamente del ámbito de la empresa, de los puestos de trabajo propiamente dichos.

La culminación de este proceso evolutivo hacia la representación legal unitaria de los trabajadores se produce con la Constitución Española de 1978, al reconocer el derecho a las libertades sindicales como derecho fundamental, y el principio de autonomía colectiva. En su desarrollo, la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, reconoce derechos específicos de acción y representación sindical en la empresa a través de los Delegados de personal y el Comité de empresa. Dichas normas son de cumplimiento necesario, es decir, que no dependen de la voluntad de los trabajadores.

La representación de los trabajadores en la legislación española

La mención a la representación legal unitaria de los trabajadores en la Constitución la encontramos en el Título VII, Economía y Hacienda, artículo 129.2 “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.”.

Este precepto no se refiere expresamente ni a los delegados de personal ni al comité de empresa, sino que es más amplio, lo que provocó la mención genérica al derecho de reunión del artículo 4 del ET y la representación de los trabajadores en el desarrollo del Título II del ET, “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”.

El artículo 61 del ET se refiere al doble canal de representación de los trabajadores. El primero de ellos es el de la representación unitaria, el que se desarrolla a lo largo del ET, denominada así por ser el que representa a todos los trabajadores de la empresa, estén afiliados o no a un sindicato, y que se eligen mediante un proceso electoral por los trabajadores. Estos órganos son los delegados de personal y el comité de empresa, o los delegados de personal y juntas de personal en el caso de los funcionarios y personal estatutario. El segundo al que hace referencia el art 61 es al que alude diciendo “(...) sin perjuicio de otras formas de representación, (...)” y se refiere a la representación sindical, personificada en las secciones sindicales y los delegados sindicales, representación regulada en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, posteriormente modificada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en su artículo 8.1 y 10.1, como forma de representación que convive con la representación unitaria.

Ambas representación están reguladas en el plano internacional por el Convenio nº135 y la Recomendación nº143 de la OIT de 2 de julio de 1971, que se refieren a la protección de los representantes de los trabajadores en la empresa y las facilidades que se les debe conceder.

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los artículos 33 y ss, se refiere a este derecho de participación colectiva con la consulta y la participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.

El ET reconoce dos formas de representación unitaria de los trabajadores en la empresa de carácter alternativo, cuya elección depende del número de trabajadores con los que cuente la empresa.

Los delegados de personal, nombrados en el artículo 62 del ET, están regulados también en los artículos 9, 13 y 16 del RD 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento a elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, y en los artículos 7 y 8 del RDL 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; también los comités de empresa del artículos 63 del ET están regulados en estas normas.

Los derechos de información y consulta del Comité de empresa y sus competencias, regulados en el artículo 64 del ET, se sitúan entre los derechos básicos de estos desde la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. La Ley Orgánica de Libertad Sindical en el artículo 10.3 garantiza a los delegados sindicales en el caso de que no formen parte del comité de empresa, las mismas garantías establecidas para el comité “así como una serie de derechos a salvo de lo que se pudiera establecer en convenio colectivo.

Éstos derechos del artículo 64, encuentran su límite en el artículo 65 del ET relativo a la capacidad y al sigilo profesional, en cuanto a que el comité de empresa no podrá revelar los documentos que la empresa le confiera de manera reservada, o que la empresa no está obligada a dar información al comité sobre secretos industriales, financieros o comerciales si, según criterios objetivos, ésta pudiera obstaculizar el funcionamiento de la empresa o causar graves perjuicios en su estabilidad económica. Si bien es cierto que este límite a los derechos de información del comité no es una decisión unilateral de la empresa, sino que ha de realizarse a través del proceso de conflictos colectivos regulados en el RDL 2/1995 de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. La negativa de la empresa de facilitar la información requerida por el comité sin una causa justificada, conlleva la consideración de falta grave, tipificada como tal en el artículo 7.7 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El artículo 66 del ET regula la composición de los comités de empresa, y el artículo 67 del ET la promoción de elecciones y mandato electoral, desarrollado en el RD 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, que establece el proceso

electoral, el registro, depósito y publicidad de las actas y las reclamaciones en materia electoral.

Las garantías que tienen los delegados de personal y el comité de empresa están reguladas en el artículo 68 del ET, pero pueden ser complementadas por lo dispuesto en los convenios colectivos. Estas garantías son inherentes a su condición de representantes de los trabajadores en la empresa, y tratan asuntos como la prioridad de permanencia en la empresa en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, disponer de un número de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, no podrá ser despedido ni sancionado durante el año en que ejerza sus funciones de representación o durante el año siguiente, y tampoco podrá ser discriminado en la promoción profesional o económica en razón de su condición de representante, se le abrirá un expediente contradictorio en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves y podrá expresar con libertad sus opiniones en la materias relacionadas con la esfera de su representación, pudiendo distribuir las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.

2. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA. MODIFICACIONES RECIENTES.

La negociación colectiva ha sido objeto de modificaciones realizadas por sucesivas reformas del mercado de trabajo. “Medidas incisivas y de aplicación inmediata, al objeto de establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país”, como señala el preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En concreto han sido cuatro las reformas laborales que afectan directamente a la negociación colectiva.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, favorece la negociación de la flexibilidad interna de la empresa, lo que facilita la adaptación de las condiciones laborales a la producción de la empresa. Este propósito está expresamente mencionado en el preámbulo de la Ley en su apartado II: “Esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. A estos efectos, se dirige a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables.”. El Capítulo II es el que desarrolla las medidas de flexibilización en la empresa y fomenta el uso de la reducción de jornada, una medida de ajuste orientada a preservar los puestos de trabajo. Esta flexibilidad agiliza los procesos de movilidad geográfica, cláusulas de descuelgue salarial de los convenios colectivos, objeto de regulación por el anterior RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a través de modificaciones importantes en los períodos de consulta que se llevan a cabo en el seno de la empresa. Las cláusulas de descuelgue o la inaplicación del régimen salarial en un convenio se produce cuando, previo desarrollo de un período de consultas, se prevé que la aplicación de las condiciones pactadas en el convenio puede afectar a las condiciones presentes y futuras de la empresa.

El RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva es la tercera de las normas jurídicas que introduce cambios recientes en la negociación colectiva: “El sistema de negociación colectiva que existe

en España procede fundamentalmente de la regulación contenida en el texto inicial del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980, en cumplimiento del artículo 35.2 de la Constitución, y de las prácticas de negociación desarrolladas en los últimos treinta años por los empresarios, por los trabajadores y, particularmente, por las organizaciones representativas de sus intereses, organizaciones empresariales y sindicatos.”. Vemos en el preámbulo del RD-Ley que constantemente hace alusión al desfase de la negociación colectiva en nuestro país, que fue aprobada en tiempos de estabilidad económica y laboral, cuando fueron aprobadas la Constitución y el ET. Este RD-Ley, aprobado por la necesidad de adaptar la negociación colectiva a las condiciones cambiantes de la economía y del mercado de relaciones laborales, impone una reforma del modelo de negociación colectiva, afectando de forma sustancial a los elementos centrales del sistema, con cambios relevantes en la estructura de la negociación colectiva, en la legitimación para la negociación de los convenios colectivos, contenido, vigencia del convenio colectivo y comisiones paritarias. Reconoce la superioridad del convenio de empresa sobre el sectorial, potencia los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos y acentúa los mecanismos para la negociación de la flexibilidad interna de las empresas. Parece claro que los procedimientos de inaplicación o descuelgue de convenios colectivos y el favorecimiento de los convenios colectivos de empresa van a producir la reducción de salarios y ampliación de jornada.

RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, también ha incorporado modificaciones en la negociación colectiva, alterando su estructura y reforzando el poder privado de la empresa, con medidas de flexibilización y con un control judicial algo debilitado. El modelo propuesto en este RD-Ley busca dar privilegios a la empresa, considerándola como el centro de creación y ordenación del trabajo.

Por otra parte, presenta medidas destinadas a favorecer la flexibilidad interna de las empresas, como alternativa a la destrucción de empleo, y a adaptar las condiciones de trabajo a las concretas circunstancias por las que atraviesa la empresa. Un ejemplo de esta flexibilidad y adaptabilidad se encuentra en el artículo 15: “**1.** Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación

concurzal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.”

La reforma prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio en vigor y da prioridad al convenio colectivo de empresa. También se incorporan modificaciones relativas a la ultraactividad de los convenios y se fortalece la acción de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a la que se dota de facultades para la solución extrajudicial de conflictos, con el objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento de adaptación e incentivar la renegociación de los convenios. La Disposición adicional quinta otorga a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funciones de asesoramiento y consulta, elaboración de documentos sobre la negociación colectiva y poder de intervención en procedimiento de solución de conflictos en caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo. Esta Comisión estará reforzada en sus actuaciones por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

El 4 de agosto de 2013 entró en vigor el **RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social**, que modifica el 82.3 del ET, en lo relativo a la intervención de los interlocutores en el período de consultas, la regulación de la constitución de la Comisión negociadora y el desarrollo del período de consultas, cuyo inicio exige la previa constitución de la Comisión representativa de los trabajadores. También introduce la comisión negociadora única en el caso de que existan varios centros de trabajo, únicamente para los centros afectados, y la composición de la Comisión negociadora con 13 miembros por cada parte.

Por lo tanto, tras las últimas reformas que he expuesto del ET hemos pasado de la inaplicación del régimen salarial previsto en un convenio de ámbito superior al de empresa, a la inaplicación de las condiciones básicas del contrato de trabajo fijadas en un convenio colectivo de empresa o de ámbito superior. Este hecho tiene un límite, el de la STS de 18 de febrero de 2003 al establecer que “un pacto de eficacia limitada no puede prevalecer ni contradecir las disposiciones de un convenio colectivo estatutario, por razones de jerarquía, al igual que no puede hacerlo el contrato de trabajo individual, (...), y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador

condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.”.

