

INTRODUCCIÓN

El Comité de Empresa, de conformidad con lo establecido en el Artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores (según redacción dada por ley 32/1984, de 2 de Agosto), es el Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la adecuada planificación, coordinación y gestión de los intereses del colectivo representado.

Igualmente, podrá asumir el Comité de Empresa las competencias que sean objeto de delegación por parte de la Empresa, cuando la asunción de las competencias delegadas esté fundada en razones de interés para los representados.

ARTÍCULO 1º.- OBJETO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses de los trabajadores, la promoción de los mismos, en el más amplio sentido de la palabra, así como colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio vigente.

Además es objeto del Comité de Empresa la promoción de cuantas acciones sean acordadas por la Asamblea de Trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- ÓRGANOS DEL COMITÉ

El Comité de Empresa estará integrado de los siguientes órganos:

- El Pleno del Comité.
- El/la Presidente/a del Comité.
- El/la Secretario/a del Comité.

Existirá también cuantas Comisiones y Delegaciones de servicio o asesoramiento se estime necesarias, con el acuerdo de la mayoría de los miembros del comité o a propuesta de la Asamblea de Trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- EL PLENO DEL COMITÉ

El Pleno del Comité es su órgano supremo de representación y gestión.

Estará integrado por todos/as los/as candidatos/as proclamados por la Mesa Electoral correspondiente al término de cada proceso electoral, los cuales dispondrán de voz y voto en todas las sesiones que se celebren.

Son competencias del Pleno del Comité las establecidas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores (**ANEXO I**), amén de aquellos que le vengán atribuidas, por delegación normativa o contractual, por la propia Empresa, la Asamblea de Trabajadores o por cualquier otra fuente.

Las sesiones del Pleno del Comité serán de naturaleza ordinaria o extraordinaria.

El Pleno se reunirá cuanto menos, una vez cada dos meses en Sesión Ordinaria y podrá reunirse en Sesión Extraordinaria, cuando así lo acuerde el presidente, o lo soliciten 2/3 de los miembros del Comité, para tratar un punto del Orden del Día que

por su urgencia no hubiera de tratarlo con anterioridad a la convocatoria de la sesión ordinaria.

A primeros de cada año se acordará el calendario de sesiones ordinarias para todo el año.

Las convocatorias tanto de las sesiones ordinarias como para la extraordinaria, deberá realizarla el/la Presidente/a del comité, siete días antes para las primeras y con 48 horas las segundas, con indicación del orden del día en cada caso.

El Pleno del Comité quedará válidamente constituido, cuando al mismo concurren todos los miembros, en primera convocatoria. En la segunda convocatoria, bastará con la asistencia de cinco miembros media hora más tarde que la fijada para la primera convocatoria. En todo caso, será imprescindible la presencia del/a Presidente/a o del Secretario/a o de las personas que les sustituyan.

El Pleno podrá delegar en las comisiones o Presidente/a, con el acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros de derecho que lo integran, las atribuciones precisas para la exigible celeridad y eficacia en las gestiones de los asuntos del Comité.

En cualquier caso, la delegación quedará sujeta a las limitaciones que impongan el máximo órgano.

Tanto las comisiones como la Presidencia quedarán sujetas a la obligación de dar cuenta de la Delegación recibida.

El Pleno, tanto en sesión ordinaria como extraordinaria, no podrá tratar otros asuntos que los que motivaron la Convocatoria y consten expresamente en el orden del Día, salvo que, por carácter de urgencia acuerden su tratamiento los miembros presentes. En caso de no tratarse en ese momento el asunto referido formará parte del Orden del Día de la siguiente sesión ordinaria.

Para la realización de las funciones que le son propias al Comité, la Empresa habilitará un espacio dentro de sus instalaciones, donde los miembros del mismo podrán acceder libremente para la realización de su actividad sindical y de representación.

ARTÍCULO 4º.- LA PRESIDENCIA

El/la Presidente/a de Comité, será elegido/a por el Pleno del Comité en sesión constitutiva, mediante votación.

La duración del cargo será la misma que la del mandato del Comité de Empresa, al menos que se produjera vacante, antes de este término. Por algunas de las circunstancias prevista en el presente reglamento.

