

REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1.INTRODUCCIÓN

El artículo 129.2 de la Constitución Española de 1978 regula un marco general muy amplio y flexible para que el legislador pueda desarrollar distintos modelos de defensa de los intereses de los trabajadores frente a la empresa capitalista e incluso incorpora un mandato para que promueva la titularidad colectiva de los medios de producción.

Dentro de ese laxo planteamiento constitucional tienen cabida desde los más avanzados y profundos modelos de democracia industrial hasta los más superficiales y estrechos.

En concreto, textualmente, dicho art. 129.2 señala: “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”.

En este tema de lo que se trata es de analizar, dentro de las extensas posibilidades ofrecidas por la Constitución, el recorrido desarrollado por el legislador español a la hora de concretar los distintos modos de participación en la empresa mercantil convencional, de forma que quedan a un lado, en este momento, la evaluación del fomento en materia cooperativa o de otras estructuras de titularidad colectiva de la plantilla como las Sociedades Laborales.

Y el balance del desarrollo legislativo podría calificarse, en el mejor de los casos, como discreto si se mide en términos de profundización en mecanismos de democracia industrial. El legislador español se ha limitado a la regulación de dos cauces de representación de las plantillas en las empresas: la representación unitaria y la representación sindical. Asimismo, el legislador ha regulado el régimen de la Asamblea de la plantilla.

Lejos quedan, porque el legislador así lo ha querido, otros posibles mecanismos, como la cogestión, que ahondan con intensidad en la participación en la empresa. La cogestión es una forma de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa mediante la presencia de sus representantes en los órganos de dirección, administración o gestión (o, en su caso, en Consejos de Vigilancia). El número de representantes puede variar; cuando es equivalente al de representantes del capital se habla de cogestión paritaria. En ocasiones se habla de codeterminación. Es conocida sobre todo en países del norte de Europa y en la República Federal de Alemania.

Así pues, en los siguientes apartados, se estudian los mecanismos regulados por el legislador español: la representación unitaria, la representación sindical y la asamblea de trabajadores.

2.REPRESENTACIÓN UNITARIA

2.1 Concepto

Puede definirse como la representación elegida por la plantilla de trabajador@s de la empresa, elegida por tod@s y de entre ell@s mism@s. Es una representación general del conjunto de la plantilla, independientemente de si están o no afiliados a un sindicato.

Esta materia viene regulada en los arts. 62-76 del Estatuto de los Trabajadores y también en el Real Decreto 1844/1994, Reglamento de elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa.

Dentro de los órganos de representación unitaria pueden distinguirse aquellos que podrían denominarse ordinarios, por ser los que habitualmente se constituyen en la realidad cotidiana y los que podrían calificarse como especiales o atípicos porque son la excepción. Entre los primeros se encuentran los Delegados de Personal y el Comité de Empresa, y, entre los segundos, el Comité de Empresa Conjunto, el Comité Intercentros y el Comité de Empresa Europeo.

2.2 Los órganos de representación unitaria

2.2.1 Órganos ordinarios: Delegados de personal (DP) y Comité de Empresa (CEmp)

2.2.1.1 Delegados de personal

Según el art. 62.1 del ET la representación de los trabajadores en los **centros de trabajo** que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Además podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Estos umbrales señalados por la ley son inalterables y no pueden ser modificados ni por convenios colectivos ni por otro tipo de acuerdos colectivos ya que se trata de una norma de derecho necesario.

En concreto, se elegirá 1 DP cuando la plantilla tenga entre 11 y 30 trabajadores y 3 DP cuando cuente con 31-49 trabajadores.

Hay que tener en consideración que en el estado español el 99.23% de las empresas tienen una plantilla con menos de 50 trabajadores y que la mayor parte de estas no supera los cinco trabajadores. Por tanto, en la mayoría de la empresas, la plantilla no cuenta con representantes unitarios y donde los hubiera, en su inmensa mayoría, los órganos de representación serán delegados de personal y los Comités de Empresa son minoría.

2.2.1.2 Comité de Empresa

Según el art. 63.1 del ET el Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus

intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Pese a la equívoca denominación, Comité de Empresa, en realidad estos órganos se constituyen en los centros de trabajo y no en la empresa, cuando esta tuviera más de uno de aquellos.

Como en el caso de los DP el número de los miembros del comité de empresa depende del número de trabajadores, atendiendo a una escala legalmente prevista en el art. 66 del ET.

Plantilla 50 – 100 = 5 representantes
Plantilla 101 – 250 = 9 representantes
Plantilla 251 – 500 = 13 representantes
Plantilla 501 – 750 = 17 representantes
Plantilla 751 – 1000 = 21 representantes

A partir de un millar se añaden 2 más, por cada millar o fracción, con límite de 75.

Los comités de empresa elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

La gran crítica que recibe este modelo de representación es que los representantes son elegidos a nivel de centro de trabajo, articulándose así el correspondiente contrapeso, vigilancia o control de los trabajadores a nivel de centro de trabajo pero no a nivel del conjunto de la empresa, es decir, a nivel de la Dirección Central, que es donde en definitiva se adoptan las decisiones más importantes respecto al mantenimiento del empleo, a las condiciones de trabajo, etc.

2.2.2 Órganos especiales: Comité de Empresa Conjunto (CEC), Comité Intercentros (CI) y Comité de Empresa Europeo (CEE)

2.2.2.1 Comité de Empresa Conjunto (CEC)

Según el art. 63.2 del ET el CEC puede constituirse en aquellas empresas que tiene, en la misma provincia o en municipios limítrofes, diversos centros de trabajo que no alcanzan el número suficiente de trabajadores para formar un Comité de Empresa (C Emp). El CEC por lo tanto será el órgano de representación de los diversos centros de trabajo con menos de 50 trabajadores y tendrá el número de miembros que corresponda a la suma de trabajadores de los centros que no alcancen el número mínimo para constituir un comité propio. Las funciones son las mismas que correspondan a los comités de empresa ordinarios.

Aunque el art. 63.2 ET no explicita que los centros agrupables para elegir Comité de Empresa Conjunto hayan de tener más de diez trabajadores, ese límite numérico ha sido aplicado por los Tribunales (p. ej. STS 20-2-2008).

Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro (art. 63.2).

Finalmente, la doctrina judicial se ha pronunciado en contra de que la plantilla pueda optar entre la elección del órgano ordinario (DP) o del órgano especial (CEC), basando, con fragilidad, su decisión, en la literalidad del art. 63.2 cuando señala imperativamente que “se constituirá comité de empresa conjunto” cuando concurren las condiciones para ello (STCT 9-6-1986).

2.2.2.2 Comité Intercentros (CI)

Según el art. 63.3 ET sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centros. Así, el CI es un órgano representativo de segundo grado, que se forma a partir de los representantes unitarios (miembros de comités de empresa y delegados de personal). Requisito esencial para formar parte del comité intercentros es tener la condición previa de representante unitario.