Por otra parte, en caso de que el acuerdo no se produzca y sea necesario acudir a la Comisión Consultiva Negociadora de Convenios Colectivos, vinculada a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el TC (STC 92/1992 de 11 de julio) se pronuncia de la siguiente manera: “(...) la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítimo, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no solo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el art 9.3 CE”

3. REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. SITUACION ACTUAL.

La representación legal o unitaria de los trabajadores se desarrolla a través del comité de empresa y los delegados de personal, y la existencia de uno u otro órgano va a depender del número de trabajadores de la empresa. Su función básica es representar y defender los intereses comunes de los trabajadores.

En este punto tratará sobre la situación de la representación legal de los trabajadores, de los delegados de personal y comités de empresa, en relación con el convenio colectivo, la adopción de acuerdos, la comisión paritaria del convenio colectivo, las cláusulas de inaplicación del régimen salarial y los instrumentos para ejercer las labores de representación.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 62 a 68 del ET, la representación de los trabajadores en empresas o centros de trabajo de menos de 50 y más de 10 trabajadores, corresponde a los delegados de personal, y también en las que ocupen entre 6 y 10 trabajadores, si así se decide por mayoría de éstos. Los delegados de personal son elegidos por sufragio libre, personal, secreto y directo. En el caso de que la empresa o centro de trabajo ocupe hasta 30 trabajadores, elegirán un delegado de personal; en el caso de que se ocupe de 30 a 49 trabajadores, elegirán tres delegados.

En el caso de los delegados de personal, el artículo 62.2 del ET establece como norma general que los delegados de personal “ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.” Este precepto se puede entender como que los acuerdos han de adoptarse por unanimidad, pero, el propio ET establece supuestos en los que la validez del acuerdo requiere la mayoría de los votos de los representantes unitarios, por ejemplo, en los acuerdos de despidos colectivos del art. 51.4, en los de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41.4, aprobación de convenios colectivos del artículo 8.3, etc.

El comité de empresa, como órgano colegiado de representación, se constituye en los centros de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. El número de miembros y la composición del comité se establecen de acuerdo con la escala del artículo 66 del ET. Mediante convenio colectivo, podrá pactarse la constitución de un comité intercentros, que tendrá un número máximo de trece miembros elegidos de entre los componentes de los comités de cada centro.

Para las actuaciones del comité de empresa deberán elegir de entre sus miembros un presidente y un secretario, y elaborar un reglamento interno de funcionamiento. Deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados. Para la adopción de los acuerdos se exige que, si no hay previsión reglamentaria, sea la mayoría de los miembros del comité la que apruebe los acuerdos. No obstante, esto ocurre cuando son acciones judiciales o administrativas, por lo que, según se entiende en el artículo 65.1 del ET, para cualquier otro tipo de acuerdos bastaría con la mayoría simple de los asistentes a la reunión.

La Comisión paritaria que representa a las partes negociadoras está regulada en el artículo 85.3.e) del ET. Lo dispuesto en este artículo hace referencia a la paridad y a la representatividad. Sin embargo deja un vacío de regulación que obliga a recurrir a la jurisprudencia y a la regulación convencional en asuntos como la legitimación requerida para formar parte de la Comisión Paritaria y la proporcionalidad en las que han de estar representadas las partes negociadoras. La creación de este órgano, tal y como lo establece el artículo 88 del ET, se llevará a cabo en el propio texto del convenio, lo cual quiere decir que su composición, su régimen de funcionamiento interno y su marco de actuación dependen del acuerdo al que en cada unidad de negociación lleguen las partes.

Las partes negociadoras del convenio determinarán la naturaleza de la Comisión Paritaria y sus funciones. Por su naturaleza, pueden ser comisiones de administración y ejecución o comisiones negociadoras. Las de administración y ejecución son aquellas que persiguen la interpretación o aplicación de las cláusulas del convenio, la adaptación de las mismas a problemas no previstos o las que realizan funciones de seguimiento, control, vigilancia y estudio de la aplicación del convenio. Por otro lado, las comisiones que tienen funciones de negociación son las que contribuyen a modificar o crear las condiciones de trabajo pactadas en el ámbito de aplicación del convenio (nuevos pluses retributivos, la negociación del incremento salarial para el año siguiente, el establecimiento de nuevos grupos o categorías profesionales, la regulación de las materias de acción social, préstamos o mejoras de la Seguridad Social complementaria así como la actualización de las normas del convenio).

Las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria son la interpretación, aplicación, vigilancia o seguimiento de las cláusulas convencionales, la revisión parcial de lo pactado para impedir que queden desfasados. También posee competencias informativas, de estudio y asesoramiento, pudiendo las partes acudir a ella en demanda

de estudios, informes o dictámenes sobre aspectos que tienen que ver con las relaciones laborales y pueden realizar funciones de resolución autónoma de los conflictos y discrepancias que surjan durante la vigencia del convenio, como consecuencia de su interpretación y/o aplicación.

Tampoco existe ningún obstáculo para que el convenio atribuya a la comisión funciones de conciliación, mediación o arbitraje como mecanismos para la solución autónoma de conflictos, para evitar recurrir a la mediación extrajudicial ajena al convenio. Los acuerdos de la Comisión Paritaria que pongan fin al conflicto tendrán la eficacia propia de los convenios colectivos estatutarios cuando los sujetos que hayan adoptado el acuerdo de acudir en mediación, en conciliación o en arbitraje ante la Comisión Paritaria tengan la legitimidad plena que los artículos 87 y 88 del ET exigen para negociar los convenios.

La solución de los conflictos individuales, esto es, entre los trabajadores individualmente considerados y el empresario sobre la aplicación e interpretación del convenio, también puede ser confiada a la Comisión Paritaria (arts. 85.3.e) y 91 ET). Pero es preciso que las partes del conflicto individual se sometan a ella expresamente, según la exigencia que el ET impone a los procedimientos de solución no judicial creados en convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de su artículo 83.2 y 3 (art. 91.5 ET).

La representación de los trabajadores tiene un papel asignado en relación con las cláusulas de inaplicación salarial, o cláusulas de descuelgue, que permiten al empresario, previo desarrollo de un período de consultas, aplicar unas condiciones de trabajo distintas a las pactadas inicialmente en el convenio. En el art. 82.3 del ET se establecen las materias afectadas por esta cláusula y las causas que deben justificarla. Las materias van desde la jornada de trabajo hasta las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, y las causas, económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por parte de los trabajadores, tienen legitimación en este proceso los representantes legales de los trabajadores, y en ausencia de esta representación legal, una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente. Por otro lado, también tiene capacidad una comisión de un máximo de tres miembros, según su representatividad, por los sindicatos más 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. La designación debe hacerse en un plazo de 5 días, sin que la falta suponga la paralización del procedimiento.

Por parte de la empresa, el empresario podrá designar como representantes a las organizaciones empresariales en la que estuviera integrado, o a la persona que considere.

Durante el período de consultas se debe negociar sobre las causas que motivan la decisión empresarial, las posibles alternativas para evitar la decisión y las medidas para atenuar las consecuencias de la misma. Para el correcto desarrollo de la negociación las partes han de contar con información suficiente, deben proponer soluciones viables y negociar de buena fe. Cuando esto no sea posible, y siempre que lo solicite una de las partes, se puede acudir en cualquier momento del período de consultas al procedimiento de mediación o arbitraje que sea aplicable a la empresa, que ha de desarrollarse dentro del plazo máximo de 15 días señalado para la duración del período de consultas.

Durante el período de consultas cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispone de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deben recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el período de consultas finaliza con acuerdo, se entiende que quedan justificadas las causas que motivan la inaplicación del régimen salarial del convenio, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. El acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no puede prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. La determinación de nuevas condiciones de trabajo no puede dar lugar en ningún caso a la inaplicación de las cláusulas de eliminación de la discriminación por razón de género o en su caso al Plan de Igualdad aplicable a la empresa. El acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria de convenio.

Si no se alcanza un acuerdo, cualquiera de las partes puede someter la solución del mismo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una CA, o a los órganos correspondientes de las CCAA en los demás casos. La decisión de estos órganos ha de dictarse en plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo es recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el citado artículo 91 del ET.

En todo caso se deberá de notificar a los trabajadores afectados de manera individual, con un preaviso de 7 días, a la efectividad de la medida, y 30 en caso de traslado. El resultado de los procedimientos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo debe ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Los representantes de los trabajadores, sean delegados de personal o los miembros del comité de empresa, tienen reconocidos unos instrumentos regulados en la ley y en el convenio colectivo que facilitan el desarrollo de sus actividades de representación en relación con su actividad normal en la empresa.

El crédito horario, u horas sindicales, es el más extendido de los instrumentos reconocidos a los representantes legales de los trabajadores y está regulado en el artículo 68.e) del ET dentro de las garantías de los representantes unitarios que dispondrán “de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación...”. El artículo 10.3 de la LOLS dispone que los delegados sindicales, cuando no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para delegados y comités. El Convenio 135 OIT, ratificado por Instrumento de 8 de noviembre de 1972, establece en su artículo 2 que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán disponer en la misma de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones representativas y la recomendación 143 de la OIT, que establece al respecto que “los representantes de los trabajadores en la empresa deberán disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales del tiempo libre necesario para desempeñar sus tareas de representación en la empresa”.

Su principal finalidad es la facilitar que el derecho a la libertad sindical y a la participación de los trabajadores en la empresa sean reales. Consiste en la liberación parcial de la obligación de prestación de servicios reconociendo el derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución. El crédito horario está reconocido tanto a los representantes unitarios como a los sindicales, sin embargo, el ET es el que inicialmente reconoce este crédito, y por tanto, está relacionado con los delegados de personal y el comité de empresa.