Para que la elección se entienda producida en primera votación será preciso que el candidato/a obtenga la mayoría absoluta de los votos de los miembros de derecho del Comité. En segunda votación bastará para acceder al cargo, la mayoría simple de los votos emitidos por los miembros del Comité.

Al/la Presidente/a le corresponderá ejercer como portavoz y representante unipersonal del Comité de Empresa, en dicha ejecución, la presidencia podrá delegar funciones en cualquiera de los miembros del comité, ya sea de forma temporal o permanente.

Como Presidente/a del Pleno, le corresponderá:

1.- La convocatoria y la fijación del Orden del Día, en base a los asuntos aportados por los distintos miembros del comité y la moderación de los debates que se produzcan en las sesiones.

- 2.- Ser receptor y transmisor de todo expediente que envía la Empresa para informe.
- 3.- Recabar de los órganos competentes de la Empresa cuanta documentación se estime necesaria y conveniente para completar los expedientes que se reciban.
- 4.- En general, todas aquellas atribuciones que por expreso mandato del Pleno del Comité le sean conferidas.

ARTÍCULO 5º.- LA SECRETARÍA

El/la Secretario/a será elegido/a en el Pleno del Comité, en su sesión constitutiva, mediante votación entre los candidatos/as que sean presentados a dicho cargo.

La duración del cargo será la misma que la del mandato del Comité de Empresa, a menos que se produjere vacante, antes de este término., por algunas de las circunstancias previstas en el presente reglamento.

Corresponde al/la Secretario/a la gestión administrativa del Comité con las siguientes funciones:

- 1.- Levantar acta de todas las sesiones del comité, debiendo contener dichas actas:
 - a) Relación de los asistentes y ausencias.
 - b) Acuerdos adoptados sobre los asuntos incluidos en el Orden del Día, debates producidos y resultados de la votación si la hubiere. También deberá recoger los votos particulares en el caso de que lo solicite el miembro interesado/a.
 - c) Cualquier otro tema que por expreso deseo del exponente, deba recogerse en ACTA.
 - d) El Acta de cada reunión una vez aprobada, por todos los miembros asistentes quienes recibirán una copia de la misma en el caso de que dicha acta hubiese sufrido modificaciones..
- 2.- Citar, por orden del/a Presidente/a, a los miembros del Comité (Pleno), adjuntando copia del Acta de la sesión anterior.
- 3.- Expedir certificaciones y traslados de acuerdos adoptados con el Visto Bueno del/a Presidente/a.
- 4.- Archivar todos los documentos recibidos en el Comité, así como la llevanza de los libros de entrada y salida de los mismos.

ARTÍCULO 6º.- PRESIDENTE/A Y SECRETARIO/A EN FUNCIONES

Cuando por cualquier causa eventual, el/la Presidente/a o el/la Secretario/a del comité no pudieran ejercer sus funciones, se nombrará un sustituto/a de entre los miembros del Comité de Empresa, que será elegido de la misma forma y requisitos aplicados para el cargo de Presidente, que recoge el artículo 4º de este reglamento.

La duración del cargo, es interrumpido en el momento que el titular vuelva a ejercer sus funciones, debiendo comunicar ésta al sustituto/a con 24 horas de antelación su intención, en forma verbal o escrita.

El miembro elegido/a como sustituto/a por primera vez, lo será automáticamente para las posteriores, si cualquier causa lo impidiere, se originará un nuevo proceso de elección.

ARTÍCULO 7º.- LAS COMISIONES DELEGADAS

El Comité, para el mejor logro y desenvolvimiento de su cometido, podrá acordar la creación de Comisiones de Trabajo y Negociadoras.

El las Comisiones de trabajo podrán integrarse trabajadores/as ajenos al Comité, que por sus conocimientos técnicos o funciones administrativas puedan ser de apoyo al buen desarrollo y funcionamiento del Comité. Sus nombramientos serán por el propio comité.

Las comisiones negociadoras solo podrán estar integradas por miembros del comité de empresa y sus asesores sindicales, uno por cada sindicato representado en el comité como mínimo.