Su ámbito de constitución es la empresa con pluralidad de centros que a su vez dispongan de comités de empresa o de delegados de personal pero los Tribunales han posibilitado también su constitución en el ámbito de varias empresas al amparo del art. 61 del ET que son posibles otras formas de representación (p. ej. STS 20-10-1997).

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Asimismo la proporcionalidad con el ámbito en que fueron elegidos (STS 3-10-2001).

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les concedan en el convenio colectivo que acuerde su creación. Sin embargo, la jurisprudencia se ha decantado por una interpretación más flexible que afirma que el Comité Intercentros, en cuanto ostenta legitimación para representar a todos los trabajadores, tiene capacidad para negociar un convenio de empresa (SSTS 25-7-2000 y 14-7-2000) no así un convenio supraempresarial (STS 20-6-2001).

2.2.2.3 Comité de Empresa Europeo (CEE)

El marco jurídico de los CEE se encuentra, en el caso español, en la Ley 10/1997, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, modificada por la Ley 10/2011. Esta normativa procede a transponer al derecho español el mandato de la Directiva 45/94 y su modificación mediante la Directiva 38/2009.

Con arreglo a estas normas la dirección central de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria tiene la responsabilidad de establecer las condiciones y medios

necesarios para la constitución del Comité de Empresa Europeo o, en su caso, un procedimiento alternativo de información y consulta de los trabajadores¹.

Los comités de empresa europeos se constituirán en:

A. La empresa de dimensión comunitaria, que son las que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que emplee al menos 1.000 trabajadores en el conjunto de los Estados miembros.
- b) Que emplee, en al menos dos Estados miembros diferentes, 150 trabajadores en cada uno.

B. El grupo de empresa de dimensión comunitaria, que son los que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que emplee al menos 1.000 trabajadores en el conjunto de los Estados miembros.
- b) Que comprenda, al menos, dos empresas en Estados miembros diferentes.
- c) Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y otra empresa emplee otros tantos en otro Estado miembro.

El establecimiento del CEE o del sistema de información alternativo se llevará a cabo a través de un procedimiento negociado con los representantes de los trabajadores y si no se alcanzara acuerdo alguno se aplicarían las reglas subsidiarias de la Ley que establecen la obligatoriedad de constituir un CEE en los siguientes términos:

Composición

- a) El comité estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, que además sean representantes.
- b) Los miembros del comité serán elegidos por los representantes de los trabajadores nacionales, o en su defecto por el conjunto de los trabajadores de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.
- c) El número de miembros del comité será proporcional al número de trabajadores ocupados en cada Estado miembro de manera que se designará un representante de los trabajadores por cada grupo que constituya el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en la empresa o grupo de empresas en el conjunto de los Estados, o una fracción de dicho porcentaje.

Competencias

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

A estos efectos el comité tiene derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección de central, en la que se analizarán la estructura, situación económica y financiera de la empresa o grupo de empresas, así como la evolución posible de las actividades, producción y ventas. El objeto de la información y consulta al comité versará fundamentalmente, sobre la situación evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, el empleo de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del

¹ Información completa sobre los CEE existentes y empresas de dimensión comunitaria se puede obtener en la base de datos de la UE sobre Comités Europeos <http://www.ewcdb.eu/index.php>.

tamaño o cierre de empresas, de centros de trabajo de partes importantes de estos y despidos colectivos.

b) Derecho de información de circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, en casos de traslados de empresas, de cierres de empresas o centros o de despidos colectivos.

Este derecho se instrumenta a través de reuniones adicionales a la anual.

La dirección central no está obligada a comunicar al comité de empresa aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales, cuya divulgación, pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica

Garantías

a) Los miembros del comité de empresa europeos gozan para el ejercicio de sus funciones de la protección y garantías establecidas para los representantes nacionales.

b) Los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo, incluidos los de viaje, manutención, alojamiento, traducción y experto, serán sufragados por la dirección central.

2.3. Funciones o competencias de los representantes unitarios

2.3.1. Normativa

Las competencias de la representación unitaria se detallan básicamente en el art. 64 del ET, si bien a lo largo del Estatuto se contemplan algunas más. Aquí se recapitulan la mayoría de ellas a través de la siguiente clasificación.

2.3.2. Competencias en materia de información

2.3.2.1. Informaciones sobre aspectos económicos, productivos y de empleo

Los representantes tienen derecho a recibir información trimestralmente sobre (art. 64.2.a) y b) ET):

a) la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa

b) la situación económica de la empresa

c) la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo

d) la producción y ventas de la empresa, incluido el programa de producción.

La obligación empresarial de suministrar tales informaciones se producirá de modo material, o sea, por escrito.

El derecho de información sobre la evolución probable del empleo en la empresa, comprende la información relativa a: a) Las horas extraordinarias realizadas, su precio y condiciones. b) La plantilla total de la empresa, la relación de los trabajadores con contrato temporal, pormenorizando sus circunstancias y con una actualización mensual.

c) Las excedencias y los traslados.

2.3.2.2. Información contable

Los representantes tienen derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria.

El reconocimiento de esta facultad de «conocer» no impone a la empresa una obligación de suministrar tal información por escrito, ni de facilitar copia de los documentos correspondientes, sino sólo de poner estos documentos a disposición de los representantes en las dependencias de la empresa y sin limitación de tiempo (STCT 26-4-1989), salvo que por convenio colectivo se pactara otra cosa.

2.3.2.3. Informaciones relativas a la contratación laboral

Sobre esta materia los representantes tienen los siguientes derechos:

a) Recibir información trimestralmente, al menos... 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, incluidos los contratos a tiempo parcial.

b) Además, tienen atribuido el derecho a «conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa.

c) En el supuesto de que la prestación de servicios del trabajador se canalice a través de una empresa de trabajo temporal, la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización.

d) Los representantes tienen también derecho a recibir la **copia básica** de los contratos que deban celebrarse por escrito.

Deberá entregar copia básica de los contratos de prácticas; para la formación; a tiempo parcial, de relevo; fijo discontinuo; a domicilio; para la realización de una obra o servicio determinado; de inserción; de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero; por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Así como de los contratos que hayan de constar por escrito cuando así lo exija una disposición legal, por ejemplo, el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (art. 4 RDL 3/2012).

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

En cuanto a su contenido, esta copia básica con el fin de comprobar la adecuación del contrato a la legalidad vigente, contendrá todos los datos del contrato, salvo el número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil.

El TC ha afirmado que la información a los representantes de las retribuciones de los trabajadores no lesiona su derecho a la intimidad (STC 142/1993). En esta misma línea se pronuncia la STS 19-2-2009.

2.3.2.4. Informaciones en materia de subcontratación

Cuando la empresa celebre un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

2.3.2.5. Información sobre sanciones laborales

Los representantes han de ser también informados sobre las sanciones laborales por faltas muy graves impuestas a los trabajadores. El incumplimiento por el empresario de tal obligación de informar no determina la improcedencia de la sanción.

