

F. O. L.

Documento 1/2

CURSO: 2013-2014

SEMANA: 1

PROFESORA: Lourdes Gago

TEMA: 31

MAPA CONCEPTUAL TEMA 31

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SE CANALIZA A TRAVÉS DE.

- REPRESENTACIÓN UNITARIA (tema 31)
- REPRESENTACIÓN SINDICAL (tema 32)
- Otros sistemas

LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

¿QUIÉNES SON?

- DELEGADO DE PERSONAL
- COMITÉ DE EMPRESA

¿CUÁNTOS SON?

- Incrementos y disminuciones de plantilla

¿QUÉ NATURALEZA TIENE SU MANDATO?

- Representativo/Imperativo

¿CÓMO SON ELEGIDOS?

- Procedimiento electoral

¿QUÉ FUNCIONES TIENEN?

Competencias: Informativas, vigilancia y control, gestión de obras sociales, colaboración en la empresa.

¿GOZAN DE PROTECCIÓN EN EL EJERCICIO DE SU CARGO?

Garantías del artículo 68 TRET

EL DERECHO DE REUNIÓN:

- COMO MANIFESTACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. (Art. 21 C / 77 ET)

Tema 31

1.- Referencias normativas y jurisprudenciales

- Convenios 87, 98 y 135 de la OIT.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- RD Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento del empleo.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre que aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 en la parte que no ha sido modificado por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.
- Real-Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 38/2007, de 16 de noviembre, que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

2.- Páginas web

www.ccoo.es

www.ugt.es

www.empleo.gob.es

www.todalaley.com

[www.portico legal.es](http://www.porticolegal.es)

www.westlaw.es

TEMA: 31

**EL SISTEMA DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA:
SU ESTRUCTURA EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA**

- Es un modelo COMPLEJO con varios tipos de medios de representación.
- La participación parte de la base de que **la gestión de la empresa no es sólo actividad exclusiva del empresario.**
- Se configura un **modelo base de doble canal o mixto** (representación unitaria y sindical) aunque existen otros medios de representación.
- El centro de trabajo es la unidad básica electoral

✘ ASAMBLEA DE TRABAJADORES

- Se trata de un sistema de representación directa
- No es un órgano de representación unitaria
- Se puede votar directamente o por correo
- En las empresas de menos de 6 trabajadores es uno de los medios de expresión de la voluntad de la plantilla

✘ REPRESENTACIÓN UNITARIA

- Sistema de participación reivindicativo con cierta colaboración con la empresa.
- La unidad electoral base es el centro de trabajo.
- Los representantes están revestidos de la legitimidad que les da ser elegidos por todos los trabajadores de la empresa.
- Su revocación puede acordarse en Asamblea de Trabajadores

✘ REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN SEGURIDAD E HIGIENE

Se articula en torno a dos ejes:

- **Delegados de prevención.** Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos. Son designados por y entre los representantes del personal.
- **Comité de Seguridad y Salud.** Órgano paritario destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Integrado por delegados de prevención y el empresario o sus representantes.

✘ REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Su perspectiva de actuación a veces rebasa los límites de la empresa.
- Su regulación aparece en el artículo 10 LOLS
- Su creación y elección ha de atenerse a los Estatutos del sindicato
 - Secciones sindicales. Puede constituirse de modo voluntario
 - Delegados sindicales. Para empresas que ocupen a más de 250 trabajadores.

TEMA: 31

PROFESORA: Lourdes Gago

Documento de Apoyo; temas: 31, 32.

REPRESENTACIÓN UNITARIA	REPRESENTACIÓN SINDICAL
Regulación Legal: Estatuto de los Trabajadores	Regulación Legal: Ley Orgánica de Libertad

	Sindical
Representa a la totalidad de la plantilla	Se refiere a los trabajadores afiliados a un sindicato en la empresa
Representación más numerosa numéricamente	Representación menos numerosa numéricamente
Procedimiento de elección: Regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre	Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatutos del Sindicato
Son elegidos por la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que los electores cuenten con un mes de antigüedad en la misma.	Está compuesta por los trabajadores afiliados a un sindicato
Su actividad no está protegida por el Derecho Fundamental de Libertad Sindical	Su actividad está protegida por el Derecho Fundamental a la Libertad Sindical
Ambos tipos de representación tienen el mismo régimen de garantías. Recogidas en el artículo 68 TRET.	
Comparten tarea en materia de negociación colectiva (art. 87.1 ET)	
Comparten tareas de información y consulta de los trabajadores (arts. 64 ET y 10.3 LOLS)	

TEMA: 31

PROFESORA: Lourdes Gago

Documento de apoyo.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE SUS REPRESENTANTES UNITARIOS.

Art. 4.1.E.T.- Derecho de participación en la empresa.

Art. 18. E.T.- Presencia en registros a trabajadores.

Art. 19 E.T. Inspección de las medidas de seguridad.

Art. 22.E.T. Clasificación profesional.

Art. 24 E.T. Ascensos.

Art. 40 E.T. Consultas en la movilidad geográfica.

Art. 41 E.T. Consultas en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Art. 44.1 E.T. Comunicación del cambio de titularidad en la empresa a los representantes de los trabajadores.

Art. 51.2 E.T. Período de consultas en el despido colectivo.

Art. 55 E.T. Tramitación de expediente contradictorio para el despido de un representante de los trabajadores.

TEMA: 31

PROFESORA: Lourdes Gago

DOCUMENTO DE APOYO

INCREMENTO Y DISMINUCIÓN DE PLANTILLA
ART. 67 E.T.

INCREMENTO DE PLANTILLA

- UN INCREMENTO DE PLANTILLA ORIGINA LA POSIBILIDAD DE CUBRIR NUEVOS PUESTOS EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL
- A TRAVÉS DE ELECCIONES PARCIALES

DISMINUCIÓN DE PLANTILLA

- HAY QUE ATENERSE A LO QUE INDIQUE EL CONVENIO COLECTIVO
- SI EL CONVENIO NO PREVÉ EL SUPUESTO,

→ LA ACOMODACIÓN DEBE REALIZARSE POR ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

TEMA: 31

PROFESORA: Lourdes Gago

Documento de Apoyo

COMITÉ INTERCENTROS

NATURALEZA: Órgano de representación unitaria DERIVADA O DE SEGUNDO GRADO

FUNCIONES: Las que le dote el Convenio Colectivo que lo crea.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: La empresa.

CARACTERES:

1. Estará integrado por 13 miembros como máximo
2. Su composición ha de respetar la proporción de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales de los distintos centros de trabajo
3. Su composición ha de atender al número de representantes elegidos y no al número de votos que ha obtenido cada candidatura
4. Está formado por miembros de los comité de empresa o delegados de personal de los centros de trabajo
5. Su creación requiere que se haya pactado en Convenio Colectivo.
6. La elección de los miembros del Comité Intercentros la realizan los sindicatos o bien los representantes de los trabajadores.

TEMA: 31

PROFESORA: Lourdes Gago

Documento de Apoyo; temas: 31, 32, 57.

Artículo 66 T.R.E.T. - Composición del Comité de Empresa

De 50 a 100 trabajadores	5 miembros
De 101 a 250 trabajadores	9 miembros
De 251 a 500 trabajadores	13 miembros
De 501 a 750 trabajadores	17 miembros
De 751 a 1000 trabajadores	21 miembros
De mil en adelante	Dos por cada mil o fracción, con el máximo de 75 miembros

Artículo 68.e) TRET- Crédito Horario/mensual de los representantes de los trabajadores

Hasta 100 trabajadores	15 horas
De 101 a 250 trabajadores	20 horas
De 251 a 500 trabajadores	30 horas
De 501 a 750 trabajadores	35 horas
De 751 en adelante	40 horas

Artículo 10 Ley Orgánica de Libertad Sindical - Número de Delegados sindicales

De 250 a 750 trabajadores	Uno
De 751 a 2000 trabajadores	Dos
De 2001 a 5000 trabajadores	Tres
De 5001 en adelante	Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical

Este número puede ser mejorado por convenio colectivo (artículo 10.2 LOLS)

Artículo 35 Ley de Prevención de Riesgos Laborales – Número de delegados de prevención

De 50 a 100 trabajadores	2 delegados de prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 delegados de prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 delegados de prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 delegados de prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 delegados de prevención
De 3001 a 4000 trabajadores	7 delegados de prevención
De 4001 en adelante	8 delegados de prevención

En empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el Delegado de Personal.
En empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención

Tema 31

REAL DECRETO LEY 5/2006 DE 9 DE JUNIO
PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO

Novedades que se introducen respecto de los representantes del personal en contratistas y subcontratistas

- Se incluye un **apartado 6 en el art. 42** del Estatuto de los Trabajadores

“Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.”

- Se incluye un **apartado 7 en el art. 42** del Estatuto de los Trabajadores

“Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley

La capacidad de representación y de ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.”

- El **art. 81** del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos.

“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 pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.”

Tema 31

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS
Artículos 64 y 65 ET

- **Ley 38/2007, de 16 de noviembre, que modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario**

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Han de actuar con espíritu de **COOPERACIÓN**.

¿En qué consiste el derecho de información?

→ Es la **transmisión de datos por el empresario al comité de empresa**, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.

¿Qué se entiende por consulta?