En todas las comisiones que se creen deberán estar representados todos los sindicatos con representación en el comité, si bien los votos en su caso serán ponderados.

También formará parte de cada comisión dos trabajadores/as elegidos por la Asamblea de Trabajadores para tal fin, en calidad de observadores y por lo tanto sin voz ni voto.

ARTÍCULO 8º.- RÉGIMEN DE ADOPCIÓN DE ACUERDO

Los acuerdos del Comité, salvo las especialidades contempladas en este Reglamento, serán adoptados por la mayoría de los votos válidos emitidos por los miembros asistentes a las sesiones.

Será regla general el sistema de votación nominal para la adopción de los acuerdos por el Comité, los votos emitidos por este procedimiento comprenderán los términos, "SI", "NO", "ABSTENCIÓN".

Se utilizará el sistema de votación secreta cuando así lo solicite algún miembro del comité o la naturaleza del asunto así lo requiera.

Será utilizado el sistema de votación a mano alzada, cuando así sea aceptado pro todos los miembros presentes a la sesión.

ARTÍCULO 9º - INCOMPATIBILIDAD

Los miembros del Comité de Empresa no podrán optar ni participar en los procedimientos de promoción interna ni ascensos durante su mandato ni hasta transcurrido un año de la finalidad del mismo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES/AS

La Asamblea General de Trabajadores es el máximo órgano de decisión de los mismos. Estará compuesta por la totalidad de los trabajadores que se integran en la plantilla de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos S.A. (EMTUSA) de Huelva.

La convocatoria, requisitos, lugar de reunión y votaciones serán los establecidos en los artículos 77, 78, 79, 80 y 81 del Estatuto de los Trabajadores (**ANEXO II**).

Se reunirá como mínimo dos veces al año, y de forma extraordinaria cuando así lo acuerde el Comité o lo soliciten por escrito el 51% de la plantilla. En dichas sesiones el comité rendirá cuenta de las acciones llevadas a cabo entre una y otra asamblea y recogerá y actuará conforme a los acuerdos adoptados en la Asamblea.

SEGUNDA.- CESE DE LOS CARGOS Y MIEMBROS

Los miembros del Comité ostentarán su condiciones de tales hasta la celebración de nuevas elecciones y hasta el momento de la constitución del nuevo Comité electo.

Solo cesarán individualmente por las siguientes causas:

- a) Dimisión voluntaria.
- b) Por cese o excedencia como trabajador de la Empresa.

En todos los casos la persona cesante será sustituida por el candidato/a siguiente dentro de su misma lista.

En caso de que el cese sea del/a Presidente/a o del/a Secretario/a, se realizará nueva elección de dichos cargos, de entre los miembros del Comité, de la forma que se establece en el presente reglamento y a las 48 horas de conocido el cese en sesión extraordinaria.

TERCERA.- MOCIÓN DE CENSURA

El Comité podrá adoptar, por mayoría absoluta de sus miembros, la aplicación de Moción de Censura a cualquiera de sus cargos electivos.

La Moción de Censura deberá ser propuesta, al menos por la mayoría de los miembros del Comité debiendo incluirse un candidato/a al cargo.

La Moción de Censura no podrá ser votada hasta que transcurran 5 días después de su presentación. En los dos primeros días de dicho plazo, podrán presentarse mociones alternativas.

DISPOSICION FINAL

La aprobación, anulación o la modificación del Reglamento del Comité de Empresa exigirá la mayoría absoluta del Comité.

Aprobado por el Pleno del Comité, con XX votos a favor, XX en contra y XX abstenciones en sesión celebrada en.....a.... de 2007

ANEXO I REGLAMENTO COMITÉ EMTUSA (HUELVA)

Artículo 64. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

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

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

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

c) Planes de formación profesional de la empresa.

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

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

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

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

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

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

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

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

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.

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

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ANEXO II REGLAMENTO COMITÉ EMTUSA (HUELVA)

Artículo 77. Las asambleas de trabajadores.

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

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

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

Artículo 78. Lugar de reunión.

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

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

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

Artículo 79. Convocatoria.

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

Artículo 80. Votaciones.

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

Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.

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