2.3.2.6. Informaciones sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales

Los representantes tienen el derecho a conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

2.3.2.7. Informaciones sobre condiciones de trabajo

a) En materia de jornada los representantes tienen el derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, así como el derecho a ser consultados por el empresario con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

b) Las decisiones empresariales de movilidad funcional ascendente y descendente, es decir, cuando el empresario encomiende al trabajador funciones correspondientes a grupo profesional superior o inferior.

c) Las decisiones extintivas empresariales fundadas en el art. 52.c) ET (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), que se comunicarán a través de la entrega de copia de la carta del despido al trabajador afectado.

e) El traslado de los trabajadores, que ha de notificarse a los representantes legales y habrá de hacerse, al igual que la notificación al trabajador afectado, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

f) La modificación sustancial de condiciones de trabajo que ha de notificarse a los representantes legales y habrá de hacerse con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

2.3.2.8. Información en materia de igualdad de trato y oportunidades por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce en el ámbito de las relaciones laborales diversas medidas para garantizar la igualdad efectiva proclamada en su título, potenciando a estos efectos la intervención de los representantes de los trabajadores. Con esta finalidad en el art. 64.3 se les reconoce el derecho a recibir información, como mínimo, una vez al año, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres con el siguiente contenido mínimo: datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales; medidas que se hubiesen adoptado en la empresa para fomentar la igualdad, y medidas relativas a la aplicación de los planes de igualdad en la empresa, caso de que se hubiese establecido.

2.3.3. Competencias en materia de consulta, audiencia e información activa

2.3.3.1. Informe en los procesos sobre clasificación profesional

A los representantes unitarios corresponde la facultad de emisión de un informe, que habrá de acompañar a la demanda en los procesos sobre clasificación profesional.

La falta de este informe no puede fundar la inadmisión de la demanda, cuando conste su solicitud oportuna y en debida forma (STC 172/1987).

2.3.3.2. Audiencia en los expedientes disciplinarios de los representantes

Los representantes tienen derecho de audiencia previa en los expedientes disciplinarios por sanción o despido de los representantes unitarios o de los delegados sindicales.

2.3.3.3. Informe previo a la ejecución de ciertas decisiones

Los representantes tienen también derecho a emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones (art. 64.5 ET):

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada
- c) Traslado total o parcial de las instalaciones .
- d) Planes de formación profesional en la empresa.

La información mínima es la siguiente:

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

Por su parte, los representantes de los trabajadores deben emitir el informe en el plazo de

15 días a contar desde la recepción de la información.

Cabe señalar que ante la falta de representación de los trabajadores, es necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas.

- e) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- f) La fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Los informes aludidos en este apartado tercero deben de elaborarse por los representantes en el plazo de 15 días transcurridos los cuales, sin este informe, el mismo se considerará igualmente cumplido. Estos informes no son vinculantes para el empresario.

2.3.3.4. Derecho de consulta previa a las decisiones empresariales de traslado y modificación sustancial de condiciones de trabajo

La adopción de estas decisiones de traslado y de modificación sustancial, en los supuestos colectivos, exigirá al empresario, con carácter previo, la apertura de una fase de consultas con las siguientes características:

- a) Su duración no puede ser inferior a 15 días.
- b) Su objeto serán las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
- c) La existencia de un deber de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

2.3.4. Competencias en materia de negociación

2.3.4.1. *Negociación de convenios colectivos*

Según el art. 87.1 del ET los representantes unitarios están legitimados para negociar convenios colectivos de empresa o ámbito inferior.

2.3.4.2. *Los acuerdos colectivos empresariales de «descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo»*

Se trata de acuerdos de inaplicación de las condiciones reguladas en un convenio colectivo estatutario, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Estos acuerdos de descuelgue pueden afectar a la jornada de trabajo, al horario y distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos, al sistema de remuneración y cuantía salarial, al sistema de trabajo y rendimiento y a las funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.

2.3.4.3. *Los acuerdos colectivos empresariales «en defecto» de convenio colectivo*

Estos acuerdos están legalmente previstos, sobre los siguientes aspectos:

- a) El sistema de clasificación profesional.
- b) El régimen de ascensos.
- c) El modelo de recibo de salario.
- d) La distribución irregular de la jornada diaria y anual.
- e) La acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla de la empresa.

2.3.4.4. *Los acuerdos colectivos empresariales de suspensión del contrato, reducción de jornada y extinción colectiva de contratos de trabajo(arts. 47 y 51 ET)*

2.3.5. Competencia de control

A los representantes de los trabajadores les compete la vigilancia sobre la aplicación de la legislación en materia laboral, Seguridad Social y salud laboral por parte de la empresa. En este sentido les compete el control sobre las modalidades contractuales que se emplean en la empresa, control sobre el cumplimiento de condiciones laborales legales y de Convenio Colectivo, etc. En el terreno de la vigilancia en Seguridad Social velarán por el cumplimiento de la afiliación, alta y cotización de los trabajadores. En materia de salud laboral el control de la aplicación de la legislación vigente se ha trasladado desde la vigencia de la nueva normativa en materia de salud laboral a los órganos específicos de representación de los trabajadores, si los hubiera. En caso contrario serán los representantes unitarios los competentes.

2.3.6. Competencia de gestión

A los representantes se les atribuye, a través de los Convenios Colectivos, en su caso, de manera exclusiva o compartida, la gestión de diversos beneficios sociales que se han

pactado en los propios convenios. Estos beneficios sociales (obras sociales,...) se suelen concretar en cuestiones tales como comedores, transporte de la empresa, becas de estudio, préstamos a bajo interés,...

2.3.7. Competencia de conflictos colectivos

Los representantes unitarios están legitimados, para realizar la declaración o convocatoria de huelga, están también legitimados para iniciar procesos no jurisdiccionales de resolución de conflictos colectivos.

2.3.8. Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad en la empresa

Misión de vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En este sentido deberán vigilar el cumplimiento de las medidas de igualdad específicas que, en su caso, se hayan adoptado en el seno de la empresa, la aplicación del principio de igualdad en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido. Además, deben velar específicamente para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2.3.9. Competencia procesal

Los representantes unitarios tienen legitimación para acudir a los tribunales en defensa de los derechos anteriormente enunciados.

2.4. Garantías y facilidades

2.4.1. Planteamiento

El legislador entiende que los representantes para poder ejercitar libremente sus competencias, deben estar protegidos frente a cualquier represalia empresarial y les ha atribuido una serie de protecciones y, así mismo, para desarrollar eficazmente sus funciones también se les dota de unos medios materiales y de unos derechos conocidos como facilidades.