→ Es el **intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa** sobre una cuestión determinada, **incluyendo, en su caso, la emisión de informe** previo por parte del mismo.

¿Cómo debe hacerse la consulta?

- Debe realizarse en un **momento y con un contenido apropiado**.
- En el **nivel de dirección y representación correspondiente** de la empresa.
- De manera que **permita** a los representantes, sobre la base de la información recibida, **reunirse** con el empresario, **obtener una respuesta justificada** a su eventual informe, y poder contrastar sus puntos de vista con el objetivo de poder llegar a un **acuerdo**.

Nuevos derechos de información y consulta:

- Recibirán información sobre los **contratos a tiempo parcial**, la **realización de horas complementarias** por los trabajadores a tiempo parcial, así como supuestos de **subcontratación**. Las informaciones anteriores deberán recibirlas de forma trimestral como mínimo.
- Asimismo tendrán derecho a ser informados y consultados sobre todas las **decisiones** de la empresa que pudieran provocar **cambios** relevantes en cuanto a la **organización** del trabajo y a los **contratos** de trabajo en la empresa.
- Los **representantes de los trabajadores** de las **diferentes empresas** que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las **contrataciones y subcontrataciones** que se hagan en la misma.
- La **empresa**, excepcionalmente, **no estará obligada** a **comunicar** aquellas informaciones específicas relacionadas con **secretos industriales, financieros o comerciales** cuya

divulgación **podiera**, según criterios objetivos, **obstaculizar el funcionamiento de la empresa** o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

↳ Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Tema 31

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA TRAS LA APROBACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**Se añaden las siguientes competencias en materia de igualdad****5.- COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA****5.1.- Competencias**

INFORMACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recibirán información anual, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Entre esta información se encuentra: <ul style="list-style-type: none"> - Datos sobre proporción de mujeres y hombres en los mismos niveles profesionales. - Las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. - La aplicación del plan de igualdad, de haberse establecido en la empresa.
VIGILANCIA Y CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilará el respeto y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
COLABORACIÓN CON LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaborarán con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. (art. 64.7.c)

Tema 31

GARANTÍAS: ÁMBITO SUBJETIVO Y OTROS DATOS

Derivan del artículo 135 de la OIT.

ÁMBITO SUBJETIVO:

LAS GARANTÍAS DEL ARTÍCULO 68 TRET SE APLICAN A:

- REPRESENTANTES UNITARIOS.

- REPRESENTANTES SINDICALES.
- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.
- TRABAJADORES DESIGNADOS POR EL EMPRESARIO PARA OCUPARSE DE LAS TAREAS DE PREVENCIÓN Garantías del artículo 68 a), b) y c).

AFECTAN A:

GARANTÍA	PERSONAS AFECTADAS
EXPEDIENTE CONTRADICTORIO (art. 68.a)	<ul style="list-style-type: none"> - Representantes electos durante su mandato y durante el año siguiente a la expiración del mandato. - Representantes electos antes de tomar posesión de su cargo. - Candidatos proclamados para su elección mientras dura el proceso electoral.
PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA (art.68.b)	- Representantes que ostentan tal condición cuando se adopta la medida extintiva por causas tecnológicas o económicas.
NO SER DESPEDIDO NI SANCIONADO DURANTE EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES (art. 68. c)	<ul style="list-style-type: none"> - Representantes electos durante su mandato y durante el año siguiente a la expiración del mandato. - Representantes electos antes de tomar posesión de su cargo. - Candidatos proclamados para su elección mientras dura el proceso electoral.

Tema 31:

EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

REGULACIÓN LEGAL: Art. 68. a) TRET

OBJETO: PARA FALTAS GRAVES O MUY GRAVES

GARANTÍA FORMAL Y NO DE CONTENIDO

PRECEPTIVA PARA LA EMPRESA

✘ ¿CÓMO HA DE TRAMITARSE?

- NO ESTÁ RECOGIDA EN LA LEY LA FORMA CONCRETA. La jurisprudencia ha ido precisando algunas notas configuradoras
- HAY QUE OÍR AL INTERESADO
- HAY QUE OÍR A LOS REPRESENTANTES:
 - Si son delegados de personal: A todos
 - Si es comité de empresa: Emitirá un informe

✘ ¿HAY PERIODO PROBATORIO?

La jurisprudencia no es unánime.

✘ ¿TIENE QUE HABER UN INSTRUCTOR O UN SECRETARIO?

Su no presencia no lo invalida.

✘ ¿CUÁNTO TIEMPO HAY PARA REALIZARLO?

- No hay plazo legal para su desarrollo.
- Interrumpe la prescripción de las faltas

✘ ¿A QUIENES AFECTA A?:

- REPRESENTANTES ELECTOS (incluso antes de tomar posesión de sus cargos)
- CANDIDATOS PROCLAMADOS PARA LA ELECCIÓN (mientras se desarrolla el proceso electoral)

NO AFECTA A

- Representantes pasado un año desde el fin de su mandato
- Candidatos suplentes

TEMA: 31

PROFESORA: Lourdes Gago

DOCUMENTO DE APOYO

**CREDITO HORARIO DE LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

ART 68 E.T.

1. ES UNA GARANTÍA DE LOS REPRESENTANTES LOS TRABAJADORES.
2. SU FIN ES FACILITAR LAS FUNCIONES REPRESENTATIVAS.
3. NO REQUIERE AUTORIZACIÓN PREVIA DE LA EMPRESA.
4. NECESITA COMUNICACIÓN A LA EMPRESA.
5. ES RETRIBUIDO.
6. SE COMPUTA SOBRE LA JORNADA DEL TRABAJADOR.
7. CABE LA ACUMULACIÓN DE HORAS DE DIVERSOS REPRESENTANTES, INCLUSO SUPERANDO EL CENTRO DE TRABAJO SI ASÍ SE PACTA (STS 10-12-2003)

Tema : 31
Lourdes Gago

**MANUAL DE ELECCIONES DE
REPRESENTANTES UNITARIOS
DE LOS TRABAJADORES**

FASES BÁSICAS DEL PROCESO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES UNITARIOS DE LOS TRABAJADORES PARA REALIZAR EL ESCRUTINIO DE LOS VOTOS**1.- Determinar el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.****2.- Determinar si hay que elegir delegados de personal o comité de empresa.**

Para elecciones al comité de empresa

3.- Calcular el número de miembros del comité de empresa para cada colegio profesional.**4.- Comprobar que las listas que han concurrido a las elecciones hayan obtenido el 5% de los votos por cada colegio (art. 71,2 b).****5.- Calcular el coeficiente de cada colegio. Determina el número de votos que hay que haber obtenido para lograr un representante Art. 71, 2 b).****6.- Dividir el número de votos de cada candidatura en cada colegio entre el coeficiente del colegio.****7.-Adjudicación de puestos del comité entre las candidaturas.****1.- Determinar el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo**

El número de trabajadores en la empresa a efectos de determinar el tipo de representación se calcula según las reglas del artículo 72 ET.

Se computan como trabajadores las personas que se encuentren en los siguientes grupos:

- trabajadores **fijos**,
- trabajadores **fijos discontinuos**,
- trabajadores con **contratos temporales de duración superior a un año**,

Los trabajadores que tienen **contratos temporales de duración inferior al año**:

Se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de elección teniendo en cuenta que el empresario debe facilitar a la mesa electoral en el listado del censo laboral la relación de los trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días¹ trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección (artículo 6.4 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa). Cada doscientos días trabajados o fracción de este último grupo de trabajadores se computará como un trabajador más. El cociente resultante se redondeará por exceso.

Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes (artículo 9.4 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa).

¹ Artículo 9.4 Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.” A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previstos en el artículo 72.2,b) del Estatuto de los Trabajadores se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales...”

2.- Analizar si estamos ante un supuesto de elecciones de delegados de personal o comité de empresa

Está en función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

- Delegados de personal: Para empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. (art. 62 ET)

De 11 a 30 trabajadores: 1 delegado de personal

De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados de personal

- Delegado facultativo: De 6 a 10 trabajadores si lo deciden los mismos por mayoría.

- Comité de empresa (composición art. 66 ET):

De 50 a 100 trabajadores..... 5

De 101 a 250 trabajadores..... 9

De 251 a 500 trabajadores.....13

De 501 a 750 trabajadores.....17

De 751 a 1000 trabajadores.....21

Más de 1000, dos por cada mil o fracción, con el máximo de 75

- Para constituir un comité de empresa en el proceso electoral habrá que seguir el procedimiento que sigue a continuación

3.- Calcular el número de miembros del comité de empresa para cada colegio profesional

La distribución será proporcional según el número de trabajadores de cada colegio profesional.

El cálculo lo haremos estableciendo una proporción entre el número total de trabajadores y los trabajadores de ese colegio.

- Si en la división resultan cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo que correspondería la fracción más alta. (art. 71 ET)

- Existencia de cocientes iguales en la adjudicación del número de representantes por colegios

Artículo 71.1 TRET.- Si la unidad fraccionaria fuera igual la adjudicación se realizará por sorteo

- ✓ Ejemplo

En una empresa, a la que le corresponde tener un Comité de Empresa de 9 miembros, el resultado de calcular el número de representantes que corresponde elegir al colegio de técnicos-administrativos, y al de especialistas y no cualificados es el siguiente:

Colegio de Técnicos y Administrativos: 3,25

Colegio de Especialistas y no cualificados: 5,25

El noveno representante se adjudicará por sorteo al ser la unidad fraccionaria igual en un colegio que en otro.