Con independencia de los representantes unitarios y sindicales, el artículo 9.2 de la LOLS también atribuye un crédito horario a los trabajadores que intervienen en la negociación colectiva, condicionada a la duración de la negociación del convenio colectivo.

Como normal general, este crédito horario se vincula a la jornada del representante, de tal forma que solo se computan las horas que coincidan con la jornada de trabajo. Sin embargo, en los casos en que las empresas trabajen a turnos, por ejemplo, cuando un representante realiza su jornada laboral en turno de noche, ese crédito horario se puede imputar a horas que estén fuera de la jornada de trabajo, de tal manera que las horas utilizadas para la representación sin que coincidan con su jornada, podrán deducirse de la misma.

Compete al representante de los trabajadores decidir la forma en que se disfruta ese crédito, ya sea por horas o por jornadas completas. Las horas empleadas en asuntos propios están excluidas de este crédito, pero se han considerado por los tribunales como tales la asistencia a juicios de compañeros, acudir a reuniones cuando haya sido enviado por el sindicato, acudir a una concentración si ha sido convocado cuyo objeto sea la defensa de los intereses de los trabajadores, etc.

El preaviso con una antelación razonable que un representante ha de hacer al empresario cuando vaya a disponer de este crédito horario tiene por objeto que el empresario pueda sustituir al trabajador en su puesto de trabajo, y sin que sea preciso describir los temas que se van a tratar en la reunión. Puede ocurrir que la convocatoria de la reunión tenga carácter urgente y este preaviso no se cumpla, en tal caso deberá justificarse posteriormente la causa de esa inexistencia del preaviso, y en cuanto a la justificación, habrá que hacer una referencia genérica a los temas tratados y el número de horas utilizadas. La retribución del crédito horario será igual a las horas efectivamente trabajadas, es decir, el salario base y los complementos salariales.

De este crédito horario se realiza un control por parte de los trabajadores representados o del empresario, siendo procedente el control por parte de éste solo cuando se observe una actitud manifiesta de fraude para la empresa por actuar de mala fe o por abuso de confianza, ya que el empresario tiene únicamente facultades sancionadoras. El artículo 67.3 del ET atribuye el control a los propios trabajadores representados, quienes podrán actuar por medio de la revocación del mandato del representante puesto que “es el colectivo obrero a quien de modo principal está ordenada la actividad representativa de los miembros del comité de empresa y delegados de personal, colectivo a quien el propio Estatuto reconoce facultades revocatorias” (SSTS de 2 de noviembre de 1989 y 31 de mayo de 1990).

En conexión con el crédito horario, ha surgido la figura del llamado liberado sindical, que puede tener su base legal en los artículos 68.e) del ET y 10.2 de la LOLS. Éstos son trabajadores de la empresa que, mediante la acumulación del crédito horario, quedan exonerados de la prestación de servicios en la empresa y se dedican de forma exclusiva a la realización de actividades representativas a favor de los trabajadores. Existen también liberados sindicales que no tienen esta base legal sino que son establecidos por la negociación colectiva. No son necesariamente representantes de los trabajadores sino que son designados por las propias organizaciones sindicales en función de las horas de crédito de que disponen. Los liberados sindicales tienen garantías de no sufrir perjuicios económicos por el ejercicio de sus funciones (a percibir la misma retribución que si estuvieran en activo) ni perjuicios de carácter profesional.

4. LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN RELACION CON LOS PLANES DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un conjunto de medidas que afectan a todos los miembros de una empresa, cuyo objetivo es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el plan debe contener los objetivos que se quieren alcanzar, las medidas o acciones que se pondrán en marcha para la consecución de dichos objetivos, que se irán adaptando a las circunstancias empresariales, el método de seguimiento y evaluación de los objetivos y la vigencia del plan.

Por lo tanto, el plan de igualdad no es una mera declaración de intenciones, sino que debe establecer medidas concretas y ejecutables por todos los miembros de la empresa, que incluye materias como la selección de personal, la contratación, el tipo de jornada, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, conciliación de la vida laboral y familiar y la salud en relación el género.

La iniciativa para realizar el plan de igualdad corresponde a las empresas; no obstante, existe un formulario de solicitud de reunión para la constitución de la comisión de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores, en el caso de que la empresa no haya iniciado la negociación. El empresario y la representación legal de los trabajadores, comité de empresa y delegados de personal, son las partes legitimadas para la negociación de los planes de igualdad o, en el caso de los convenios colectivos, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las partes legitimadas se reunirán para la adopción del plan de igualdad en lo que se llama Comité de Igualdad. Este estará formado, por una parte, por la empresa, por aquellas personas o departamentos que tengan capacidad de decisión, y especialmente el departamento de Recursos Humanos; y por otra parte, por la representación legal de los trabajadores, miembros del comité de empresa o delegados de personal, o miembros de la plantilla en las empresas donde no haya representación legal, que tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres y cuyos miembros tendrán conocimientos en materia de igualdad. El denominado Agente de Igualdad, o persona experta en igualdad, debe integrarse en el proceso de negociación, ejecución y seguimiento del plan de igualdad y su función será de asesoramiento y/o formación a

los miembros del Comité de Igualdad, por lo que deberá tener una formación específica en la materia. Podrá ser una persona que pertenece a la empresa o ajena a ella.

El plan de igualdad resulta voluntario u obligatorio dependiendo, entre otras cosas, del número de trabajadores de la empresa. Así, para las empresas que tienen menos de 250 trabajadores, o convenio colectivo propio, o empresas no obligadas a la negociación del plan de igualdad por convenio sectorial, resultará voluntario el plan de igualdad; pero por el contrario, si son empresas de más de 250 trabajadores, están obligadas por convenio colectivo sectorial o cuando es la autoridad laboral la que haya acordado un procedimiento sancionador de elaboración y aplicación del plan de igualdad, entonces, resultará obligatorio. Para aquellas empresas que no resulta obligatorio el plan de igualdad, el artículo 49 de LOIEMH establece la posibilidad de que el Gobierno establezca medidas para la adopción voluntaria de planes de igualdad, que se materializa en la resolución de 17 de abril de 2015, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que establece las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2015. La cuantía de cada subvención vendrá determinada por el importe total, sin incluir el IVA, de los gastos de la asistencia técnica para la elaboración del plan y los derivados de la elaboración e implementación, y con un máximo de 10.000€ cada subvención.

Puede ocurrir que la empresa tenga más trabajadoras que trabajadores por que el sector al que pertenece es mayoritariamente femenino (como es este caso). Ya que la obligatoriedad de la elaboración del plan de igualdad viene dada por el número de los trabajadores de la empresa o si viene específicamente citado en su convenio colectivo sectorial, es posible que exista en este caso un plan de igualdad, ya que lo que se persigue con él es corregir los desequilibrios que se establecen entre el número de trabajadoras y trabajadores en la empresa, que debe tender en cualquier caso al 40/60.

La legislación estatal ha ido dejando paso a la negociación colectiva en la elaboración y consecución de los planes de igualdad en las empresas. Así, el artículo 64.7.a) 3º del ET le otorga a comité de empresa la “vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.”, y la LOIEMH, en el artículo 45.1, delega en los representantes legales de los trabajadores la negociación del plan de igualdad.

Tras la LOIEMH, el artículo 85.1 del ET añade que en el ejercicio de la negociación colectiva las partes podrán determinar como contenido del convenio

“medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”

La negociación colectiva tiene un papel importante en la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres por varias razones. La primera de ellas es evitar la aparición de cláusulas y conductas discriminatorias en los contratos de trabajo, determinándose los derechos y deberes de las partes y facilitando la actuación sancionadora de la empresa y de los Poderes Públicos ante conductas discriminatorias. En segundo lugar, cumple una función individualizadora de las relaciones laborales, adaptando las leyes a la realidad de las empresas y acercando el principio de igualdad a las partes. Y en tercer lugar podríamos decir que el convenio colectivo ejerce una función compensadora frente a la posición de mayor poder del empresario en las relaciones individuales de trabajo, limitando el uso de esos poderes que pueden dar lugar a discriminación, como creando condiciones de igualdad efectiva implicando a ambas partes.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2015, 2016 y 2017 indica lo que los convenios colectivos “deberían hacer” en el ámbito de sus competencias, transcribiendo lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH y dejando plena libertad al ejercicio de la autonomía colectiva, lo que puede suponer la no implicación de algunos convenios colectivos en esta materia que puede verse relegada frente a temas retributivos o remitida a una ley o a acuerdos interprofesionales que no profundizan en la realidad de un sector o empresa específico.

5. LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La función del representante de los trabajadores consiste en velar por que sus representados puedan influir en las decisiones empresariales relativas a las medidas de prevención y protección en curso de elaboración, de forma que estas reflejen sus opiniones, preocupaciones e ideas.

Los comités de seguridad y salud sirven como foros de diálogo y órgano consultivo que asesora a la empresa en sus decisiones. Permiten que los representantes de los trabajadores, expertos en prevención de riesgos, directivos y supervisores se reúnan para definir los problemas existentes en este ámbito y para influir conjuntamente sobre las decisiones de la empresa en los aspectos de seguridad y salud. Deberán estar compuestos por un número proporcional de representantes de los trabajadores y de la empresa, y su misión consistirá en examinar los asuntos de mayor relevancia estratégica y los problemas más significativos.