2.4.2. Garantías

2.4.2.1. Ámbito de despidos y sanciones

Para entender esta garantía es preciso distinguir las dos condiciones que reúne el representante, por un lado su condición de trabajador y por otro su condición de representante. En su condición de representante, el legislador establece la siguiente protección: el representante no podrá ser despedido ni sancionado por el ejercicio de su labor representativa mientras dure su mandato más un año. El ámbito de protección en este caso se limita a la labor representativa. En condición de trabajador, el representante está sujeto, como el resto de trabajadores, a unas obligaciones laborales, por lo tanto, el empresario podrá sancionarle o despedirle por incumplimientos laborales como al resto.

Para imponer sanciones o despedir a un representante el empresario debe cumplir con un procedimiento especial. Debe desarrollar el denominado expediente contradictorio (expediente disciplinario), que consiste en un procedimiento escrito que sigue las siguientes fases:

1. El empresario comunicará los incumplimientos que le imputa al representante, mediante el escrito denominado pliego de cargos.
2. Se abre una fase, de un mínimo de 3 días según la jurisprudencia (STS 18-3-1990), en donde el representante podrá alegar en su defensa los argumentos oportunos. Escrito denominado pliego de descargos.
3. El empresario debe dar audiencia al resto de representantes unitarios. Pese a que no se regula plazo, la jurisprudencia ha entendido que 48 horas es un mínimo razonable (STS 4-11-1985).
4. El empresario cierra el procedimiento con su resolución. Decidirá si le sanciona, despide o archiva el asunto.

El sentido de este procedimiento es que conste por escrito el fundamento de la decisión empresarial para una mejor defensa del representante en caso de que posteriormente vaya a los tribunales, ya que en juicio el empresario no podrá alegar motivos distintos de los ya expresados en el expediente contradictorio. En caso de que el empresario no instruya o no desarrolle el procedimiento, cualquier decisión de despido o sanción serán improcedentes (STSJ Valencia 10-2-2000).

Si se hubiera desarrollado el procedimiento y la resolución del empresario consiste en el despido del representante, y el trabajador recurre a los tribunales, y estos declaran improcedente la sanción, se regula una nueva protección para el representante que lo distingue del resto de trabajadores, en este caso, es el propio trabajador representante el que tiene derecho a optar entre ser indemnizado o ser readmitido.

2.4.2.2. No discriminación económica y profesional

Esta garantía consiste en la aplicación completa a los representantes del art. 14 de la Constitución e impide el trato diferenciado injustificadamente en materia de salarios, promoción profesional.

Así, a nivel salarial el representante no debe sufrir ningún perjuicio por motivo de su cargo representativo, por lo tanto no quedará disminuido su salario en ningún concepto que viniera percibiendo con anterioridad (pluses de antigüedad, dedicación, puesto de trabajo y otros), salvo en lo que concierne a las horas extras, en caso de que no las realizara.

En lo que se refiere a su promoción profesional (ascensos, etc.) no se verá perjudicado, ni tampoco en otros derechos profesionales como el de acceder a la formación profesional en los mismos términos que si ocupara su puesto de trabajo ordinariamente.

2.4.2.3. Mantenimiento del empleo

Se refiere a dos supuestos concretos en los que el representante tiene preferencia para mantener su puesto con respecto al resto de trabajadores. En primer lugar, en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo. El representante tiene derecho a no ser

afectado, siempre que se mantengan puestos de trabajo de su misma categoría. Y en segundo lugar, en el caso de movilidad geográfica y más concretamente, en caso de traslados, asegura el mantenimiento del puesto y no ser afectado, siempre que subsistan en el centro de trabajo habitual puestos de trabajo de la categoría profesional a la que pertenezca el representante.

2.4.2. Facilidades

2.4.2.1. Derecho a tablón de anuncios y local adecuado

Tablón de anuncios

La ubicación del tablón será en lugar de fácil acceso y en el interior del centro, lo que es imprescindible para su fin difusor (STCT 24-9-1986), en un lugar visible habitualmente. El contenido de los anuncios expuestos en el tablón podrá referirse a cualquier asunto, que a juicio de los representantes pueda ser de interés para los trabajadores, sin que se posible un control empresarial previo de tales contenidos, y sin perjuicio de la eventual responsabilidad en que puedan incurrir los representantes por tales anuncios comunicados.

Local adecuado

Al interpretar la jurisprudencia la exigencia de que el local sea adecuado se ha admitido el uso compartido del mismo, por ejemplo, con la representación sindical.

Local adecuado ha de ser apropiado, acomodado, arreglado y acondicionado convenientemente. El local debe contar con mobiliario de oficina básico (sillas, mesa,...).

En relación con la ubicación en el centro, la doctrina judicial del TCT venía admitiendo su localización no sólo en el interior del centro de trabajo, sino también en otro lugar, donde puedan desarrollar su actividad los representantes (SSTCT 24-9-1986 y 30-1-1987) pudiendo estar en un edificio cercano siempre que no requiera la utilización del transporte.

2.4.2.2. Derecho de libre expresión

En concreto, la libertad de expresión se reconoce a los representantes en relación con todas las materias concernientes a la esfera de su representación, es decir, en relación con todos aquellos temas que sean, a juicio de los representantes, de interés para los trabajadores, con los siguientes límites:

- a) Los límites generales establecidos por el art. 20.4 CE (derechos fundamentales y especialmente, el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen).
- b) El deber de buena fe contractual, que actúa como límite adicional en el ámbito de las relaciones laborales.

No resultan así admisibles declaraciones de contenido vejatorio e insultante proferidas en menoscabo y descrédito, por ejemplo de los directivos de la empresa (SSTC 204/1997 y 148/2001) así como las expresiones con mera intención ofensiva (SSTC 204/2001 y 20/2002).

Los representantes tienen también esta libertad en relación a la distribución de publicaciones de interés laboral o social y siempre comunicándolo a la empresa y «sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo» según el art. 68 del ET. De esta forma, se reconoce esta libertad en el interior de la empresa y durante la jornada laboral. Para ello puede emplearse el correo electrónico de la empresa, siempre que lo hubiera, por tanto, si no representa ningún desembolso para misma y si se hace un uso que no suponga ralentización, sobrecarga, ni obstaculización de la red interna.

Igualmente, sobre los representantes pesa un deber de sigilo de forma que están obligados a no desvelar aquellas informaciones que han sido obtenidas en función del cargo representativo y cuya utilización pública podría ser perjudicial para la empresa. Se entienden como tales los documentos señalados como confidenciales siempre que esta catalogación se corresponda realmente con informaciones sensibles para el desenvolvimiento de la actividad empresarial.

2.4.2.3. Derecho al crédito horario

El ET atribuye a cada uno de los miembros del comité de empresa y delegados de personal el derecho a disponer de un número de horas retribuidas al mes, para el ejercicio de sus funciones de representación y defensa de los trabajadores que el empresario debe abonar como si fueran de trabajo efectivo.