4.- Comprobar que las listas que hayan concurrido a las elecciones han obtenido el 5% de los votos por cada colegio (art. 71,2 b)

- Calcular el 5% de los votos de cada colegio
- Comprobar si las listas han obtenido este porcentaje o están por debajo del mismo.

Si han obtenido como mínimo este porcentaje cuentan para la atribución de resultados.

Si no han obtenido este porcentaje no cuentan para la atribución de resultados.

5.- Calcular el coeficiente de cada colegio

Determina el número de votos que hay que haber obtenido para lograr un representante Art. 71, 2 b) ET.

Se divide el número de votos válidos de cada colegio (excluyendo los votos en blanco, los nulos y los obtenidos por aquellas candidaturas que no hayan obtenido el 5%) entre el número de puestos a cubrir en cada colegio.

6.- Dividir el número de votos de cada candidatura en cada colegio entre el coeficiente del colegio.

Obtendremos un coeficiente por parte entera y una fracción por cada división.

7.-Adjudicación de puestos del comité entre las candidaturas

- Primero se adjudican puestos a los valores enteros.
- Si sobran puestos, una vez hecho el reparto con los valores enteros, se adjudicarán los puestos sobrantes a las candidaturas que hayan obtenidos los restos mayores.

- Si ocurre un empate de votos o de enteros o de restos para atribuir el último puesto a cubrir:

Se elige al representante con mayor antigüedad en la empresa

✓ Ejemplo

En una empresa con un Comité de 9 miembros los resultados electorales arrojan el siguiente resultado:

Candidatura A: obtiene 6,85 representantes

Candidatura B: obtiene 2,85 representantes

En este supuesto la candidatura A tendría derecho a tener 6 representantes y la candidatura B tendría derecho a tener 2. El noveno representantes se adjudicaría al candidato, de A o de B, que tuviera mayor antigüedad en la empresa. (Art. 12.1 Real Decreto 1844/1994))

Tema 31

20 CUESTIONES CLAVE SOBRE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

- 1.- ¿Que diferencia existe entre el Derecho Individual y el Derecho colectivo del trabajo?
- 2.- Indica brevemente las formas más habituales de participación de los trabajadores en las empresas.
- 3.- ¿Qué diferencia existe entre la representación unitaria y la representación sindical de los trabajadores en la empresa?
- 4.- Indicar quienes pueden ser electores y elegibles en un procedimiento para organizar la representación unitaria de los trabajadores en una empresa o centro de trabajo.
- 5.- Explica las diferencias entre un delegado de personal, un comité de empresa y un delegado de prevención. Señalar su regulación normativa.
- 6.- Indica en qué supuestos pueden crearse comités de empresas conjuntos.
- 7.- Señalar los supuestos en los que pueden elegirse un delegado de personal conjunto.
- 8.- Explica qué es el comité intercentros.
- 9.- ¿Cuál es la regla que ha de usarse para repartir los puestos en el comité intercentros?
- 10.- ¿Las personas contratadas con un contrato del personal de alta dirección pueden ocupar cargos unitarios en la empresa?
- 11.- Señala brevemente en que ocasiones puede plantearse la revocación del mandato de los representantes de los trabajadores.
- 12.- Explicar el procedimiento de revocación de un representante de los trabajadores.
- 13.- ¿Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo están legitimados para promover las elecciones sindicales?
- 14.- ¿Las denegaciones de inscripción de las actas electorales ante la autoridad laboral han de ser recurridas siempre por el procedimiento arbitral?
- 15.- Indica los sujetos legitimados para promover elecciones sindicales.
- 16.- ¿Cómo ha de realizarse la asamblea de trabajadores, en la constitución de un comité de empresa conjunto, a efectos de promover elecciones para elegir dicho comité de empresa?
- 17.- Explicar a partir de qué fecha se pueden promover elecciones en una empresa que ya tiene constituido su órgano de representación de personal pero cuyo mandato está llegando a su fin.
- 18.- ¿En qué condiciones de horario y lugar han de celebrarse las elecciones de representantes unitarios?
- 19.- ¿El derecho de reunión es un derecho fundamental de los trabajadores?
- 20.- Si en una empresa ha de celebrarse una asamblea de trabajadores pero no puede acudir a la misma todos los trabajadores por motivos de producción ¿cómo podrán tomarse los acuerdos?

Tema 31

EJERCICIO.- PRÁCTICO BASE**ELECCIONES DE UN COMITÉ DE EMPRESA**

Con los datos que se presentan a continuación indicar el tipo de representación unitaria que correspondería en el presente caso y desarrollar el procedimiento de atribución de representantes.

En el Hotel BURSOL S.A. se cuenta con la siguiente plantilla: 22 trabajadores tienen un contrato de fomento de la contratación indefinida, de los cuales 5 aún están en periodo de prueba pero todos tienen ya al menos un mes de antigüedad en la empresa. 15 poseen contratos indefinidos ordinarios, otros 5 tienen contratos indefinidos de alta dirección y 35 personas están encargadas de la limpieza y arreglo de las habitaciones poseen contratos fijos discontinuos. Existen otros 20 empleados que se dedican a tareas de cocina, limpieza y jardinería que son trabajadores fijos de una subcontrata del hotel, y 8 personas de animación han sido contratadas a través de una ETT con un contrato eventual por circunstancias de la producción.

El hotel ha contratado para la temporada de verano a 6 trabajadores con contratos de prácticas de 6 meses de duración y tiene empleados a otros 7 trabajadores con contratos en prácticas de 18 meses. 8 trabajadores tienen contratos de formación de 1 año de duración y están contratados otros 11 trabajadores con contratos eventuales de 6 meses.

Los trabajadores temporales de un año o menos de un año han trabajado en la empresa 4.140 jornadas y otras 300 jornadas han sido de vacaciones.

- El colegio de técnicos y administrativos está formado por 66 personas
- El colegio de especialistas y no cualificados por 36 personas

Los resultados que han arrojado las elecciones sindicales han sido las siguientes:

Candidaturas	Votos colegio de técnicos-administrativos	Votos colegio especialistas y no cualificados
CCOO	29	13
UGT	17	17
Candidatura independiente	12	1
Votos nulos	3	1
Votos blancos	4	1

PRÁCTICO BASE: Propuesta de solución.

A. Marco del ejercicio

El presente ejercicio lo enmarcamos en el ámbito de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa. La representación de los trabajadores en la empresa es una de las formas a través de las que se canaliza la participación de aquellos en la organización empresarial. Se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

- Los Delegados de Personal ostentan la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores.

- 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 50 o más trabajadores.

B. Marco legal

- La representación unitaria de los trabajadores en la empresa se encuentra recogida en el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente son los artículos 61 a 76 del ET los que contienen la regulación de estos órganos de representación.
- Las elecciones sindicales se regulan, asimismo, por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre que aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

C. La atribución de representantes se realizaría con los siguientes pasos:

1.- Determinar el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo

El número de trabajadores que hay que computar lo calculamos de la siguiente manera:

Procedemos a sumar los siguientes grupos de trabajadores:

1. Trabajadores fijos = 72
2. Trabajadores temporales con contratos de más de un año = 7
3. Trabajadores temporales con contratos de un año o menos de un año = 23

Este último número, de 23 trabajadores, lo obtenemos de realizar la operación que marca el artículo 72.2.b) del TRET que señala que los trabajadores contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más. Según esto existen:

- En la empresa han trabajado en el último año 6 trabajadores en prácticas de 6 meses, 8 trabajadores con contratos de formación de 6 meses y 11 trabajadores contratados con contratos eventuales de 6 meses, que han trabajado en conjunto 4.440 jornadas (4.140 + 300 jornadas de vacaciones)
- Si cada doscientos días trabajados o fracción se cuenta un trabajador más habrá que dividir 4.440 días entre 200 dando un resultado de 23 trabajadores.

Por lo tanto la empresa contará, a efectos de elecciones, con 102 trabajadores (resultado de sumar $72 + 7 + 23 = 102$).

Los trabajadores con contratos de alta dirección no participan ni como electores ni como elegibles en estos procesos. Tampoco se contabilizan los trabajadores de subcontratas ni los trabajadores de ETT.

2.- Determinar si hay que elegir delegados de personal o comité de empresa

Para 102 trabajadores se elegirá un Comité de empresa de 9 representantes.

3.- Calcular el número de miembros del comité de empresa para cada colegio profesional

Una vez que sabemos que el Comité de empresa estará formado por 9 miembros procedemos a calcular el número de representantes que le corresponde elegir a cada colegio.

- El colegio de técnicos y administrativos está formado por 66 trabajadores por lo que tendrá derecho a tener en el comité de empresa 6 miembros. El número lo calculamos estableciendo una proporción entre el número de trabajadores totales y el número de trabajadores del colegio concreto. Así en este caso multiplicaremos 66 por 9 y lo dividiremos entre 102. Esta operación nos da 5,82.
- El colegio de especialistas y no cualificados está formado por 36 trabajadores por lo que tendrá derecho a tener en el comité de empresa 3 miembros. El número lo calculamos estableciendo una proporción entre el número de trabajadores totales y el número de trabajadores del colegio concreto. Así en este caso multiplicaremos 36 por 9 y lo dividiremos entre 102. Esta operación nos da 3,18.