Con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se reforzó el protagonismo de la seguridad y salud en el trabajo y también el protagonismo de los representantes unitarios de los trabajadores en esta materia, lo que demuestra también que la prevención no se concibe únicamente como una materia técnica si no como parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo, y por lo tanto, como una obligación del empresario intrínseca en su deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Esta ley prevé dos formas básicas de representación de los trabajadores: los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

Delegados de prevención

Es una figura autónoma creada por la LPRL y que se crea para el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención, pudiéndose definir como el representante de los trabajadores, o en su caso de los empleados públicos, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Según el artículo 35 de la LPRL, el número de delegados de prevención dependerá de la plantilla de la empresa, y su distribución será la siguiente:

- De 6 a 30 trabajadores, el delegado de personal será el delegado de prevención.
- De 31 a 49 trabajadores, 1 delegado de prevención elegido por y entre los delegados de personal.
- De 50 a 100 trabajadores, 2 delegados de prevención.
- De 101 a 250 trabajadores, 3 delegados de prevención.
- De 251 a 500 trabajadores, 3 delegados de prevención.
- De 501 a 750 trabajadores, 4 delegados de prevención.
- De 751 a 1.000 trabajadores, 4 delegados de prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores, 5 delegados de prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores, 6 delegados de prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores, 7 delegados de prevención.
- De 4.001 trabajadores en adelante, 8 delegados de prevención.

La designación de los delegados de prevención se hará por y entre los representantes unitarios de los trabajadores, es decir, delegados de personal y Comité de empresa, no de entre los representantes sindicales. No obstante, el artículo 35 establece la posibilidad de que por convenio colectivo se pueda establecer que el nombramiento recaiga sobre cualquier trabajador de la empresa, o establecer los criterios para la aprobación del delegado de prevención, o incluso crear otras figuras de prevención que no están previstas en la Ley, pero “siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.”

La elección directa por los trabajadores se produce conforme a lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta, cuando no hay representantes legales de los trabajadores por no existir en la empresa trabajadores con la antigüedad suficiente para ser elegidos representantes. En este caso se podrá elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las funciones del delegado de prevención, y que cesará en el cargo en el momento en que se cumpla el requisito de antigüedad, necesaria para la celebración de elecciones, aunque continuará en el cargo hasta el momento en que se celebren.

En el caso de una empresa con varios centros de trabajo, se vinculará la designación del delegado de prevención al ámbito de la representación unitaria, de manera que, según la STS de 3 de diciembre de 1997, si dicho ámbito abarca a la empresa en su conjunto habrá de efectuarse el nombramiento a nivel de empresa; pero si la representación comprende un centro de trabajo, los delegados de prevención ejercerán

sus funciones en el ámbito de dicho centro, sin perjuicio de la coordinación que pudiera establecerse a nivel de empresa. Es decir, que si una empresa cuenta con varios centros de trabajo en una misma provincia y ninguno de dichos centros tiene una plantilla superior a 50 trabajadores pero que en conjunto alcanza dicha cifra, procedería la elección de un comité de empresa conjunto, y en tal caso, los delegados de prevención que procediera designar actuarían en el ámbito de todos los centros de trabajo que han sido agrupados para la constitución del comité de empresa.

Comité de Seguridad y Salud Laboral

“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.” (art. 38.1 LPRL).

Este deberá constituirse en empresas con 50 o más trabajadores, y estará compuesto por los delegados de prevención y por el empresario y/o sus representantes en igual número que los delegados de prevención. Es un órgano consultivo, que se reunirá trimestralmente cuando lo solicite alguna de las partes, y adoptará sus propias normas de funcionamiento, en la que se establecerán las convocatorias, adopción de acuerdos, periodicidad de las reuniones, etc.

En las reuniones del Comité podrán asistir, con voz pero sin voto, aquellos trabajadores de la empresa que cuenten con especial cualificación o información respecto de las cuestiones que en ella se van a debatir y técnicos en prevención de riesgos laborales ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité. También podrán participar en las reuniones, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

La composición del Comité será la siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores, 4 miembros.
- De 101 a 250 trabajadores, 6 miembros.
- De 251 a 500 trabajadores, 6 miembros.
- De 501 a 750 trabajadores, 8 miembros.
- De 751 a 1.000 trabajadores, 8 miembros.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores, 10 miembros.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores, 12 miembros.

- De 3.001 a 4.000 trabajadores, 14 miembros.
- De 4.001 trabajadores en adelante, 16 miembros.

Las empresas con varios centros de trabajo que cuente con Comités de Seguridad y Salud pueden acordar con sus trabajadores al creación de un comité de seguridad y salud intercentros, siempre que esté previsto en el convenio colectivo, y tendrá atribuidas las funciones que le reconozca el convenio colectivo con un número de miembros no superior a 13. Este comité no es elegido directamente por los trabajadores, sino por sus representantes ya elegidos.

6. EL CONVENIO COLECTIVO DE DETALLISTAS Y AUTOSERVICIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

En este punto daré una visión general del convenio colectivo junto con el I Acuerdo Marco de Comercio, que es aquel que resulta de aplicación a “las personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral del Comercio.” (Art 3 AMAC).

El convenio de Zaragoza será de aplicación a las “empresas del sector de Detallistas y Autoservicios de alimentación con centros de trabajo o depósitos en Zaragoza capital y su provincia” y, cuando se refiere a su ámbito funcional precisa que afectará a “todas las empresas que dediquen su actividad o estén relacionadas con el comercio al por menor de productos alimenticios o en autoservicios, y estén regidos por el Acuerdo Marco de Comercio”. Este convenio tiene la posibilidad de utilizar la cláusula de inaplicación y de que los convenios de empresa sustituyan materias que en su conjunto mejoren el convenio. En esta remisión expresa a la facultad de las partes firmantes de acudir a la inaplicación de la cláusulas salariales y la mención del convenio de empresa que mejora las condiciones establecidas en el convenio sectorial, se ve claramente la intención de las últimas reformas de la negociación colectiva, desarrolladas en el punto anterior, de dar prioridad a las herramientas que hacen posible la inaplicación de condiciones fijadas por consenso en el ámbito sectorial a favor de “una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica”, preámbulo del RD-Ley 7/2011.

La denuncia del convenio, que se produce al término de su vigencia, será automática, y en el plazo de un mes se constituirá la comisión para la negociación de un

nuevo convenio en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión. El convenio seguirá aplicándose hasta que se firme uno nuevo.

El convenio ha seguido aplicándose desde su denuncia automática el 31 de diciembre del 2013, hasta que la última proposición del ECOS (patronal de Empresarios de Comercio y Servicios) provocó el pasado 15 de junio la movilización de los trabajadores de este sector. La razón es la duración que pretenden tenga el convenio, que pasará a los 4 años, con incrementos salariales del 0,3% para los años 2014 y 2015, del 0,4% para el año 2016 y del 0,87% para el año 2017. Estos incrementos están muy alejados del 1% y 1,5% acordados por patronal y sindicatos en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Además, se vería afectada la remuneración de los trabajadores de domingos y festivos, que en las empresas de este sector son un número elevado de trabajadores, reduciéndose este plus de 7 euros/hora a poco más de 2 euros/hora, así como modificar la naturaleza de otros pluses, como el plus de transporte, el de productividad o el de custodia, que se refiere al mantenimiento o custodia de llaves o la apertura o cierre de los centros de trabajo, siempre que esos trabajadores no ostenten la condición de encargados.

La paralización de la firma de este convenio supone un detrimento en las condiciones laborales y de poder adquisitivo de los trabajadores de este sector que ven cómo las cláusulas salariales no se actualizan y que a las proposiciones de los sindicatos, la patronal responde con subidas muy por debajo de las esperadas. El convenio colectivo de detallistas y autoservicios de alimentación de Zaragoza regula la actividad de más de un millar de trabajadores y trabajadoras, de los que prácticamente la mitad se encuentran en las dos grandes empresas del autoservicio, "Frutos Secos El Rincón" y "Martín Martín".

La comisión paritaria que se establece en el artículo 5 del convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio, además tiene la capacidad de modificar del convenio durante su vigencia, y estará formada por 3 representantes de los empresario y 3 representantes de los trabajadores pertenecientes a cada una de las centrales sindicales. También tendrán conocimiento y resolverán sobre las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio. Cuando las partes no alcancen un acuerdo, deberán recurrir a los procesos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

Se prevé también la posibilidad de iniciar un proceso de inaplicación del régimen salarial del convenio por razones económicas. En este aspecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET en cuanto a la consideración de causas económicas y al procedimiento de inaplicación.

La inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio tendrán efectos desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener carácter retroactivo, salvo que se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, que tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el BOPZ y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En caso de desacuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores en el período de consultas, éstas se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria, que se pronunciará en el plazo de 7 días desde que le fuera planteado el conflicto. Si después de los 7 días la Comisión Paritaria no ha resuelto, se entenderá que no ha llegado a acuerdo y se acudirá a la solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ASECLA, cuya gestión corresponde al SAMA.

Cada tres meses se reunirán los firmantes del acuerdo para el seguimiento de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

La jornada ordinaria y el máximo de horas anuales están fijados en el artículo 14, así como la distribución a lo largo de la semana y el descanso semanal, que será de día y medio a la semana, sin contar los festivos. Con el objeto de satisfacer la demanda de ventas que tenga un determinado establecimiento de la empresa, la planificación que hace la empresa de los horarios de los trabajadores puede variar. El artículo 15 está dedicado a los trabajos en domingos y festivos. Este es un sector en el que la mayoría de los comercios abren los domingos y los festivos, y con contratos específicos donde las horas que realizan los trabajadores sujetos a estos contratos se incrementan en 1.13 euros/hora al valor de la hora ordinaria, y para el resto de los trabajadores se incrementan en 7,21 euros/hora.

El plus de productividad está basado, preferentemente en la cuantía de ventas, número de ventas, etc. Se basará en una medida de productividad de la empresa a la fecha que se establezca, tomando en consideración, al menos, los 12 meses anteriores y como máximo 36 meses.