Se trata de un derecho de titularidad individual del representante de los trabajadores, pero que posee también una dimensión o sentido colectivo, que inspira, la regulación legal así como la interpretación de los problemas aplicativos que plantea.

El ET en el art.68 e) fija el baremo de horas que corresponde a cada representante en función de la plantilla.

Empresas hasta 100 trabajadores 15 horas mensuales

101 – 250 = 20 horas mensuales

251 – 500 = 30 horas mensuales

501 – 750 = 35 horas mensuales

Desde 751 = 40 horas mensuales

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

La regulación del crédito de horas que realiza el ET es muy escueta y en la realidad se plantean numerosas cuestiones a interpretar que los Tribunales han ido perfilando.

- Así, este número de horas podrá ser incrementado en la negociación colectiva.
- Este número de horas es independiente del número de horas de trabajo mensual del representante, de que sea trabajador a tiempo parcial, o de que su jornada se reduzca algún mes por cualquier causa (STSJ Asturias 12-9-1997).
- No pueden reservarse ni acumularse de un mes para otro.
- El crédito horario se imputa a la jornada laboral, salvo si en la empresa se trabaja en régimen de trabajo a turnos. En este supuesto el representante podría imputar a su

crédito horario el tiempo empleado en las actividades representativas desarrolladas fuera de su jornada, pero en el horario de trabajo de otros trabajadores del centro (STS 20-5-1992 y STSJ Cataluña 5-4-2002).

-La jurisprudencia del TS admite que el crédito se utilice en cualquier actividad que «redunde en una mayor eficacia de la misión de defensa del interés general de los trabajadores», ya se desarrolle «en la calle, bares, o en establecimientos públicos o privados» (SSTS 15-11-1986, 12-2-1990 y 21-9-1990). Se incluye también el tiempo que el representante requiera para desplazarse hasta la actividad en cuestión (STS 21-1-1991).

2.5. Proceso electoral

2.5.1. Objeto de las elecciones y normativa aplicable

Las elecciones de representantes cumplen con una doble finalidad, una inmediata y obvia, designar a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, y otra, indirecta, pero presente en la normativa electoral, fijar la representatividad de los sindicatos a través de sus resultados electorales.

La normativa aplicable se contiene en los arts. 67-76 (excepto art. 68) del ET, y además en el [RD 1844/94](#) que regula el Reglamento electoral para la elección de representantes.

2.5.2. Los sujetos convocantes

Cuando se trata de una convocatoria para celebrar elecciones en una empresa o en un centro de trabajo pueden realizarla:

1. Los SMR estatales y autonómicos (estos últimos en centros de su ámbito).
2. Sindicatos que ostentan al menos el 10% de los representantes del órgano que se va a renovar.
3. Los propios trabajadores a través de un acuerdo mayoritario adoptado en asamblea.

Cuando se trata de realizar convocatoria generalizada para todas las empresas de un ámbito geográfico y funcional determinado, por ejemplo, para el sector de agencias de viajes de todo el Estado, estarán legitimados los SMR y los que tengan representatividad suficiente en ese ámbito, siempre que los convocantes sumen la mayoría de la representación unitaria del sector.

2.5.3. Momento Electoral (¿Cuándo?)

En principio las elecciones se convocaran a la finalización del mandato, que es de 4 años. Pueden convocarse desde el momento en que restan 3 meses para la finalización del mismo. Por tanto, cada empresa cuenta con su propia secuencia electoral y no hay una fecha electoral única.

Hay también unas situaciones especiales que condicionan el momento electoral:

- En las empresas de nueva creación, tendrá que mediar como mínimo un plazo de 6 meses para que puedan celebrarse elecciones.

- ❑ En caso de anulación de elecciones por parte de los tribunales, podrán convocarse nuevamente en cualquier momento.
- ❑ En caso de dimisión de los representantes sea total o parcial, podrán convocarse inmediatamente.
- ❑ En caso de destitución de los representantes por acuerdo de la asamblea de los trabajadores podrán convocarse inmediatamente.

Por otro lado, las elecciones sirven también para determinar la representatividad de los sindicatos, y concretar cuáles obtienen la categoría de SMR o SRS. Históricamente, desde las primeras elecciones en 1982 y hasta el año 1994, sólo se tomaban en consideración, para estos efectos de medición de representatividad, los resultados producidos en un periodo de cómputo cerrado de tres meses cada cuatro años. De ahí que la gran mayoría de procesos electorales coincidan en el mismo lapso de tres meses cada cuatro años (octubre-diciembre de 1998-2002-2006-2010-2014). En la actualidad se tienen en consideración todas las elecciones celebradas diariamente (periodo de cómputo abierto).

2.5.4. Requisitos formales: el preaviso

La convocatoria electoral debe hacerse a través de un documento denominado *Preaviso*, que habrá que registrar ante la Administración Laboral y también habrá que comunicar la convocatoria al empresario. La Administración competente será el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco para las convocatorias que no excedan el ámbito de la CAPV, en caso contrario, el Ministerio de Empleo.

El dato más relevante que figura en el documento de Preaviso es la fecha de iniciación del proceso electoral. Esta fecha de iniciación debe estar comprendida entre 1 y 3 meses desde el día en que se efectúa el registro del Preaviso ante la Administración Laboral.

Si concurren distintos sujetos efectuando una convocatoria electoral tendrá prioridad la del sindicato que cuente con mayoría de representantes unitarios en el centro de trabajo. En otro caso, tendrá validez el 1º de los preavisos registrados ante la Administración laboral, independientemente de la fecha de iniciación propuesta.

En la fecha de iniciación señalada en el Preaviso se constituye la mesa electoral que es la encargada de impulsar el proceso electoral.

2.5.5. Constitución de la Mesa Electoral

El empresario desde el momento en que se le comunica el preaviso tiene un plazo de 7 días para designar a los trabajadores que deben componer la mesa electoral, acto formal del que se levanta [acta en modelo oficial](#). Al mismo tiempo, en ese mismo plazo, deberá facilitarles el censo laboral de la empresa en [modelo oficial](#).

Compondrán la mesa electoral los siguientes trabajadores:

1. Como presidente de la mesa, el trabajador con más antigüedad en la empresa.
2. Como vocales el trabajador de mayor edad de la empresa y el de menor edad.

Por otro lado, por cada 250 trabajadores o fracción se constituirá una mesa, siguiendo para la cobertura de las sucesivas mesas el mismo criterio señalado con anterioridad.

Además a efectos electorales, en el caso de que la plantilla cuente con más de 50 trabajadores podrá distribuirse en dos colectivos diferenciados; por un lado, el colectivo de trabajadores técnicos y administrativos; y por otro lado el colectivo de trabajadores especialistas y no cualificados. En este caso, para determinar el número de mesas de cada colegio se seguirá, para cada colegio, el mismo criterio antes expuesto: una mesa por cada 250 trabajadores o fracción.