Se elegirán 6 miembros del colegio de técnicos y administrativos y 3 del colegio de especialistas y no cualificados porque el resto 0,82 (colegio de técnicos y administrativos) es mayor que el resto 0,18 del colegio de especialistas y no cualificados.

4.- Comprobar que las listas que hayan concurrido a las elecciones han obtenido el 5% de los votos por cada colegio (art. 71.2 b)

Según el art. 71.2.b E.T. las listas a cubrir deberán haber obtenido al menos el 5% de los votos por cada colegio para que tengan derecho a atribución de representante.

- ◆ En el colegio de técnicos y administrativos el 5% de los votos válidos (que son 62) será de 3,1 votos.
- ◆ En el colegio de especialistas y no cualificados el 5% de los votos válidos (que son 32) será de 1,6 votos. Comprobamos que la candidatura independiente no ha obtenido el 5% de los votos válidos por lo que no tendrá derecho a atribución de representantes.

5.- Calcular el coeficiente de cada colegio. Determina el número de votos que hay que haber obtenido para lograr un representante Art. 71, 2 b)

El caso nos informa sobre el número de votos que ha obtenido cada candidatura, y también sabemos el número de representantes que ha de elegir cada colegio. El siguiente paso será calcular el coeficiente del colegio que se obtiene dividiendo el número de votos del colegio entre el número de puestos a cubrir de ese colegio.

Colegio de Técnicos y Administrativos: el coeficiente del colegio es 9,67 que se obtiene de dividir 58 votos (se excluyen votos blancos, nulos y los de candidaturas de menos del 5%) entre 6 representantes.

Colegio de Especialistas y no cualificados el coeficiente del colegio es 10 que se obtiene de dividir 30 votos (se excluyen votos blancos, nulos y los de candidaturas de menos del 5%) entre 3 representantes.

6.- Dividir el número de votos de cada candidatura en cada colegio entre el coeficiente del colegio.

Escrutinio por colegios:

En el colegio de técnicos y administrativos le corresponderá a:

- Candidatura de CCOO le corresponderán 3 representantes. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 29 votos entre 9,67 (coeficiente del

colegio) lo que da 2,99. Se atribuye un tercer representante a este sindicato puesto que 0,99 es un resto mayor que 0,24 que ha obtenido la candidatura independiente.

- Candidatura de UGT le corresponderá 2 representantes. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 17 votos entre 9,67 (coeficiente del colegio) lo que da 1,76.
- Candidatura Independiente le corresponderá 1 representante. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 12 votos entre 9,67 (coeficiente del colegio) lo que da 1,24.

En el colegio de especialistas y no cualificados le corresponderá a:

- Candidatura de CCOO le corresponderá 1 representante. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 13 votos entre 10 (coeficiente del colegio) lo que da 1,3.
- Candidatura de UGT le corresponderán 2 representantes. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 17 votos entre 10 (coeficiente del colegio) lo que da 1,7. Se le atribuye un segundo representante puesto que el resto 0,7 es mayor que el resto 0,3.
- Candidatura Independiente no le corresponderá ningún representante puesto que no ha obtenido el 5% de votos válidos del colegio por lo que no tiene derecho a atribución de representantes.

7.-Adjudicación de puestos del comité entre las candidaturas.

La composición final de comité de empresa será la siguiente:

- ✓ Total de 9 miembros.
- ✓ 6 miembros representa al colegio de técnicos y administrativos.
- ✓ 3 miembros representan al colegio de especialistas y no cualificados.

Sindicato	Colegio de Técnicos y Administrativos (6)	Colegio de especialistas y no cualificados (3)
CCOO	3	1
UGT	2	2
Candidatura independiente	1	-----

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 1

Una empresa dedicada al sector naval cuenta con una flota de cruceros de vacaciones. En los últimos cinco años la demanda de este tipo de sistema de vacaciones ha crecido tanto que esta empresa ha aprovechado la ocasión para ampliar su flota de buques para atender a la gran demanda que existe.

La empresa tiene buques en dos puertos distintos, según el recorrido de los cruceros, dos buques tienen sede en el puerto de Barcelona, son los buques Costa Brava y Mediterraneus (que hace un pequeño recorrido de Cádiz a Palma de Mallorca) y uno de los buques en el puerto de Cádiz con el nombre Mar de Plata.

Aunque los buques tienen su mayor actividad entre abril y octubre, con salidas de los puertos indicados cada diez días, el resto del año hacen una salida de 15 días cada mes lo que ha obligado a la empresa a contratar personal permanente para atender a los pasajeros.

- Costa Brava tiene en plantilla 150 trabajadores.
- Mediterráneus tiene 35 trabajadores.
- Mar de Plata cuenta con una plantilla de 365 trabajadores.

Trabajo a realizar:

- Indicar si los trabajadores de estos buques podrían ejercer su derecho a representación unitaria de los trabajadores y, en su caso, qué tipo de representación les correspondería.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 2

Una empresa dedicada al sector de la perfumería tiene dos centros de trabajo en la misma localidad. Uno de los centros de trabajo cuenta con una plantilla de ocho trabajadores y el segundo centro cuenta con una plantilla de cinco trabajadores.

En el centro de trabajo de ocho trabajadores se convocan elecciones para elegir a su representante unitario y se elige un delegado de personal que representa a los mismos, hecho que es comunicado a la dirección de la empresa para su conocimiento. En el centro de trabajo de cinco trabajadores se convoca una asamblea de trabajadores, convocada por tres trabajadores de la plantilla de dicho centro, para decidir qué sucede con la representación unitaria de ellos en la empresa. En la asamblea los trabajadores acuerdan que puesto que los centros de trabajo son de la misma empresa y están en la misma provincia el delegado de personal elegido en el centro de trabajo de ocho trabajadores será también quien represente el centro de cinco empleados.

Los trabajadores del centro de cinco empleados redactan el acta de la asamblea y dan traslado de la misma al empresario para que tenga constancia de la elección también de su representante de personal.

Trabajo a realizar:

- ¿Ha sido convocada legalmente la asamblea de trabajadores en el centro de cinco empleados?
- ¿Se ha constituido válidamente la representación unitaria en el centro de ocho empleados?
- ¿Se ha constituido válidamente la representación unitaria en el centro de cinco trabajadores?

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 3

Una empresa dedicada al sector del comercio al por menor de artículos para el hogar cuenta en la ciudad de Madrid con tres centros de trabajo que a su vez cuentan con doce, once y ocho trabajadores.

La crisis económica que se está viviendo ha hecho que el centro de trabajo de 8 trabajadores haya tenido que ser cerrado. De los ocho trabajadores los cuatro que tenían contratos temporales han visto como sus contratos han sido rescindidos y los otros cuatro se han incorporado de dos en dos en los otros centros de trabajo.

Juan González es uno de los trabajadores indefinidos del centro de trabajo que ha sido cerrado, que ostentaba la condición de delegado de personal habiendo sido elegido hace dos años. Juan se ha incorporado al centro de trabajo que cuenta con doce trabajadores pasando en la actualidad a contar con 14 empleados. Juan se ha encontrado con que en este nuevo centro de trabajo al que ha sido adscrito no tiene representación de personal y envía una carta a la dirección de la empresa comunicándole que él seguirá asumiendo sus funciones como delegado de personal en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado representando a la totalidad de sus nuevos compañeros.

La dirección de la empresa le notifica que no le reconoce la condición de representante unitario del centro de trabajo por ser delegado de personal de un centro que ya no existe.

Trabajo a realizar:

- ¿Podrá Juan seguir realizando sus funciones como delegado de personal en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado?

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 4

Una empresa cuenta con una plantilla de cuarenta y dos trabajadores. Los trabajadores eligieron a sus representantes unitarios hace dos años por lo que los tres delegados de personal tienen vigente su mandato durante los dos años siguientes. Los delegados de personal se llaman Pedro López, Miguel Cortina y Jesús Pérez. Miguel y Pedro han tenido una serie de desencuentros personales últimamente, debido a cuestiones estrictamente personales, lo que ha provocado que las relaciones entre los tres delegados de personal sean muy tensas y pocas amistosas. Estos hechos están haciendo que se resienta el trabajo como delegados de personal en estos momentos en los que la empresa, que tiene convenio colectivo propio, está negociando el mismo con los representantes de los trabajadores.

Miguel ha propuesto a Jesús tramitar la revocación del mandato de Pedro, y ellos mismos en sus facultades de delegados de personal convocan una asamblea para decidir la revocación del mandato de Pedro. La asamblea se celebra tres días después de su convocatoria. La votación arroja un resultado de 18 votos a favor de la revocación, 10 abstenciones y 14 votos en contra.

Trabajo a realizar:

- Indicar si el proceso de revocación del este delegado de personal se ha realizado correctamente.
- ¿El resultado de la votación es suficiente para revocar el mandato de Pedro como delegado de personal?

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 5

La empresa COTON S.A. se dedica al tratamiento del algodón para luego venderlo a las empresas que fabrican telas y productos de algodón. Esta empresa cuenta con una plantilla de 225 trabajadores y tiene como representación del personal un comité de empresa formado por 9 miembros.