Los artículos 23 y 24 hacen referencia al plus salarial de fidelidad y al plus de custodia. El plus salarial de fidelidad es aquel que percibirán todos aquellos trabajadores

que, estando de alta en la empresa, tengan cumplidos 60 años o más y una antigüedad en la empresa de 15 años, y que perderá la vigencia automáticamente cuando el trabajador cumpla los 65 años. El plus de custodia del artículo 24 es el que establece la percepción que recibirán los trabajadores por mantenimiento o custodia de llaves en la apertura o cierre de los establecimientos.

La empresa deberá entregar todas aquellas prendas o elementos que exijan llevar como uniformidad, que no podrán ser sustituidas por una compensación en metálico; serán dos batas anuales en el caso de los cajeros o dependientes, y dos monos anuales en el caso de choferes, repartidores y mozos de almacén.

Las empresas de este sector con cuatro o más trabajadores mantendrán una plantilla con empleo fijo del 75%, y los contratos de duración determinada podrán celebrarse aún tratándose de la actividad normal de la empresa (rebajas, navidad, etc.). Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que dan origen a la necesidad de contratación.

Los demás contratos contemplados en el convenio son el contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial. El artículo 33 del convenio tiene por objeto fomentar los contratos de relevo a petición del trabajador que reúna los requisitos para acceder a la jubilación parcial, y el contrato a tiempo parcial, artículo 34, es el pacto de horas complementarias, retribuidas como horas ordinarias, que se podrán realizar previo acuerdo como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

Para cubrir a los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada al cumplir los 64 años, la empresa deberá concertar contrato de trabajo con trabajadores desempleados inscritos en las oficinas de empleo. Este contrato tendrá una duración mínima de un año, debiendo constar el nombre del trabajador sustituido.

Los últimos artículos del convenio tratan los Planes de igualdad y la seguridad y salud laboral, temas que en mi opinión, no están lo suficientemente tratados.

De los Planes de igualdad se dice que lo negociado en el Acuerdo Marco de Comercio a este respecto se incorporará al convenio; y de no llegarse a acuerdo en el ámbito sectorial estatal, la comisión paritaria del convenio se constituirá en una Comisión de Igualdad que procederá al desarrollo del Plan y a su aplicación en el sector. En las empresas obligadas a elaborar un Plan de igualdad, se realizará el mismo con la colaboración de los representantes legales de los trabajadores (art. 45 LO 3/2007).

Con respecto a la seguridad y salud laboral, este convenio desarrolla literalmente los artículos 2.2, 16 y 22 de la LPRL aplicados al sector de comercio. Habla por tanto de la obligación del empresario de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar a su vez que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas. Tiene la obligación también de poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual adecuados al trabajo que se va a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como las medidas de protección y prevención que haya que adoptarse. Se realizará una vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo a través del servicio de prevención de riesgos laborales; las horas empleadas en los reconocimientos que sean legalmente obligatorios se considerarán como efectivas de trabajo.

7. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CONVENIO DE DETALLISTAS Y AUTOSERVICIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

El convenio colectivo del sector de Detallistas y Autoservicio de Alimentación de la provincia de Zaragoza no se preocupa demasiado por la representación de los trabajadores en la empresa. La aplicación del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical constituirá la regulación de todo cuanto afecte a esa representación. El convenio se va a fijar fundamentalmente en otras circunstancias ajustadas a la contratación más frecuente en el sector o a los intereses del tipo de trabajadores mayoritario en él. Para solucionar estas carencias, el convenio establece en su disposición transitoria primera que “En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio, y demás disposiciones legales”. Será importante tener en cuenta ese Acuerdo Marco en unas cuantas materias, entre ellas y muy fundamentalmente, los planes de igualdad y la seguridad y salud laboral.

La acumulación de horas sindicales

Si recorremos el convenio de la provincia de Zaragoza no encontraremos ningún apartado que se refiera a la representación de los trabajadores en la empresa. Se entiende, por tanto, que se da por bueno lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La única matización se puede encontrar en el artículo 42 que en dos líneas se refiere a la posibilidad de acumulación de las horas sindicales de los representantes de los trabajadores mensualmente en uno o varios de los representantes en la empresa. La escasa atención a este apartado resulta especialmente llamativa si tenemos en cuenta que el convenio lo negociaron UGT, CCOO y OSTA. Nos hallamos, por tanto, ante un tipo de convenio colectivo que lo que hace es completar en puntos concretos de interés para empresa o trabajadores lo ya previsto en la legislación laboral general. Estos puntos se refieren a cuestiones diversas como el salario o la ropa de trabajo, el contrato a tiempo parcial o la guarda legal.

La comisión paritaria del convenio

Sí tienen su lugar los representantes de los trabajadores en la Comisión paritaria del convenio, que entenderá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del convenio, que estará formada por tres representantes de los empresarios y tres representantes de los trabajadores que hayan actuado en las deliberaciones del convenio, pertenecientes a cada una de las centrales sindicales firmantes. Será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia al que se le asignan específicamente unas funciones:

“A) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Tendrá la capacidad de modificación del convenio durante su vigencia.

C) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del convenio, en base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días desde su recepción. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

D) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio y que dan cumplimiento a los establecido en el artículo 85.i).1 del Estatuto de los Trabajadores.”

El procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio por razones económicas

El artículo 8 del convenio establece que en las empresas en las que existan comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pero en las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, se procederá a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designarla participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos. Si se produce

acuerdo, se llevará a efecto y luego, cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión Paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA), en el que también se podrán encuadrar los posibles procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Plan de Igualdad

El artículo 43 remite el Plan de Igualdad al acuerdo de ámbito estatal para el sector de Comercio, pero prevé que de no llegarse a conseguir un acuerdo, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de igualdad para aplicar en el sector.

Por otra parte, en las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Por remisión expresa del convenio, nos trasladamos al I Acuerdo Marco de Comercio, que trata en el Capítulo IV la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Del artículo 19 a 27 se desarrolla lo previsto en la LOIEMH, estableciendo estrategias y objetivos dirigidos al sector del comercio.

Los objetivos sectoriales en materia de igualdad del artículo 21 son los siguientes:

“a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Constituir una Comisión Sectorial por la Igualdad cuyas competencias se señalan en el presente Acuerdo Marco a los efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.”

La elaboración, la estructura y el procedimiento de los planes de igualdad se va a realizar de acuerdo con la LOIEMH, y así viene establecido en AMAC, por lo que la especificidad y efectividad de cada Plan de Igualdad dependerá de las empresas y de la Comisión de igualdad, ya que es obligatorio hacer un diagnóstico previo de la situación de cada empresa para poder fijar los objetivos a cumplir, las estrategias y las prácticas que se adoptarán para su consecución.

El diagnóstico de la situación se realizará a través de métodos cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a cuestiones como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, la promoción, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ellos con el objetivo de averiguar, si las hubiere, situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres, y añade el articulado del AMAC, “carentes de una justificación objetiva y razonable”. Esta última frase me ha llamado bastante la atención, ya que estando en el Capítulo IV que trata sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y desarrollando una serie de artículos sobre los Planes de igualdad y el seguimiento para el cumplimiento de los mismos, no es posible añadir que si se descubre algún tipo de discriminación que esté justificada, el Plan de igualdad no va a actuar sobre ella, ya que ningún tipo de discriminación puede ni debe estar justificada, según el propio texto Constitucional.

En base a los datos obtenidos, se podrán establecer los objetivos concretos que podrán consistir en aplicar medidas de acción sobre aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de discriminación. Tales objetivos irán destinados a promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad, realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades y para la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, promover procesos de selección y promoción en igualdad y conseguir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar mediante la difusión de permisos o licencias entre otros.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las

medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

La empresa informará al menos anualmente sobre los resultados de la aplicación en la empresa del Plan de Igualdad acordado, pudiendo la representación legal de los trabajadores emitir informe sobre los mismos.

El Plan de Igualdad deberá fijar su plazo de duración, que en principio será de cuatro años, transcurridos los cuales, y previa evaluación de su aplicación, se procederá a elaborar en el trimestre anterior a su vencimiento un nuevo plan de igualdad.

La Disposición transitoria primera del I AMAC establece la necesidad de que las partes firmantes establezcan con carácter general y de directa aplicación un protocolo de actuación en las empresas en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, que se estableció como Anexo I en la resolución de 20 de octubre de 2014 por la que se registran y publican los acuerdos de modificación del I AMAC. Como medidas de actuación, este protocolo adopta las medidas preventivas que se establecen en del «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de las Recomendaciones de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Por lo tanto, lo que este Acuerdo Marco de Comercio a nivel estatal hace es establecer las bases de las materias que el Plan de igualdad de las empresas del sector del comercio debe incluir, puesto que la adopción de los objetivos debe realizarse después del diagnóstico a cada empresa obligada a tener un Plan de igualdad, o aquellas que voluntariamente quiere llevarlo a cabo. También establece tras el acuerdo de modificación del 20 de octubre de 2014 del I AMAC el protocolo para evitar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. En conclusión, serán las empresas las que se reúnan con los representantes de los trabajadores para su negociación, como se establece en la LOIEMH y en al I AMAC.

Seguridad y salud laboral

El artículo 44 se remite con carácter general a la LPRLy al posible acuerdo del comercio, pero menciona expresamente que las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos

puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

En el AMAC mencionado anteriormente, se prevé la creación de un órgano sectorial paritario para la definición y desarrollo de programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Es la Comisión estatal sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector de Comercio. Es un órgano colegiado y de ámbito estatal sectorial cuyo objetivo es divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios/as y de trabajadores y trabajadoras y la promoción de actuaciones preventivas.