Se constituirán dos colegios siempre que exista un número mínimo de trabajadores en cada uno de ellos (más adelante se expone cómo se determina si hay número suficiente para constituirlos).

2.5.6. Funciones de la mesa electoral-Desarrollo del proceso

2.5.6.1 Establecer el calendario electoral:

La ley establece en casi todas las fases del proceso un marco legal mínimo y la mesa electoral deberá concretar el calendario dentro de los márgenes que la ley le permite. Por ejemplo señalará fechas para presentación de candidaturas, para realizar campaña o simplemente fijará día de votación.

2.5.6.2. Elaborar censo de electores

La mesa elaborará el censo de electores a partir del censo laboral facilitado por el empresario. La mesa electoral elabora primero un censo provisional de electores teniendo en consideración que para tener la condición de elector deberá tenerse al menos 16 años y al menos 1 mes de antigüedad en la empresa, contados tomando como referencia el día de la votación. Este censo provisional deberá ser publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo, al menos durante 3 días.

Finalizada la exposición pública habrá 1 día para realizar reclamaciones y después la mesa contará con 1 día para resolverlas y publicar el censo definitivo.

2.5.6.3. Proclamar las candidaturas

Desde la publicación del censo definitivo de electores se abre un periodo de 9 días para que los candidatos presenten su candidatura ante la mesa electoral. Para ser candidato es necesario tener cumplidos 18 años y al menos 6 meses de antigüedad en la empresa, contados desde la fecha de finalización del plazo para presentar candidaturas. La mesa hará una proclamación provisional de candidaturas y se abrirá un plazo de 1 día para efectuar reclamaciones y la mesa dispone de 1 día para resolverlas y proceder a la proclamación definitiva.

Las candidaturas pueden presentarse, en [modelo oficial](#), a través de una doble vía:

1. Los candidatos pueden figurar bajo las siglas de un sindicato.
2. Pueden ser independientes. En este caso la candidatura debe estar apoyada por un número de trabajadores equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Un reflejo del alto grado de sindicalización de la representación unitaria y de la íntima conexión que mantiene con la representación sindical es que en la práctica el 90% de candidaturas se presentan a través de la primera vía.

2.5.6.4. Determinación del número de representantes a elegir en la empresa, y en su caso, concretar el número que corresponde elegir a cada colectivo o colegio.

Para determinar el volumen de plantilla de la empresa, dato fundamental para concretar el número de representantes, el legislador tiene en consideración el elemento de la fijeza o de la temporalidad de los contratos; de ahí que haya establecido unas reglas específicas de cómputo. De la aplicación de estas reglas la mesa deducirá una equivalencia correspondiente a la plantilla que será la empleada para acudir a las tablas que fijan el número de representantes de los arts. 62 y 66 del ET.

Reglas de equivalencia:

- Por cada trabajador indefinido se computará 1.
- Por cada trabajador con contrato de duración determinada de más de 1 año, se computará 1.
- Finalmente, respecto de los contratados por menos de 1 año, se procede a sumar todos los días comprendidos dentro del periodo de duración de todos los contratos inferiores a 1 año (tomando como módulo 30 días al mes) y se computará 1 por cada 200 días o fracción.

Una vez deducidas las equivalencias correspondientes a cada una de las 3 categorías se sumarán y con la equivalencia definitiva se acudirá a los escalas de los arts. 62 y 66, según corresponda.

En cualquier caso, si la equivalencia fuese superior al número real de trabajadores se tomará este para determinar el número de representantes.

Posteriormente la mesa procederá al reparto proporcional de los representantes a elegir entre los dos colegios, si los hubiere, empleando una distribución según el número de trabajadores de cada colegio. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo (art. 71.1 ET). Cuando en la distribución a alguno de los colegios electorales le corresponde un cociente inferior al 0,5% se constituirá colegio único. Por ejemplo, en un centro de trabajo que cuente con un censo de 205 trabajadores, donde el comité estará compuesto por 9 miembros, si el censo de electores es de 180 trabajadores, distribuidos a razón de 25 y 155 trabajadores electores del colegio de técnicos y administrativos y del colegio de especialistas y no cualificados, respectivamente, sólo 1 miembro del comité será elegido por ese primer colegio, y los 8 restantes por el segundo colegio citado.

2.5.6.5 Campaña electoral y votación

Propaganda electoral

Los promotores de las elecciones, los presentadores de candidaturas, y los propios candidatos podrán efectuar la propaganda electoral que consideren oportuna, desde la fecha de proclamación definitiva de candidaturas y hasta las cero horas del día anterior

al señalado para la fecha de la votación. Hay que tener en cuenta que en las elecciones para Comités de Empresa entre proclamación definitiva y votación deben transcurrir al menos 5 días.

La realización de propaganda electoral no alterará la prestación normal de trabajo.

Votación

En el caso de elección de delegados de personal, la lista de candidatos será única y en ella se contendrá la relación de todos los candidatos alfabéticamente ordenados, independientemente del sindicato o grupo de independientes al que pertenezca. Junto al nombre del candidato figurará el sindicato o grupo al que pertenezca. Los electores en el momento de votar podrán elegir, dentro de esa lista abierta a los candidatos que estimen oportuno, en el número que corresponda. Si el número a elegir es 1 podrán optar por un candidato y si son 3 podrán optar por 1, 2 o 3 candidatos.

En el caso de los CE cada sindicato o grupo de independientes, presentará una lista distinta con un número de candidatos como mínimo equivalente al de puestos a cubrir. Cada elector podrá votar solo por una lista.

La votación se celebrará en horas de trabajo y en una instalación de la empresa.

2.5.6.6 Atribución de resultados

En el caso de elección de delegados de personal una vez recontados los votos se atribuirán los puestos de representantes a los candidatos más votados. En caso de empate se atribuirán los puestos de representante por orden de antigüedad en la empresa.

En el caso de elección de comité de empresa, se empleará como fórmula de distribución el sistema proporcional de resto mayor;

1. Se tomarán en consideración todos los votos válidamente emitidos, descontando los votos en blanco y los nulos.
2. No tendrán derecho a participar en el reparto aquellas candidaturas que no hubieran obtenido al menos el 5% de los votos. Por tanto, se descontarán del total de votos considerados los que hubieran obtenido las listas que incurren en este supuesto.
3. Se dividirá el número de votos tomados en consideración entre el número de representantes a elegir (al cociente se le denomina constante o coeficiente electoral).
4. Se divide el número de votos válidos de cada lista entre la constante.
5. El cociente obtenido constituye el número de representantes de cada sindicato, debiéndose atribuir los representantes restantes a las fracciones más altas.

En caso de empate, art.12.1 RD 1844/1994 se atribuirá el puesto al candidato con mayor antigüedad en la empresa.