La empresa está atravesando una difícil situación económica y ha decidido abrir un periodo de consultas para realizar expediente de regulación de empleo, que se fundamentará en causas económicas, y afectará previsiblemente al 30% de la plantilla. La empresa envía la comunicación de apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y al comité de empresa.

Las consultas terminan con el acuerdo de extinguir los contratos de algunos empleados, habiendo acordado también que la indemnización económica para los trabajadores afectados por el expediente será de 26 días de salario por cada año de servicio.

La empresa comunica por escrito la extinción de sus contratos a todos los trabajadores incluidos en el ERE, incluyendo la empresa en el ERE a uno de los miembros del comité de empresa.

Trabajo a realizar:

- Indicar si la actuación de los representantes de los trabajadores se ha ajustado a sus competencias.
- ¿Es correcta la actuación de la empresa con relación al representante de los trabajadores que ha sido incluido en el ERE?

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 6

En la ciudad de Albacete se ha inaugurado el 15 de junio de un año un centro de trabajo de un hipermercado con 46 trabajadores. El hipermercado pertenece a una gran cadena de alimentación en la que la vida sindical es muy activa siendo habitual que todos los centros de trabajo de esta empresa cuenten con un comité de empresa.

A este centro de trabajo han sido destinados un grupo de 15 trabajadores que proceden de otro centro de trabajo de la misma cadena empresarial que han convocado una asamblea de trabajadores para discutir sobre la posibilidad de convocar elecciones a representantes unitarios del personal.

El día 20 de agosto siguiente comunican a la empresa que los trabajadores se han reunido en asamblea y han decidido iniciar un proceso de elecciones a representantes unitarios de la empresa que comenzará el día 1 de septiembre. La dirección de la empresa comunica por escrito a la asamblea de trabajadores que no permitirá que se celebre el proceso de elecciones sindicales.

Trabajo a realizar:

- Explicar si es procedente y ajustada a derecho la convocatoria de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores que se menciona en el ejercicio.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 7

Una organización sindical más representativa en el ámbito de Comunidad Autónoma promueve elecciones sindicales en una empresa que cuenta con un comité de empresa de 17 miembros. Las últimas elecciones sindicales fueron celebradas el día 28 de octubre de 2009 por lo que llegado el plazo se plantea la nueva promoción de elecciones.

Los promotores convocan las elecciones el día 1 de octubre de 2013 entregando ese mismo día la convocatoria de las mismas ante la oficina pública de su Comunidad Autónoma. Dos días más tarde los promotores entregan al empresario una fotocopia de la promoción de elecciones que han realizado ante la autoridad laboral.

La empresa considera que no es ajustada a derecho la forma de comunicación que han utilizado los promotores argumentando además que han convocado las elecciones antes de que finalizara el mandato de los anteriores miembros del comité de empresa. Ante estos hechos y una vez que se han celebrado las elecciones la empresa impugna las mismas.

Trabajo a realizar:

- Indicar si la comunicación que se ha efectuado es suficiente para celebrar válidamente el proceso electoral
- Señala si la promoción ha sido realizada en plazo legal.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 8

Jorge Pérez es miembro del comité de empresa de su centro de trabajo habiendo sido reelegido en varias ocasiones consecutivas. Desde hace un año Jorge ha tenido problemas importantes con sus compañeros del comité, siendo acusado de no sacar adelante el trabajo que sus compañeros le han encomendado. La situación ha llegado a tal punto que se ha enfrentado abiertamente en varias ocasiones incluso en las horas que dedican al trabajo efectivo en la empresa.

El día 22 de noviembre se celebró una asamblea de trabajadores en el centro de trabajo, que había sido convocada por los trabajadores en la que se decidió la no revocación del mandato de Jorge porque es una persona con muchos apoyos entre los trabajadores de la misma.

Dos meses después Jorge tuvo un enfrentamiento con otro miembro del comité de empresa en el que Jorge insultó reiteradas veces a su compañero. Los insultos fueron proferidos en público y abiertamente por lo que muchos trabajadores los escucharon. Habiéndose hecho insostenible la situación y teniendo en cuenta que Jorge seguía sin hacer sus tareas sindicales el 3 de febrero se volvió a convocar una asamblea de trabajadores en la que se decidió la revocación del mandato de Jorge.

Jorge Pérez recurrió el acta de la asamblea por considerar que su revocación no había sido ajustada a derecho.

Trabajo a realizar:

- Indicar si el procedimiento de revocación de Jorge se ajusta al imperativo legal.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 9

En una cooperativa de trabajo asociado se ha promovido un proceso para celebrar elecciones sindicales. La cooperativa cuenta con un plantilla de 19 trabajadores y 5 socios cooperativistas por lo que desean elegir a su delegado de personal.

Durante el desarrollo del proceso electoral ha ocurrido el siguiente incidente. El día que se constituyó la mesa electoral uno de los socios cooperativistas entregó el censo de trabajadores a la mesa. La mesa electoral configuró el censo electoral en el que se incluyó a los tres cooperativistas que además de aportar capital a la empresa aportan su trabajo. Este hecho no fue percibido por los trabajadores hasta el día de las elecciones que vieron acudir a votar a los socios. Las elecciones sindicales se celebraron, pero fueron impugnadas por un trabajador que consideraba que habían sido fraudulentas por haber incluido en el censo como electores a los socios cooperativistas.

Trabajo a realizar:

- Indicar si los socios cooperativistas de una cooperativa pueden participar en un proceso de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores.
- Justificar legalmente la respuesta.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 10

En la empresa BESK S.L., dedicada a la producción de componentes eléctricos, se va a desarrollar un proceso de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores. La mesa electoral está elaborando el censo electoral y preparando el correspondiente proceso. El empresario entrega a la presidenta de la mesa electoral un registro de los trabajadores con la siguiente composición:

Durante el último año la empresa ha tenido 364 trabajadores fijos de plantilla. De estos 364 trabajadores, 145 tienen contratos ordinarios indefinidos, 65 fueron contratados en su día con contratos fijos-discontinuos y 143 tienen contratos fomento de la contratación indefinida. 7 trabajadores de estos 364 causaron baja por jubilación antes de las elecciones y 4 fueron despedidos el último año.

Están contratados 23 trabajadores con contratos en prácticas de 24 meses de duración; 10 trabajadores tienen contratos de obra y servicio que no tenían plazo fijo de terminación pero los empleados contratados con esta modalidad contractual llevan trabajando en la empresa 16 meses; 32 trabajadores han sido contratados el último año con contratos eventuales por circunstancias de la producción, estos trabajadores fueron contratados a tiempo parcial de 6 horas de duración, cada trabajador ha estado contratado durante 27 semanas incluyendo sus vacaciones en este periodo.

La empresa cuenta con dos colegios profesionales: el de técnicos y administrativos, formado por 116 miembros y el de técnicos y especialistas que cuenta con 301 trabajadores.

Trabajo a realizar:

- Calcular el número de trabajadores que hay que contabilizar en la empresa a efectos de determinar el tipo de representación que corresponde formar teniendo en cuenta el tipo y duración del contrato de cada trabajador.
- Señalar el número de mesas electorales que serán necesarias para desarrollar el proceso.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 11**- ELECCIONES DE UN COMITÉ DE EMPRESA**

Indicar el tipo de representación unitaria que correspondería en el presente caso y desarrollar el procedimiento de atribución de representantes.

La empresa BET S.A. cuenta con la siguiente plantilla:

230 son trabajadores fijos. Otros 73 tienen contratos indefinidos fijos-discontinuos trabajando en las épocas que el convenio colectivo determina. Entre los 230 trabajadores fijos que existen en la empresa 7 son trabajadores extranjeros contratados por disponer de su correspondiente permiso de residencia y ocho son trabajadores con contratos de alta dirección.

Otros 23 trabajadores tienen contratos temporales de más de un año pero 5 tienen una antigüedad en la empresa de cuatro meses, 2 tienen una antigüedad 10 días en el momento de celebrarse las elecciones y dos trabajadores tienen sólo 16 años.

La empresa ha tenido en el último año 37 personas con contratos temporales de menos de un año. Estos temporales han trabajado en la empresa 4.983 jornadas el último año de trabajo efectivo habiendo disfrutado de 500 jornadas de vacaciones que no están incluidas en los 4.983 días trabajados.

- El colegio de técnicos y administrativos está formado por 25 personas
- El colegio de especialistas y no cualificados por 321 personas

Los resultados que han arrojado las elecciones sindicales han sido las siguientes:

Candidaturas	Votos colegio de técnicos-administrativos	Votos colegio especialistas y no cualificados
Candidatura A	4	45
CCOO	13	156
UGT	7	113
Total votos válidos	24	314
Votos nulos	1	5

EJERCICIO PRÁCTICO 12

Oscar López es trabajador de la empresa TAT S.A. dedicada al sector de la hostelería. La empresa cuenta con 22 trabajadores y Oscar fue elegido delegado de personal en las correspondientes elecciones sindicales.

La empresa está pasando en la actualidad una situación económica negativa, debido a la crisis económica, y en el último trimestre la dirección ha contratado a varios trabajadores con contratos de media jornada.