“Estará compuesta por un número igual de vocales de las organizaciones empresariales y sindicales de tal manera que se garantizará como mínimo un vocal a cada una de las organizaciones empresariales firmantes de convenios estatales si se adhieren a los contenidos de este Acuerdo y la mayoría de la Confederación Española de Comercio en la representación empresarial. De igual forma será paritaria la representación entre los vocales de FECOHT-CC.OO. y CHTJ-UGT.” (Art. 31.2)

8. CONTRASTE CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS PROVINCIAS DE HUESCA Y TERUEL

Una cadena de convenios de detallistas de alimentación tiende a extenderse primero por las provincias limítrofes a aquella en que nació la empresa y luego por otras donde hay población suficiente que garantice el éxito comercial. Al no contar con convenio de empresa, es fácil que las condiciones de trabajo sean diferentes por la aplicación de convenios provinciales diferentes.

El convenio de Zaragoza, como he mencionado en el punto 6, será de aplicación a las “empresas del sector de Detallistas y Autoservicios de alimentación con centros de trabajo o depósitos en Zaragoza capital y su provincia”.

El convenio que se aplica a los establecimientos del mismo sector en la provincia de Huesca es el Convenio Colectivo del Sector de Comercio en General, publicado en el BO de la Provincia de Huesca el 10 de diciembre de 2013. Tiene como ámbito funcional “las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación del Acuerdo Marco de Comercio.”

En el mismo ámbito funcional se produce una exclusión expresa a la industria de la panadería de Huesca y a la industria vinícola, alcoholera, sidrera, cervecera y su comercio, puesto que estas industrias cuentan con convenio colectivo propio.

En el artículo 8 del convenio se regula la Comisión Paritaria. Ocupa una extensión mayor que a la del convenio de Zaragoza, pero las funciones que realiza son las mismas, tales como la vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio, la interpretación de los preceptos del convenio, la capacidad de revisarlo durante su vigencia, resolver las cuestiones que fueran planteadas durante el período de consultas conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Seguidamente se detiene en resaltar que la Comisión Paritaria deberá conocer de todas aquellas discrepancias, dudas y conflictos colectivos que tengan las partes signatarias del convenio, con carácter previo y preceptivo a las actuaciones

administrativas o prejudiciales, y que tengan que ver con la interpretación y aplicación del convenio.

Pese a que el artículo 8 no lo mencione, y exponga detalladamente el procedimiento para resolver las dudas sobre la aplicación del convenio por medio de la Comisión Paritaria, es en la Disposición adicional segunda del convenio donde se adhiere al ASECLA para la resolución extrajudicial de los conflictos laborales.

El siguiente artículo que precisa de la intervención de la representación de los trabajadores es el 39, cláusula de inaplicación salarial o de descuelgue, pero al igual que ocurre con el de Zaragoza, este convenio realiza una transcripción de la ley en esta materia.

En el artículo 41 realiza una mención general al ET: “Los delegados de empresa y los miembros de los comités de empresa, gozarán de las funciones y garantías reconocidas por la Ley a dichos cargos sindicales, sobre la base del Título segundo del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET”. A continuación introduce la misma mención a las horas sindicales que el convenio de Zaragoza: “Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente a uno o varios de los mismos en el seno de la empresa”.

El otro convenio que he tomado como referencia a la hora de comparar es el Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Provincia de Teruel, publicado en el BO de la provincia de Teruel el 10 de octubre de 2013. El ámbito funcional de este convenio afecta a “las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectados por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación establecido por el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.”

La Comisión Paritaria de este convenio dista de la de Zaragoza únicamente en que la composición de la misma es de 4 representantes por cada parte en la de Teruel y 3 representantes en la de Zaragoza. En lo que respecta a las funciones de la Comisión Paritaria son las mismas en ambos convenios.

La seguridad y salud laboral en este convenio está escasamente regulada y se remita directamente al artículo 22 de la LPRL. No hay referencia a las obligaciones del

empresario o de los trabajadores ni a la formación e información que los trabajadores deben recibir. El punto en común con el convenio de Zaragoza es la advertencia de un seguimiento de la salud de los trabajadores en función de los riesgos de su trabajo, siendo exactamente este hecho el único que se aprecia en el artículo. Todas las empresas están obligadas por la LPRL a estudiar los riesgos de ésta y actuar en consecuencia para garantizar la seguridad y salud de todos sus miembros, y en la práctica, esto se cumple. Sin embargo las partes firmantes del convenio de Teruel son las que menos espacio han dejado a la seguridad y salud del resto de convenio de este sector en Aragón.

Del crédito horario, se prevé la acumulación de horas sindicales que será acordado entre los trabajadores y comunicado a la empresa, la cantidad de horas que le corresponde mensualmente a cada representante está en el ET.

Otro punto común con el de Zaragoza es lo establecido en cuanto a planes de igualdad y acoso sexual y/o por razón de sexo. Respecto a los planes de igualdad ambos se remiten al AMAC, y en materia de acosos sexual y/o por razón de sexo, mientras que el de Zaragoza da una definición del acoso sexual y moral, el de Teruel remite nuevamente al AMAC.

Por último otra coincidencia con el de Zaragoza, el artículo 46 sobre la inaplicación de las condiciones del convenio, del que solo cabe decir que es literalmente el mismo.

Se puede deducir de este análisis que los convenios de Aragón relacionados con el comercio de detallistas y autoservicios de alimentación presentan una continuidad en la redacción en el contenido en lo referente a la representación de los trabajadores, especialmente entre el convenio de Zaragoza y el de Teruel. Esto puede deberse a que los sindicatos que han negociado los convenios son, más o menos, los mismos. UGT, CCOO y OSTA en Zaragoza, UGHT y CCOO en Huesca y Teruel. Pese a las coincidencias en las carencias, se observa una falta de estructura homogénea en la negociación en los tres convenios.

9. COMPARACION CON CONVENIOS COLECTIVOS DEL TERRITORIO NACIONAL

Como hemos comentado, una cadena de comercios detallistas de alimentación tiende a extenderse primero por las provincias limítrofes a aquella en que nació la empresa y luego por otras donde hay población suficiente que garantice el éxito comercial. Al no contar con convenio de empresa, por el elevado número de comercios de estas características que hay en todo el territorio nacional, es fácil que las condiciones de trabajo sean diferentes por la aplicación de convenios provinciales diferentes.

De la misma manera, nos encontramos que la regulación de los representantes de los trabajadores en los convenios es desarrollada de distinta manera. En las provincias de Huesca y Teruel es tratado prácticamente de la misma manera que en el de Zaragoza, transcribiendo la Ley a los artículos del convenio. Sin embargo en otras provincias españolas las partes negociadoras del convenio han querido reflejar el peso que en ese sector tiene la representación de los trabajadores dando un desarrollo más extenso a esta parte del convenio.

He seleccionado 4 convenios de entre todos los posibles a nivel nacional porque son los más completos en cuanto a representación de los trabajadores, y así poder comparar las posibles deficiencias que haya en el convenio de Zaragoza.

Convenio colectivo para el sector de comercio de alimentación en la provincia de Álava

El primero de ellos es el convenio colectivo para el sector de comercio de alimentación en la provincia de Álava, del BOTHA de 25 de septiembre de 2015. El art. 30 es que el regula la Comisión paritaria del convenio, y a primera vista se observa que está más desarrollada que en el convenio de Zaragoza. Comienza por describir de forma detallada la composición de la comisión, describiendo las funciones del presidente y del secretario y los 6 representantes de las partes, 3 representantes de los trabajadores que serán designados por las centrales sindicales formantes del convenio de acuerdo a su representatividad, y 3 representantes de la Federación Alavesa de empresarios de comercio y servicios. A las reuniones de esta comisión podrán acudir 4 asesores, 2 por

cada partes, que tendrán voz pero no voto. Los acuerdos de la comisión se aprobarán por mayoría simple del total de los vocales.

Las funciones atribuidas a la Comisión paritaria son numerosas, de lo que se deduce que las partes negociadoras del convenio le han querido dar importancia a la comisión.

La primera de ellas es velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, así como conocer y resolver sobre las cuestiones que se planteen por la interpretación del convenio. Se reconoce a la comisión la capacidad de mediar y/o conciliar, a instancia de alguna de las partes, y arbitrar, previo acuerdo de estas, en cualquier ocasión o conflicto de carácter colectivo que se plantee por la aplicación del convenio. Relacionado con estas cuestiones, la Comisión paritaria conocerá de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre los planteamientos de conflictos colectivos que surjan por la interpretación y la aplicación de las cláusulas de convenio.

Otra de las funciones que también están recogidas en el convenio de Zaragoza es la vigilancia del cumplimiento de las medidas de flexibilización, para adaptar el convenio tanto al marco de las relaciones de trabajo como a las perspectivas de la actividad con los frecuentes cambios normativos. La comisión puede modificar el convenio durante su vigencia que deberá ser aprobada por la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, y no solo por los firmantes.

En caso de que durante el período de consultas no se alcanzase acuerdo en la negociación de la modificación sustanciales de las condiciones de trabajo, deberán remitirse a la comisión paritaria las actuaciones, en los 5 días siguientes, a fin de que esta solvete las discrepancias. Si la comisión no llega a ningún acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá en los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO, al procedimiento voluntario de solución de conflictos laborales del País Vasco.

También podrá realizar cuantas otras funciones sean necesarias para la mayor eficacia del convenio. Establece una serie de procedimientos formales para la presentación ante la comisión de las dudas, discrepancias y conflictos colectivos que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del convenio.