2.5.6.7. Elaboración Acta y Registro

Para finalizar la mesa levanta [acta de los resultados electorales en modelo oficial](#) y en plazo de 3 días el presidente o persona en quien delegue deberá registrar el acta en la

oficina pública. En caso de no registrarse el acta los resultados sólo tendrán validez interna, solo servirán para designar a los representantes de los trabajadores y no tendrán validez externa, no servirán para el computo de la representatividad de los distintos sindicatos.

La oficina pública, una vez recibidas las actas las registrará y tendrán validez salvo que:

1. los resultados no se plasmen en modelo oficial
2. el presidente no las hubiera firmado
3. los resultados fueran ilegibles
4. la celebración de elecciones no se hubiera preavisado a la oficina pública.

2.5.7. Recursos en materia electoral

Frente a las decisiones de la Mesa Electoral

Las decisiones de la Mesa Electoral son recurribles inicialmente ante la propia mesa. Agotada esta vía el art. 76 del ET regula un sistema de arbitraje electoral, para resolver las discrepancias generadas con ocasión del proceso electoral.

El sistema consiste en la posibilidad de recurrir ante un árbitro que deberá ser Grado en Ciencias del Trabajo o RLLL o licenciado en Derecho, que será elegido por unanimidad entre los sindicatos más representativos y los que cuenten con representación suficiente en el ámbito provincial donde se designen. En caso de desacuerdo los fijará la autoridad laboral.

Frente a las decisiones de la Administración laboral

Sus decisiones deberán ser recurridas ante los tribunales ordinarios.

2.6. Representación unitaria de los funcionarios

2.6.1. Presentación

El art. 28.1 de la Constitución prevé que el legislador puede regular de manera especial, diferenciada, determinados aspectos de la relación funcional que sean tan distintos que merezcan una regulación distinta. El legislador ha entendido que hay dos aspectos específicos que merecen tal régimen jurídico propio: en primer lugar, lo relacionado con los órganos de representación de los funcionarios, materia que se trata a continuación, y, en segundo lugar, el ámbito de la determinación de condiciones de trabajo, materia que se aborda dentro del estudio de la negociación colectiva.

En lo concerniente a la normativa que rige la representación unitaria de los funcionarios habrá que estar a lo regulado por la [Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público](#) arts. 39-45 y parcialmente su antecesora, la Ley 9/1987 que, transitoriamente, continúa en vigor en algunos artículos (en lo que aquí interesa, el art.7).

2.6.2. Órganos de representación unitaria de los funcionarios

Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

En las *unidades electorales* donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres.

Las Juntas de Personal se constituirán en las *unidades electorales* que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente, idéntica a la regulada por el ET para los Comités de Empresa:

De 50 a 100 funcionarios: 5.

De 101 a 250 funcionarios: 9.

De 251 a 500 funcionarios: 13.

De 501 a 750 funcionarios: 17.

De 751 a 1.000 funcionarios: 21.

De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

El establecimiento de las *unidades electorales* se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con los SMR los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan. Mientras no se lleve a cabo esta estructuración siguen en vigor las antiguas unidades electorales, derivadas de la aplicación del art.7 de la Ley 9/1987.

2.6.3. Funciones o competencias

Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- g) Estarán legitimados para iniciar los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Destaca la ausencia de competencia de negociación. No son los representantes unitarios sino los representantes sindicales quienes llevan a cabo la negociación en las materias que la ley 7/2007 lo permite. Tampoco están legitimados para actuar en materia de conflictos colectivos.

2.6.4. Garantías y facilidades

Garantías

Se asemejan a las reguladas en el ET y que se analizaron anteriormente.

En el ámbito de despidos y sanciones, en el marco de la función pública todos los funcionarios tienen derecho a que se les instruya un expediente contradictorio antes de ser despedidos o sancionados, por lo tanto, no es una garantía especial que se atribuya a los representantes sino que es una garantía general para todos los funcionarios.

Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

Facilidades

- Tienen derecho a una tablón de anuncios
- Derecho a un local adecuado siempre que trabajen al menos 250 funcionarios en el centro de trabajo.
- Los representantes de los funcionarios tendrán derecho a la libre distribución de información y publicaciones en el centro de trabajo.
- Los funcionarios tienen derecho al crédito horario según el siguiente baremo:

Hasta 100 funcionarios: 15.

De 101 a 250 funcionarios: 20.

De 251 a 500 funcionarios: 30.

De 501 a 750 funcionarios: 35.

De 751 en adelante: 40.

El crédito horario solo podrán utilizarlo durante la jornada laboral del representante.

Mejorando el régimen del ET, Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal a la acumulación de los créditos horarios.

2.6.5. Régimen electoral

La materia electoral se regula a través del RD 1846/94 modificó todo el sistema anterior que era muy distinto del régimen electoral de los trabajadores por cuenta ajena y reguló el vigente régimen electoral de una manera prácticamente idéntica al ya estudiado en la parte correspondiente a las elecciones en las empresas.

3.REPRESENTACIÓN SINDICAL

3.1. Concepto de representación sindical

La representación sindical, a diferencia de la representación unitaria que es representativa de la totalidad de la plantilla, es una representación parcial de la plantilla de la empresa, es representativa de los trabajadores afiliados a sindicatos. No obstante, como ya se analizará, pese a estar limitada a los afiliados, se le atribuyen facultades generales de actuación que también afectan a los no afiliados.

La representación sindical, regulada en la LOLS, consta de dos tipos de órganos que se examinan a continuación.

3.2. Las secciones sindicales

3.2.1. Constitución de las secciones sindicales y su ámbito

Son las agrupaciones formales de los trabajadores afiliados al mismo sindicato, dentro de una misma empresa o centro de trabajo. La LOLS, art. 8.1 señala que “los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato”.

La ley, por tanto, no establece un número mínimo de afiliados para poder constituir una sección sindical, en cualquier caso serán los estatutos de cada sindicato los que podrán establecer condiciones mínimas para la creación de secciones sindicales.

Por otro lado, cuando la LOLS regula que las secciones sindicales podrán constituirse en la “empresa o centro de trabajo”, los Tribunales han entendido, a diferencia del caso de la representación unitaria, que los afiliados podrán elegir libremente uno u otro ámbito de constitución. La elección del ámbito de constitución de las secciones sindicales es, pues, una facultad de los afiliados. La cuestión que se suscita entonces es la de si se trata de una facultad alternativa o acumulativa, es decir, si son ámbitos compatibles de constitución de las secciones sindicales y, por tanto, si caben secciones sindicales de centros y de empresa al mismo tiempo. Y la respuesta a esta cuestión ha sido afirmativa, si bien como se verá más adelante esto plantea nuevas interrogantes cuando se trata sobre la designación de delegados sindicales.

Finalmente, por lo visto con anterioridad, la creación de la sección no requiere de autorización ni consentimiento empresarial alguno.