Oscar se ha enterado de que los compañeros que han sido así contratados están haciendo horas complementarias y teme que estén haciendo más horas complementarias de las que deben. El delegado de personal pide información a la dirección sobre estos hechos a lo que la dirección le contesta literalmente que “él no es nadie para pedir esa información y que no tiene ningún obligación de dársela”.

Oscar insiste nuevamente sobre este extremo y una semana después recibe una carta de despido en la que le comunican su despido por vulneración de la buena fe contractual al haber hecho un uso abusivo de su derecho.

Trabajo a realizar:

- Explicar si el delegado de personal tendría derecho a ser informado de los extremos que solicita y en qué condiciones.
- Señalar si es procedente el despido realizado por el empresario.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 13

En la empresa RAF S.L. se presentan los siguientes problemas respecto a la representación unitaria de los trabajadores:

- Juan González es trabajador de la empresa desde 1993. En el momento actual está cumpliendo una sanción de suspensión de empleo y sueldo de un mes. Durante ese mes se celebran las elecciones sindicales en la empresa. El día de las elecciones Juan va a la empresa para proceder a votar y el jefe de personal le dice que no puede votar porque está cumpliendo su sanción.
- El mismo día de las elecciones María Pérez, hija del dueño de la empresa y contratada con la categoría de auxiliar administrativa, se presenta en la mesa electoral para votar y la presidenta de la mesa le comunica que no puede votar puesto que es familiar directa del empresario.
- Radif Usum, fue contratado en la empresa como auxiliar de mantenimiento en abril del año de la votación, y dicha votación se celebra en octubre. Cuando va a votar la presidenta de la mesa le dice que no está en el censo electoral porque a los inmigrantes se les exige una antigüedad mínima de nueve meses para votar.
- Un amigo del directo general llamado Pedro Sánchez fue contratado como transportista de la empresa después de cumplir una pena de cárcel por un delito cometido. Pedro se acerca a la mesa de votación y le comunican que no puede votar por haber sido condenado a pena de privación de libertad hasta que no elimine sus antecedentes penales.

Trabajo a realizar:

- Analizar las situaciones que se plantean en cada caso concreto señalando si la actuación de la empresa y de la presidencia de la mesa es correcta o no.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 14

En la empresa “Las más ricas S.A.” dedicada a la producción de frutas en conservas se ha originado la siguiente problemática:

El sindicato CCOO, que es el único que goza de la condición de sindicato más representativo del sector de los derivados de las frutas en la Comunidad de Murcia, firmó un acuerdo, en julio de 2009, con el Sindicato Independiente de la Industria Conservera de la región, sindicato con la condición de representativo, en el que establecían la convocatoria de elecciones sindicales para que se celebraran en aquellas empresas que no ostentaban aún representación sindical, el día 15 de noviembre de 2009.

Las empresas fueron informadas de este extremo por medio de una circular que mandaron ambos sindicatos. El 10 de octubre del mismo año la empresa recibe una comunicación del sindicato Z, convocando elecciones sindicales en la empresa para el día 2 de noviembre, alegando que los demás sindicatos no han comunicado con el plazo legal, a la Oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral, su intención de celebrar las elecciones.

La dirección de la empresa comunica ambos extremos a los trabajadores, puesto que en la misma no existe representación sindical.

Trabajo a realizar:

- Indicar qué promoción de elecciones sindicales deberá tenerse en cuenta en la empresa para iniciar el proceso electoral.
- ¿Con qué plazo hay que comunicar a la Oficina pública la intención de celebrar elecciones a representantes unitarios del personal?

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 15

Julián López y Carmen Aparicio son miembros del comité de empresa de GABA S.A., empresa dedicada a la producción de compuestos químicos para agricultura en general. La empresa tiene 91 trabajadores y el comité de empresa está formado por 5 miembros.

Julián López tiene la categoría de oficial administrativo y desarrolla su tarea en las oficinas de la empresa. Carmen es la encargada de la planta de fabricación y tiene una antigüedad en la empresa de 12 años.

El comité de empresa ha asignado unas tareas a Carmen y a Julián que les obliga a usar su crédito horario. A lo largo de la semana pasada los dos trabajadores se han ausentado 6 horas de sus puestos de trabajo para atender sus tareas representativas. El departamento de Recursos Humanos les comunica su despido por ausentarse del trabajo sin permiso del empresario, medida que se les comunica el lunes siguiente cuando llegan a su trabajo. Además cuando les entregan la liquidación comprueban que los salarios de los días que se ausentaron sólo incluían el salario base y la antigüedad pero ningún otro complemento.

Julián y Carmen consideran que el despido es un atentado contra la libertad sindical puesto que estaban ejerciendo su derecho a representar a los trabajadores y están dispuestos a llevar el tema ante el Tribunal Constitucional.

Trabajo a realizar:

- Indicar qué número de horas podrán disfrutar cada trabajador por crédito horario.
- ¿Qué conceptos ha de incluir el salario de un trabajador que usa su derecho al crédito horario?
- Señalar si el Tribunal Constitucional será competente para ver este caso.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 16

La empresa TELON S.A. tiene una plantilla de 134 trabajadores. La empresa cuenta con un comité de empresa formado por 9 personas y se han promovido nuevas elecciones por conclusión de la duración del mandato del actual comité.

A las elecciones se presentan las candidaturas de CCOO, UGT y una agrupación independiente. La agrupación independiente consigue cerrar su lista a última hora y con algunos problemas con los miembros de la misma. Cada lista está formada por los siguientes candidatos.

CCOO: Pedro Gómez Quintana Angel Jiménez Lucas. Lorena Martínez Pinel. Luisa Sánchez Salce. María Olvido Pérez. Juan García García. Diego Bueno García. Felipe Blanco Gómez.	UGT: Julián Sigo García. Mar Peña Gómez. Francisca Jiménez Mira. Gabriel García Quintana. Genoveva Arias Duque. Isabel Noto García. Jimena Murcia Álvarez. Asunción Oviedo Hinojo.	Agrupación Independiente: Carmen Escobar Angulo. Margarita Torres Jiménez. Martín Martínez Alba. Álvaro Pemán Soto. Mercedes Álvarez Gil. Luis García Sos. Maria Jesús Olguín Asa.
PR	ARA LA	-2º • 28

La mesa electoral se constituye siguiendo el criterio del Estatuto de los Trabajadores, y un día antes de la fecha fijada para las votaciones la mesa proclama que la candidatura de la agrupación independiente ha sido anulada al haber presentado su baja los siguientes candidatos antes de la fecha de la votación: Margarita Torres Jiménez, Álvaro Pemán Soto, Mercedes Álvarez Gil, y María Jesús Olguín Asa. Las elecciones se celebran sin la agrupación independiente, pero los candidatos que seguían en la lista de dicha agrupación deciden impugnar el proceso electoral al considerar que la anulación de la candidatura ha sido contraria a derecho.

Trabajo a realizar:

- Indicar si se ajusta a derecho la anulación de la candidatura de la agrupación independiente.
- ¿Cómo deberá hacerse la impugnación del proceso electoral y ante quién debe realizarse?

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 17**- ELECCIONES DE UN COMITÉ DE EMPRESA**

La empresa GRESA cuenta con 936 trabajadores fijos. De estos 936 trabajadores fijos, 15 son menores de 18 años, de los cuales hay 5 que tendrán una antigüedad en la empresa de 25 días el día de las elecciones y otros 10 tendrán una antigüedad de 37 días.

Cuenta con 133 trabajadores con contratos temporales de un año (cada trabajador ha trabajado 365 jornadas); 24 trabajadores temporales con contratos temporales de 6 meses que han trabajado 2.000 jornadas; y 87 trabajadores con contratos temporales de más de un año, de estos últimos 6 están de baja por incapacidad temporal y 4 terminarán su contrato dos días después de las elecciones.

Además cuenta con 125 trabajadores fijos discontinuos, de los cuales 85 son inmigrantes que viven en Marruecos y vienen a España a trabajar 8 meses al año.

La empresa tiene en la actualidad los servicios de limpieza, cafetería y seguridad subcontratados, que emplean a 57 trabajadores y además cuenta con 15 trabajadores de ETT.

Trabajo a realizar:

- Indicar el número de trabajadores que tendrá la empresa a efectos de elecciones a representantes unitarios.
- Indicar el tipo de representación que corresponde y el número de representantes que tendrá el órgano que representación.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 18

- ELECCIONES DE UN COMITÉ DE EMPRESA

Una empresa tiene una plantilla de 1300 trabajadores.

Una vez celebradas las elecciones a representantes unitarios en la empresa los resultados que arrojaron las urnas en ambos colegios profesionales fueron los siguientes:

Candidaturas	Votos colegio de técnicos-administrativos	Votos colegio especialistas y no cualificados
Candidatura A	8	132
CCOO	46	567
UGT	39	349
SIC	21	102
Votos en blanco	2	7
Total votos válidos	116	1.157
Votos nulos	3	8

El colegio de técnicos y administrativos está formado por 126 personas

El colegio de especialistas y no cualificados por 1.174 personas

Trabajo a realizar:

- Determinar qué tipo de representación corresponde a esta empresa.
- Realizar el reparto de puestos en el órgano de representación unitaria correspondiente.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 19

- ELECCIONES DE UN COMITÉ DE EMPRESA

La empresa PALA S.L. tiene una plantilla de 90 trabajadores.