Se reconocen en el artículo 34 del convenio una serie de garantías sindicales para los representantes de los trabajadores de este sector. Son garantías que tienen como representantes y como trabajadores una vez cesen como representantes sindicales. La primera de ellas es la garantía que tienen a no ser despedidos por pertenecer a una central sindical o por participar en actividades legales en las mismas, tales como

huelgas, reuniones, asambleas, etc. El trabajador puede ser llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno a nivel provincial o nacional y para ello, tendrá derecho a una excedencia, que cesará cuando lo haga el mandato de representación. Una vez que este finalice, su reingreso en la empresa será automático y con la misma categoría que ostentaba antes de la excedencia.

Se contemplan también las garantías de información, cuando se apliquen sanciones graves o muy graves a sus compañeros, y de los expedientes de crisis, regulación de plantilla, expedientes de clasificación profesional y el sistema de incentivos. El comité y/o los delegados de personal podrán colocar tableros de anuncios en las empresas para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, previo visto bueno de la empresa. Se garantiza una reserva de hasta 18 horas sindicales al mes con carácter de laborable y que serán acumulables entre los miembros del comité.

Los artículos expuestos hasta ahora son los relativos a la representación de los trabajadores en el convenio, no encontramos ningún otro relativo a la representación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en materia de prevención de riesgos laborales. Por lo que se deduce que, aunque no haya artículo que lo mencione expresamente, las partes acuden a las leyes y disposiciones reglamentarias en estas cuestiones.

Convenio colectivo del comercio de alimentación de la provincia de A Coruña

El siguiente convenio que he seleccionado es el Convenio colectivo del comercio de alimentación de la provincia de A Coruña, del BOP de A Coruña de 26 de junio de 2013. Los representantes de los trabajadores tienen un peso considerable en este convenio, y lo podemos observar con el primer artículo de esta materia, el artículo 23 sobre derechos sindicales, que tiene una extensión de 5 páginas.

Las garantías sindicales conforman los 2 primeros párrafos de este artículo, recordando que todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente, sin que pueda ser obligado a afiliarse a un sindicato o a que renuncie a su condición de representante, o que por ostentar esa condición ponga en peligro su puesto de trabajo. Los sindicatos podrán distribuir información sindical, celebrar reuniones y recabar cuotas fuera de las horas de trabajo para no interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Después se divide en 2 apartados, delegados sindicales y de los comités de empresa. En ellos desarrollan de manera detallada un número importante de funciones y garantías de cada uno.

La Comisión mixta del artículo 30 estará integrada por 8 representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio y 8 de los empresarios afectados por el mismo. Esta podrá ser convocada por cualquiera de las partes, con el requisito de que sea previamente comunicada, de forma escrita, y en la que se expongan los puntos que se van a tratar en el orden del día, así como la fecha, lugar y hora de celebración de la reunión. La reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de 10 días desde la percepción de la misma por la otra parte.

Las funciones de esta Comisión mixta distan poco de las del resto de convenios, con un matiz, está reflejada expresamente la función de la comisión de asegurar el cumplimiento de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y la posibilidad de que las partes puedan encargar a la comisión la elaboración de un informe anual en el que se refleje el grado de cumplimiento del convenio, de las dificultades que haya podido surgir de su interpretación y aplicación y de los trabajos desarrollados por el propio convenio.

Seguidamente se establece el Régimen disciplinario para el acoso sexual, donde el Comité de empresa, delegado de personal, sección sindical y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado, salvaguardando su identidad si fuera preciso. De la misma manera se respetará el principio de igualdad de trato en el acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa, sin que pueda haber discriminación por razón de sexo, edad o religión.

También establece, en el artículo 35, que la empresa se compromete a impedir los despidos colectivos o la movilidad geográfica en el caso de que una trabajadora esté en situación de maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo lactancia, adopción o acogimiento, cuando la trabajadora haya comunicado su embarazo a la empresa, cuando esté en excedencia por cuidado de menores o se haya reincorporado a la empresa después de cualquiera de estas situaciones.

Al contrario de lo que ocurría en el resto de convenios, en el de A Coruña se contemplan de forma expresa los reconocimientos médicos que el empresario realizará periódicamente para el seguimiento de la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

El reconocimiento se realizará en función de los riesgos inherentes al trabajo y siempre con el consentimiento del trabajador, aunque se produce una excepción a esta voluntariedad, y es cuando el reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos que tienen las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, para verificar si el estado de salud del trabajador/a constituye un riesgo para ellos, los demás

trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa o cuando así venga establecido en una disposición legal para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En cualquiera de estos casos, será imprescindible el informe previo de los representantes de los trabajadores.

El reconocimiento se llevará a cabo siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la información del estado de salud de los trabajadores será confidencial, que será comunicada únicamente a los trabajadores afectados. La información médica de carácter personal está restringida al personal médico y a las autoridades sanitarias que llevan a cabo la vigilancia de la salud, sin que pueda ser facilitada al empresario para evitar un uso discriminatorio o perjudicial para el trabajador. No obstante, el empresario y los órganos con responsabilidad preventiva serán informados de las conclusiones en relación con la aptitud del trabajador para la realización del puesto de trabajo o con el fin de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

Se prevé un caso en el que la vigilancia de la salud de los trabajadores puede prolongarse más allá de la relación laboral, y viene establecido en función de que los riesgos inherentes al trabajo lo hagan necesario, en el caso de trabajos de especial peligrosidad. Por último, los reconocimientos serán realizados por personal sanitario acreditado.

Las partes firmantes del convenio han dejado expresamente en este artículo la naturaleza del reconocimiento médico y los derechos de los trabajadores, con el fin de que éstos los conozcan y puedan actuar en consecuencia.

Convenio colectivo de comercio de alimentación de la provincia de Badajoz

El tercer convenio que voy he comparado es el Convenio colectivo de comercio de alimentación de la provincia de Badajoz del Diario Oficial de Extremadura de 13 de febrero de 2015. Éste es un convenio colectivo del sector de alimentación mayor y menor para toda la provincia de Badajoz. Vemos que el ámbito de aplicación se asemeja bastante al de Zaragoza, ya que se aplica en aquellos “establecimiento y centros de trabajo, correspondientes a almacenistas de alimentación, o a mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos y nuevos sistemas de ventas de productos alimenticios, (...). En consecuencia se entiende por los mismos, cualquier empresa mayor o menor, supermercados, autoservicios, pescaderías, fruterías, almacenes (frutas y verduras, patatas, pastelerías y confiterías).”

Se aprecia que la Comisión paritaria de este convenio es más breve que en cualquiera de los convenios seleccionados. Se limita a plasmar la función de interpretación que tiene la comisión, que conocerá de cuantas dudas y divergencias surjan de esa interpretación y que será sometidas a informe de la misma. La constitución es de 4 miembros, 2 por cada parte (CCOO y UGT como representación de los trabajadores, y la Asociación de empresarios de del comercio de alimentación de Extremadura, AcoAEX).

La reunión de esta comisión es más dilatada en el tiempo, debiendo reunirse 2 veces al año para actualizar el convenio conforme a las modificaciones legislativas que se produzcan.

La comisión se reunió en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del convenio con el fin de estudiar un programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención de riesgos laborales. Este art. 20 relativo a la salud laboral, no hace mención a los reconocimientos médicos, sino a los estudios que se realizarán para la puesta en práctica de las medidas o planes de salud y prevención de riesgos laborales. En el mismo artículo se contemplan las medidas de protección integral contra la violencia de género, que nos son medidas preventivas contra el acoso ni garantía de igualdad de oportunidades y de trato, sino la reducción de jornada, cambios de centro de trabajo y la excedencia que se contemplan para las víctimas de violencia de género en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre.

El art. 23 contempla los derechos que tienen los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones. Como ocurre en otros casos, el día que tengan que asistir a reuniones y desplazamientos percibirán la retribución del convenio, siempre que sea posible el preaviso al inicio de la jornada. De este artículo llaman la atención dos cosas: la primera es la que acabo de exponer, la obligación del preaviso queda supedita a la posibilidad de los representantes para realizarlo, sin que se desarrollen ni las causas de esa no comunicación ni sus consecuencias, y la segunda es el elevado número de horas sindicales que tienen al mes cada uno de los representantes, siendo en las empresas de hasta 50 trabajadores de 28 horas (13 horas más que las dispuestas en el ET) y en las empresas de 300 a 400 trabajadores, 40 horas, que es lo dispuesto en el ET para las empresas de 751 en adelante.

Seguidamente apunta que “el crédito de las horas sindicales a utilizar para la negociación colectiva será en todo caso de carácter ilimitado”, lo que contrasta con el artículo 68 del ET que pone límite a la acumulación de las horas sindicales que no

podrán rebasar el máximo total, pero de hacerlo, el representante puede quedar relevado de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. Además, este hecho también está contemplado en el art. 7.8 del RD Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que establece la trasgresión del crédito horario como infracción grave.

El artículo 36 bajo el título de “Derechos sindicales”, menciona la acumulación del crédito horario de los delegados sindicales, Comité de Empresa y delegados de personal, que será administrada por la Sección sindical correspondiente a través de una bolsa horaria.

Los representantes sindicales de este sector cuentan también con el descuento en la nómina de la cuota sindical durante un año, que realizará cada trabajador interesado, previa remisión a la empresa de la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente. Este artículo 24 cuenta con una segunda parte relativa a la participación en la contratación, a las competencias que se establecen en el artículo 64 del ET. Se refiere este artículo 24 al derecho de los representantes legales de los trabajadores a recibir la copia básica de los contratos realizados, tal y como se indica en el 64.4 del ET, último párrafo. Sin embargo, el convenio a punta que los representantes legales de los trabajadores no podrán conocer la copia básica de los contratos realizados al personal de alta dirección, sin más referencia que una línea en el párrafo dos de este artículo.