Sin embargo para acceder al pleno ejercicio de los derechos que pudieran corresponderle, se precisa la comunicación al empresario ya que de lo contrario este podría alegar el desconocimiento de aquella y negar los derechos que pudieran corresponderle a la sección.

3.2.2. Derechos de las secciones sindicales

-Todas las secciones sindicales cuentan con los siguientes derechos básicos:

1. Derecho a reunirse en las instalaciones de la empresa, fuera del horario laboral y previa comunicación al empresario.
2. Derecho a recaudar las cuotas de sus afiliados dentro de la empresa, siempre que no se obstaculice la actividad laboral.
3. Derecho a distribuir información sindical.

-Además algunas *secciones sindicales, concretamente las secciones de sindicatos más representativos y de sindicatos con presencia en el órgano de representación unitaria*, tienen derecho a los siguientes derechos adicionales:

1. Tablón de anuncios
2. Derecho a un local adecuado, siempre que en esa empresa, centro de trabajo o unidad electoral, trabajen al menos 250 trabajadores o funcionarios. Sobre este particular se ha suscitado si el cómputo de los 250 trabajadores se refiere al centro de trabajo o a la empresa y los Tribunales han resuelto que sea respecto del ámbito en el que se haya constituido la representación unitaria. Es decir, si existe representación unitaria por cada centro este será el ámbito de cómputo, si, al contrario, la representación es de ámbito de empresa el recuento de los 250 se hará respecto de la totalidad de la plantilla de la empresa (SSTS 10-11-1998 y 20-7-2000).
3. Derecho a la negociación colectiva de ámbito empresarial o inferior.

3.3 Delegados Sindicales

3.3.1 Condiciones para su nombramiento

Son los representantes de las secciones sindicales que cumplan determinadas condiciones. No obstante, cualquier sección sindical puede nombrar representantes, pero no disfrutarán del *status* jurídico de delegado sindical si no cumplen las siguientes condiciones:

-Que la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores. Para el cómputo es indistinto el tipo de contrato que tengan. Además, es preciso que el censo de trabajadores se mantenga en el número mínimo de 250 trabajadores (STSJ Cataluña 7-2-1996 y STSJ País Vasco 31-10-2000), en caso contrario perderían tal condición.

-Que la sección sindical tenga representación en el comité de empresa.

3.3.2 Número de delegados sindicales

- a) Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos elegirán 1 delegado sindical.
- b) Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los votos elegirán el siguiente número de delegados sindicales en función de la plantilla:

De 250 a 750 trabajadores: 1

De 751 a 2.000 trabajadores: 2

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3

De 5.001 en adelante: 4

Estos números previstos por el art. 10.2 LOLS serán de aplicación salvo otros acuerdos o convenios que los mejoren, mejora que es extensible por acuerdo con la empresa a otros aspectos como el número mínimo de plantilla (250), los derechos de los delegados y secciones, etc.

La elección de los delegados sindicales corresponde a los afiliados de cada sección sindical de entre ellos mismos.

3.3.3 Status jurídico del delegado sindical

El art. 10.3 LOLS establece una regla de equiparación entre los representantes unitarios y los delegados sindicales, en todo lo referido a sus derechos, garantías y facilidades, por tanto no cabe sino remitirse a lo ya dicho en aquel apartado. Además los delegados sindicales que no sean miembros del comité de empresa tendrán derecho a acudir a las reuniones de este.

Hay que aclarar que si el delegado sindical forma parte del comité de empresa no tiene un derecho de crédito por el doble de horas sindicales legal o convencionalmente fijadas (STS 31-5-1996 y STSJ Andalucía 13-3-2003).

4-LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES

4.1 Normativa

La regulación de la asamblea se contiene en los arts. 77, 78, 79 y 80 ET y desarrolla el régimen jurídico de ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores reconocido por el art. 4.1.f) ET, y con encaje constitucional en el art. 21.1 de la Constitución.

4.2. Convocatoria

4.2.1. Titulares de la facultad de convocar

Estos titulares son:

- a) Los delegados de personal o el comité de empresa.
- b) Los trabajadores en un número no inferior al 33% de la plantilla.

Los delegados sindicales no están legitimados para convocar la asamblea de todos los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo.

4.2.2. Contenido de la convocatoria

La convocatoria deberá contener el orden del día, especificándose, en su caso, los temas sobre los que se someterá a la asamblea la adopción de acuerdos, así como la determinación de las personas no pertenecientes a la empresa que asistirán a la asamblea.

4.3. Presidencia de la asamblea

La Presidencia de la asamblea corresponderá, en todo caso, al Comité de empresa o a los delegados de personal. La Presidencia corresponde siempre a los representantes, aun cuando la asamblea haya sido convocada por los trabajadores.

4.3.1. Facultades de la presidencia

Las facultades de la Presidencia son:

- a) Comunicar al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea (art. 77 ET). 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 (art. 79 ET).
- b) Acordar con el empresario las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.
- c) La dirección de la Asamblea,

4.3.2. Responsabilidad de la presidencia

Será el normal desarrollo de la asamblea, así como la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Y concretamente son los representantes los que habrán de resarcir o afianzar el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en la asamblea.

4.4. Lugar de la reunión

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten. En el caso de insuficiencia de los locales disponibles en el centro de trabajo, que impida la reunión simultánea de toda la plantilla se celebrarán reuniones parciales, que se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera (art. 77.2 ET).

El ET establece la obligación empresarial de facilitar un local en el centro para la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones del ET sobre el desarrollo de este derecho de reunión en asamblea, por ejemplo si falta el preaviso (STSJ Madrid 15-10-1998).
- b) Si no hubiesen transcurrido 2 meses desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación. También parece que debe de quedar fuera de tal limitación las reuniones que puedan tener lugar en el curso de una huelga.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior. Responsabilidad que corresponde a los representantes, en cuanto a los mismos corresponde siempre la Presidencia de la reunión.
- d) En el supuesto de cierre legal de la empresa.

4.5. El tiempo de la reunión

La asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo con el empresario.

4.6. Los acuerdos de la asamblea

Los acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores del centro requerirán para su validez el voto favorable, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Se requiere la mayoría absoluta de los trabajadores del centro o la empresa, que no de los asistentes a la asamblea.

4.7. La asamblea revocatoria del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa

Esta asamblea presenta ciertas particularidades, en relación con el régimen general estudiado:

- a) En relación con la convocatoria, los titulares de la facultad de convocatoria son los trabajadores que sumen al menos 1/3.
- b) La decisión deberá ser adoptada por mayoría absoluta de los trabajadores.

La Presidencia de la Asamblea también corresponde en este caso a los representantes, si bien, podrán ser sustituidos en caso de ausencia, por otros trabajadores que les suplan en esta función de dirección de la Asamblea.

Limitaciones legales para su celebración.

No será posible la Asamblea revocatoria:

–Durante la tramitación de un convenio colectivo.

–Si no han transcurrido 6 meses desde la anterior asamblea revocatoria.