Una vez celebradas las elecciones a representantes unitarios en la empresa PALA S.L. los resultados que arrojaron las urnas en ambos colegios profesionales fueron los siguientes:

Candidaturas	Votos colegio de técnicos-administrativos	Votos colegio especialistas y no cualificados
CCOO	15	12
UGT	19	20
Votos en blanco	4	3
Votos nulos	2	1

- El colegio de técnicos y administrativos está formado por 45 trabajadores.
- El colegio de especialistas y no cualificados está formado por 45 trabajadores

Trabajo a realizar:

- Determinar qué tipo de representación corresponde a esta empresa.
- Realizar el reparto de puestos en el órgano de representación unitaria correspondiente.

Tema 31

EJERCICIO PRÁCTICO 20

La empresa TORS.A. tiene cinco centros de trabajo en distintas provincias y Comunidades Autónomas. Cada centro de trabajo cuenta con su correspondiente comité de empresa. El nuevo convenio colectivo de empresa ha establecido la posibilidad de crear un comité intercentros para la mejor coordinación de los comités de empresa.

Los datos laborales de los centros de trabajo son los siguientes:

Centro	Número de trabajadores	Representación
Soria	9	Delegados de personal: - CCOO: 1
Madrid	580	Comité de empresa: - CCOO: 8 - UGT: 7 - USO: 2
Barcelona	325	Comité de empresa: - CCOO: 6 - UGT: 2 - USO: 5
Bilbao	102	Comité de empresa - CCOO: 2 - UGT: 1 - ELA-STV: 6
Valencia	72	Comité de empresa - CCOO: 3 - UGT: 2

Trabajo a realizar:

- ¿Los delegados de personal podrán formar parte del comité intercentros?
- ¿Cómo quedarán distribuidos los puestos en el comité intercentros? Constituir el comité intercentros.

F. O. L.

CURSO: 2013 - 2014

SEMANA: 1

PROFESORA: Lourdes Gago

TEMA: 32

MAPA CONCEPTUAL - TEMA 32

➤ MARCO LEGAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

RECOGIDO EN ARTS. 7 y 28.1 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1978

* **ART. 7 C.**

- SINDICATO:
Principio de democracia sindical.
Organización con personalidad jurídica.
- ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS

* **ART 28.1 C.** Derecho fundamental

- SU DESARROLLO SE CONTIENE EN LA LOLS
(LOLS 11/1985 de 2 de agosto)

LA LIBERTAD SINDICAL CONTIENE:



DERECHOS INDIVIDUALES Y DERECHOS COLECTIVOS

- EN LA EMPRESA LA ACCIÓN SINDICAL ES EJERCIDA POR:
- SECCIONES SINDICALES
 - DELEGADOS SINDICALES

ES UN DERECHO TUTELADO POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

TEMA: 32

Profesora: Lourdes Gago

EL CONTENIDO DEL PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL

EL ART. 7 CONSTITUCIÓN RECOGE LA OBLIGACIÓN DE LOS SINDICATOS DE TENER:

- ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEMOCRÁTICOS

¿EN QUÉ SE CONCRETA TAL OBLIGACIÓN?

1. EL RECONOCIMIENTO DEL PODER SOBERANO DENTRO DEL SINDICATO A LOS AFILIADOS.

Para ello han de crearse órganos donde puedan tomar decisiones.

2. LOS AFILIADOS TIENE DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DENTRO DEL SINDICATO.
3. LIBRE PRESENTACIÓN DE CANDIDATOS PARA LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN.
4. RESPETO AL PRINCIPIO DE MAYORÍA EN LA TOMA DE DECISIONES EN SUS ÓRGANOS INTERNOS.
5. ELECCIÓN DIRECTA Y LIBRE DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN.
6. CARGOS TEMPORALES.
7. CARGOS RENOVABLES Y REVOCABLES.

- Artículos 2.1 LOLS
- Artículo 4.2.c LOLS

TEMA: 32

Profesora: Lourdes Gago

ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVA DE LA LIBERTAD SINDICAL

Tienen derecho a afiliarse a un sindicato **TODOS LOS TRABAJADORES.** (Arts. 1 y 3 LOLS)

1.- AUTÓNOMOS

- Pueden afiliarse si no tienen trabajadores a su servicio.
- No pueden fundar sindicatos.

2.- PARADOS-INCAPACITADOS-JUBILADOS

- Pueden afiliarse a un sindicato.
- No pueden fundar sindicatos.

3.- TRABAJADORES EXTRANJEROS QUE TRABAJAN EN ESPAÑA.

- Pueden afiliarse a un sindicato.

4.- TRABAJADORES AL SERVICIO DE ESTABLECIMIENTOS MILITARES.

- No pueden ejercer su actividad sindical dentro de los establecimientos militares.

5.- FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR VÍNCULOS ADMINISTRATIVOS O ESTATUTARIOS.

- Disponen plenamente de libertad sindical.

6.- MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE INSTITUTOS ARMADOS DE CARÁCTER MILITAR.

- No disfrutan de libertad sindical.

7.- JUECES-MAGISTRADOS-FISCALES.

- No disfrutan de la libertad sindical.

8.- CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO SIN CARÁCTER MILITAR.

- Disponen del derecho a la libertad sindical pero su ejercicio está sometido a normativa específica.

TEMA: 32

ALGUNAS PRECISIONES SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL DE:

1.- CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO SIN CARÁCTER MILITAR.

Disponen del derecho a la libertad sindical pero su ejercicio está sometido a normativa específica.

Regulación Legal: Ley 27/1986, de 13 de marzo sobre Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Esta normativa rige como supletoria para las normas sobre policías autonómicas y locales que no contengan prohibición al respecto.

CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN JURÍDICO:

- LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEBEN SER DE ÁMBITO NACIONAL.
- INTEGRADAS SÓLO POR MIEMBROS DEL CUERPO NACIONAL DE POLICIA
- NO PUEDEN ESTAR FEDERADAS NI CONFEDERADAS A SINDICATOS GENERALES PERO SE PERMITE SU FEDERACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE CUERPOS DE POLICÍA
- TIENEN UN RÉGIMEN PROPIO DE DEPÓSITO Y REGISTRO DE ESTATUTOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA.

2.- JUECES-MAGISTRADOS-FISCALES.

No disfrutan de la libertad sindical mientras se hallen en activo.

- Regulación Legal: Artículo 40 Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) para Jueces y Magistrados
 - PUEDEN CREAR ASOCIACIONES PROFESIONALES PROPIAS O NO CREARLAS
 - LAS ASOCIACIONES SERÁN DE ÁMBITO NACIONAL
 - TIENEN UN RÉGIMEN ESPECÍFICO DE REGISTRO Y DEPÓSITO DE ESTATUTOS.
- Regulación Legal para asociaciones de fiscales: Ley 50/1981 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

Tema 32: **LOS SINDICATOS**

Documento de apoyo: FUNCIONAMIENTO ECONÓMICO DEL SINDICATO

➤ **EL CANON DE NEGOCIACIÓN**

- **REGULACIÓN: ART. 11.1 LOLS**
- **OBJETO: ATENDER ECONÓMICAMENTE LA GESTIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO**

DEBE PACTARSE EN EL CONVENIO COLECTIVO

EXIGENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

- a) LA CUANTÍA TOTAL NO DEBE SUPERAR LOS GASTOS GENERADOS POR LA NEGOCIACIÓN
- b) EL TRABAJADOR DEBE EXPRESAR POR ESCRITO SU VOLUNTAD AFIRMATIVA DE PAGAR EL CANON
- c) NO SE PUEDE EXIGIR AL TRABAJADOR QUE MANIFIESTE SU VOLUNTAD NEGATIVA DE NO PAGARLO

TEMA: 32

Profesora: Lourdes Gago

REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

SE MIDE A TRAVÉS DE LOS RESULTADOS EN LAS ELECCIONES DE LOS REPRESENTANTES UNITARIOS DE TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS.

▪ **SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS**

1.- A NIVEL ESTATAL

Son aquellos que han obtenido el 10% o más de los delegados o miembros de los comités de empresa y en las Administraciones Públicas en el ámbito estatal y con carácter intersectorial.

2.- A NIVEL DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

Son aquellos que cuentan:

- Con un mínimo del 15% de los resultados en las elecciones a representantes unitarios y en las Administraciones Públicas.
- Al menos tienen 1500 representantes unitarios.
- No están federados o confederados en organizaciones sindicales de ámbito estatal.

3.- SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO POR IRRADIACIÓN

Son sindicatos afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma que tienen la consideración de más representativo.

▪ **SINDICATO CUASI MÁS REPRESENTATIVO**

Son aquellos que han obtenido en un ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa.

Tema: 32

LA MAYOR REPRESENTATIVIDAD POR IRRADIACIÓN

SE CONSIGUE POR:

- Afiliación, federación o confederación a una organización sindical de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma que tienen la consideración de más representativo.

PARA HACER VALER LA REPRESENTATIVIDAD:

- SE PRECISA PROBAR LA AFILIACIÓN, FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN
- NORMALMENTE A TRAVÉS DE LOS ESTATUTOS

LA IRRADIACIÓN CONFIERE A ESTOS SINDICATOS LOS DERECHOS Y FACULTADES RECONOCIDOS POR LA LOLS EN SU ARTÍCULO 6.3 A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

- SIN NECESIDAD DE PROBAR SU AUDIENCIA

EL CRITERIO DE LA AUDIENCIA ELECTORAL PARA MEDIR LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

LA AUDIENCIA SE MIDE SOBRE EL NÚMERO DE REPRESENTANTES ELEGIDOS EN LA CANDIDATURA DEL SINDICATO.