Con la observación y comparación de este convenio, se puede concluir que es el que más favorece a los representantes, legales y sindicales, de los trabajadores. Aunque sin duda son derechos reconocidos para el ejercicio de la representación y defensa del interés general de los trabajadores, el hecho de que sea la Sección sindical la que controle estas garantías, y no estén sometidos al control de los trabajadores y el empresario, puede dar lugar en ocasiones a un mal uso de estos derechos, que lejos de ser mejorados, quedan blindados por sus propios beneficiarios.

Convenio colectivo de medianas superficies de alimentación de Castilla y León

Para concluir, el último convenio seleccionado es el convenio colectivo de medianas superficies de alimentación de Castilla y León, publicado en el Boletín Oficial de Catilla y León, el 16 de marzo de 2011. Se trata de uno de los pocos convenios colectivos a nivel autonómico, que regula las condiciones para toda la CCAA pero con singularidades de cada provincia establecidas al final del convenio. Regula la actividad

de las empresas que se dediquen al almacenaje y distribución alimentaria y que, disponiendo de almacenes propios, se dediquen a la actividad detallista con establecimientos de venta directa al público.

El artículo 28 se refiere a la seguridad y salud laboral, con un apartado específico de protección a la maternidad. La primera parte está dedicada a las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos, con una evaluación previa a la situación de las empresas y la posterior planificación de medidas para llevar a cabo la prevención. Se tendrán en cuenta las medidas de prevención también en función de las categorías existentes en este sector a nivel de toda la Comunidad Autónoma.

En relación con los trabajadores, también se acude a la LPRL en cuanto a las obligaciones de vigilancia de las medidas de seguridad que estén a su alcance. También cooperará para que las medidas que adopta la empresa sean eficaces.

Con respecto a la maternidad, el artículo 26 de la LPRL, establece la necesidad de realizar una evaluación de los riesgos a los que está expuesta la trabajadora embarazada para comprobar cómo afecta a su estado y al del feto, y en función de esa evaluación adaptar las condiciones de trabajo o la jornada laboral de la trabajadora. Si esta adaptación no fuera posible, y cuando así lo certifique el médico en el régimen de la Seguridad Social, se trasladará a la trabajadora a un puesto de trabajo que no entrañe riesgos para ella ni para el feto. El traslado de puesto de trabajo se realizará a otro de la misma categoría profesional, pero si no existiera en ese momento, se le podrá asignar otro no correspondiente a su grupo o categoría profesional hasta que su estado de salud permitiera la reincorporación al puesto anterior. Estas mismas medidas se tomarían en el supuesto de la lactancia, si el médico que asiste a la trabajadora facultativamente en el régimen de la Seguridad Social advierte que el puesto de trabajo que desempeña la trabajadora normalmente entrañara algún riesgo para su salud o la de su hijo. Para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la trabajadora podrá ausentarse en la jornada laboral, previo aviso y justificación al empresario, y con derecho a remuneración.

No encontramos un artículo en este convenio relativo a planes de igualdad o a cláusulas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sino únicamente el artículo 30 sobre las trabajadoras víctimas de violencia de género. Tendrán reguladas las condiciones de la reducción y reorganización del tiempo de trabajo en este artículo, y la posibilidad de suspender la relación laboral, con derecho a reserva de puesto y dando lugar a la situación legal de desempleo, a excedencias, falta

de asistencia y a movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo. Si son despedidas como consecuencia de esta reducción o reorganización, este despido será declarado nulo.

En este convenio, la representación de los trabajadores se encuentra en el Título II. Los derechos y garantías sindicales corresponden al Capítulo Primero, y menciona en sus dos primeros artículos el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, a no ser discriminados ni que su puesto de trabajo peligre por su sindicación, y que las garantías del comité de empresa, de los delegados de personal y de los delegados sindicales serán los establecidos en el ET y en la LOLS.

Los trabajadores afiliados a un sindicato también dispondrán en este caso de la reducción de la cuota sindical correspondiente en la nómina. Tendrán que remitir al empresario un escrito comunicándolo, así como la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente.

La acumulación de las horas sindicales por parte de los delegados de sección sindical, en las mismas condiciones que para los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, deberá ser aprobada de mutuo acuerdo entre los sindicatos y la empresa. Una vez aprobada, la cesión de horas habrá de presentarse por escrito con un preaviso de 48 horas para la acumulación, nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y el período y en el caso de que sus retribuciones estén fijadas por incentivos, comunicarlo a los efectos de que se pueda calcular el importe correspondiente al promedio de incentivos.

El comité intercentros está previsto en el art.47, cuando en las empresas exista una dispersión de centros por provincias para aquellas cuestiones que excedan de las competencias propias de los delegados de personal y del Comité de empresa.

El último de los artículos de representación de los trabajadores en este convenio es la comisión paritaria que está en el Capítulo II. Integrado por 8 miembros, 4 por cada una de las partes firmantes del convenio, tendrá también las funciones de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio, informar preceptivamente y arbitrar cuando las partes así lo acuerden sobre los problemas de aplicación y cuestiones generales del convenio y vigilar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y acción sindical dentro de la empresa.

10. CONCLUSIONES

1. La negociación colectiva en España ha sufrido cambios sustanciales en los últimos años. Las sucesivas reformas laborales han debilitado la negociación de las condiciones de trabajo sobre las que pesan las cláusulas sobre inaplicación de los convenios de ámbito superior.
2. El Estatuto de los Trabajadores prevé la intervención de los representantes de los trabajadores en la empresa en diferentes situaciones y les otorga mecanismos de defensa, pero deben ser completados en la negociación colectiva, lo que va a determinar las diferencias en el papel que pueden jugar estos representantes en empresas de sectores diferentes.
3. La realidad social hace que en las empresas deba existir un plan de igualdad que establezca las mismas condiciones de acceso al trabajo, igualdad de trato y de salario entre mujeres y hombres. Pese a ser una necesidad, por desgracia, imperante, el Plan de igualdad queda relegado en la práctica a un segundo plano.
4. La prevención de riesgos laborales no está desarrollada de la misma manera en todos los convenios colectivos. Pero la legislación, a la que se remiten en la mayoría de los casos, es clara y establece obligaciones que son cumplidas por la totalidad de las empresas gracias a la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones que adopta el empresario.
5. El convenio colectivo de Zaragoza continúa paralizado desde el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que finalizó su vigencia. La incapacidad de las partes para negociar y cerrar los acuerdos provoca en los trabajadores inestabilidad e incertidumbre, cuyos salarios no son actualizados.
6. Llama la atención que los artículos relativos a la representación de los trabajadores en el convenio colectivo no están especialmente desarrollados y que se limitan a reproducir la Ley o directamente se remiten a ella. El crédito horario no está especificado en el convenio y de la Comisión Paritaria solo se especifican sus funciones.
7. Tras la comparación con los convenios de Huesca y de Teruel vemos que se produce una homogeneidad en la regulación de los representantes de los trabajadores. Se observan las mismas carencias y remisiones, que puede

encontrar una de sus causas en que los representantes de los trabajadores firmantes del convenio son los mismos en los tres casos.

8. Para concluir, en los convenios escogidos a nivel nacional se observa que el peso que tiene la representación de los trabajadores en el sector es mayor. Llama la atención el desarrollo del crédito horario, que en algunos casos es más tiempo del fijado en el ET. También al mencionarlo en el convenio se pone de manifiesto la importancia que tienen los reconocimientos médicos que, pese a que todas las empresas lo realizan, no en todos los convenios se mencionan. En la negociación colectiva realizada en Aragón, por tanto, podrían introducirse cláusulas que acercarían este sector a otros que cuentan con regulaciones más completas.

11. BILIOGRAFÍA

Barrera Hurtado, J. M. (2012). *La negociación colectiva tras la reforma laboral. Modificaciones. Concepto y eficacia de los Convenios Colectivos*. Recuperado de http://www.graduadosocial.org/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=275&Itemid=292

Casas Baamonte, M. E. (2014). *Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales*. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/46766/43886>

Collado García, L., Romero Rodenas, M.J., Tarancón Pérez, E., Trillo Párraga, F. *La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2014.

Cruz Villalón, J., García-Perrote Escartín, I., Goerlich Peset, J. M., Mercader,, Uguina, J. R., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Les Nova, Madrid, 2012.

Espuny Tomás, M. J., Paz Torres, O., *El proyecto de Ley de asociación sindical en la empresa de 1978*. Col·lecció Documents Universitat Autònoma de Barcelona, 2006.

Francín Gallego, I. (aut.), Cubillo López, M. A., Martínez Pérez, M, (coords.). (2011) *Análisis general. Negociación Colectiva en Aragón. Periodo 2007-2010*. Recuperado de http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/EconomiaHaciendaEmpleo/Areas/11_Informacion_laboral/libro%20ii.pdf

García Murcia, J. (coord.), *El sistema español de relaciones laborales a la altura del siglo XXI: representación de la empresa, negociación colectiva, huelga y conflicto colectivo de trabajo*. Consejería de Economía y Empleo del Principado de Asturias y Universidad de Oviedo, Oviedo, 2014.

Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M. N., *Manual de Derecho Sindical*. Comares, Granada, 2014

Preciado Domènech, C. H., *La negociación colectiva en la empresa: 300 preguntas con respuesta*. Lex Nova, Valladolid, 2014.

12. ANEXOS

1. Convenio Colectivo del sector de Detallistas y Autoservicio de Alimentación de Zaragoza. BOPZ de 2 de noviembre de 2012.
2. Convenio Colectivo para el Sector de Comercio en General de la provincia de Huesca. BOPH de 10 de diciembre de 2013.
3. Convenio Colectivo del sector de Comercio de la provincia de Teruel. BOPTE de 10 de octubre de 2013.