- LA ACREDITACIÓN DE LA AUDIENCIA HA DE HACERSE CADA MOMENTO QUE SE EJERCITE UNA FACULTAD CONCRETA VINCULADA A LA REPRESENTATIVIDAD.
- PRECISA ACREDITACIÓN
- QUE EXPIDE LA OFICINA PÚBLICA

Tema 32: **LOS SINDICATOS**Documento de apoyo: LA VERTIENTE COLECTIVA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL**✗ DERECHO A FEDERARSE Y CONFEDERARSE CON OTRAS ORGANIZACIONES**

- Posibilidad de formar estructuras organizativas complejas
- Divididas en niveles territoriales y sectoriales diferentes
- Con personalidad jurídica propia

FEDERACIÓN: Agrupación, por sectores de actividad, de asociaciones de base que toman como ámbito de actuación el nivel provincial, regional, nacional.

CONFEDERACIÓN: Agrupación de federaciones o uniones territoriales, normalmente de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.

- 1) Es el órgano máximo de dirección y representación del conjunto de estructuras territoriales y sectoriales.
- 2) Cada organización que integra la confederación tiene su propia personalidad jurídica.
- 3) Su organización puede ser más o menos centralizada o descentralizada.
- 4) Suele regir el principio de jerarquía establecido en sus estatutos. Este principio ayuda a resolver los conflictos entre las diferentes asociaciones.
- 5) La adhesión a la confederación tiene como consecuencia la aceptación de las reglas pactadas en sus estatutos.

TAMBIÉN CABEN LAS CONFEDERACIONES INTERNACIONALES:

- En el ámbito sindical europeo destaca CES (Confederación Europea de Sindicatos)
- En el ámbito empresarial europeo destaca UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa)

Tema: 32

SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES

- Las secciones sindicales están formadas por los **trabajadores afiliados a un mismo sindicato en una empresa**, centro de trabajo o grupo de empresas (Art. 8 LOLS)
- Los **delegados sindicales son los representantes de las secciones sindicales en los comités de empresa** o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas.

La LOLS exige que la **empresa supere los 250 trabajadores** para que la sección sindical pueda estar representada y **que dicha sección sindical tenga presencia en el comité de empresa**.

- ✗ Los delegados sindicales son elegidos por los trabajadores afiliados al sindicato en la empresa o en el centro de trabajo.

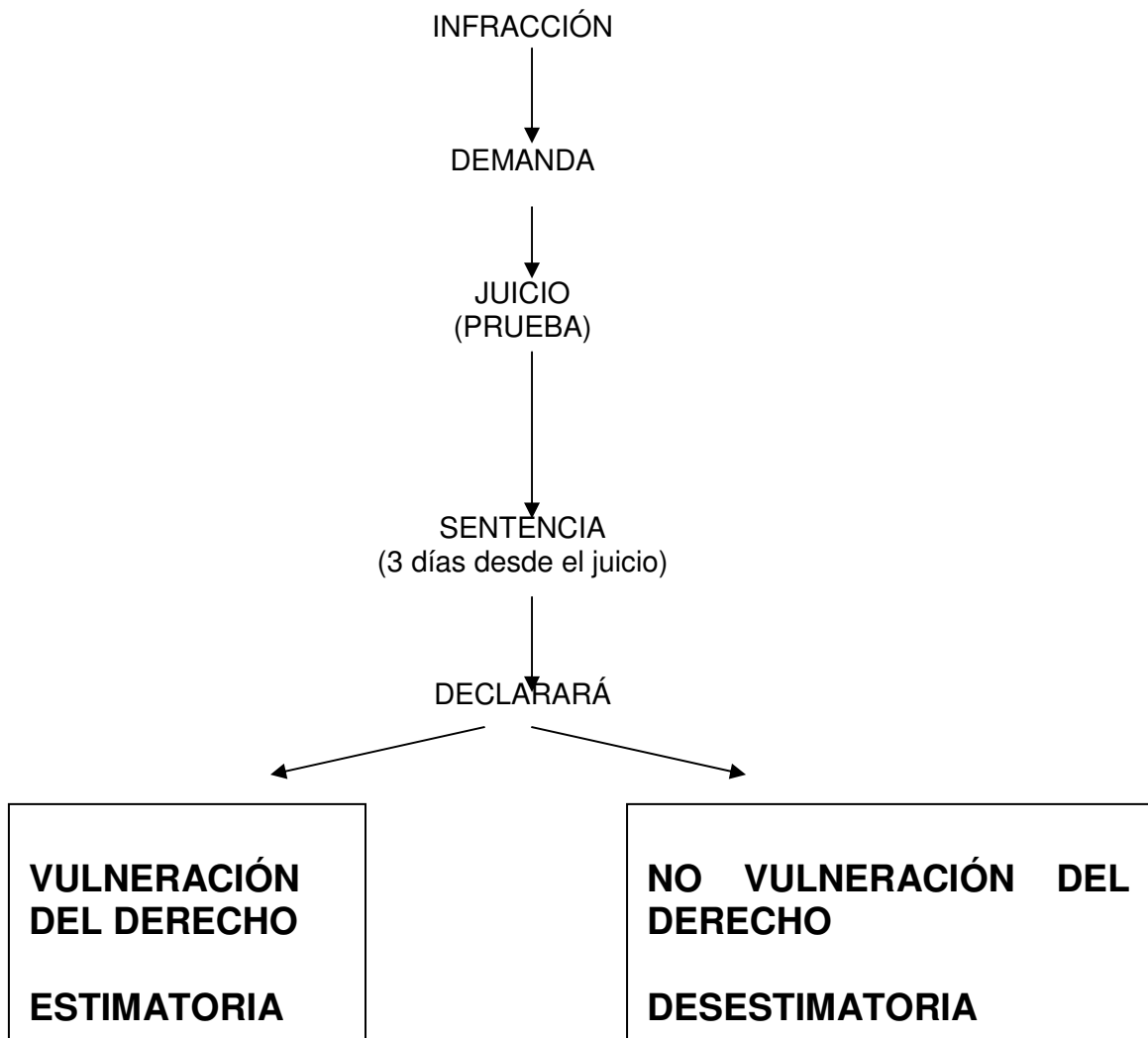
El número de delegados a elegir estará en función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo:

- a) Las secciones sindicales de sindicatos con representatividad ordinaria estarán representadas por un solo delegado sindical.
- b) Los sindicatos que hayan alcanzado el 10 por 100 en las correspondientes elecciones podrán elegir el siguiente número de delegados:
 - Si la empresa tiene de 250 a 750 trabajadores: Uno.
 - Si la empresa tiene de 751 a 2000 trabajadores: Dos.
 - Si la empresa tiene de 2001 a 5000 trabajadores: Tres.
 - Si la empresa tiene más de 5000 trabajadores: Cuatro.

Pueden pactarse condiciones numéricas más beneficiosas de representación sindical en los convenios colectivos.

Tema: 32
Profesora: Lourdes Gago

PROCESO DE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL (artículos 177 a 184 Ley de la jurisdicción social)



Tema 32
Profesora: Lourdes Gago

**CARGA DE LA PRUEBA EN PROCESOS
SOBRE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL**

Artículo 181. Ley reguladora de la jurisdicción social.

DEMANDANTE



TIENE QUE PROBAR QUE EXISTEN INDICIOS DE VIOLACIÓN.

DEMANDADO



TIENE QUE:

1. JUSTIFICAR OBJETIVA Y RAZONABLEMENTE SU COMPORTAMIENTO.
2. ACREDITAR QUE EXISTEN MOTIVOS SUFICIENTES QUE ACREDITEN LA **RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD** DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS.

Tema: 32

20 CUESTIONES CLAVE SOBRE EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL

- 1.- ¿A quien atribuye la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) el derecho a fundar sindicatos?
- 2.- ¿Cuál es el número mínimo de trabajadores que pueden fundar un sindicato?
- 3.- ¿La libertad sindical es un derecho aplicable a las asociaciones de empresarios?
- 4.- ¿Pueden los trabajadores autónomos afiliarse a los sindicatos?
- 5.- ¿Pueden los trabajadores autónomos fundar sindicatos?
- 6.- ¿El derecho de libertad sindical ha de regularse por Ley Orgánica?
- 7.- ¿Es necesario en España solicitar una autorización administrativa previa para la fundación de un sindicato?
- 8.- ¿Pueden los Jueces, Magistrados y Fiscales fundar un sindicato? ¿Y afiliarse a ellos?
- 9.- Explicar las condiciones que han de darse para que proceda el descuento en una nómina del trabajador de la cuota sindical.
- 10.- ¿Qué es el canon de negociación colectiva?
- 11.- ¿Qué diferencia hay entre un delegado sindical y un delegado de personal?
- 12.- Explica que es un sindicato más representativo y un sindicato cuasi más representativo.
- 13.- Indicar cómo se hace valer la mayor representatividad sindical.
- 14.- ¿Qué significa el concepto de implantación sindical y el concepto de audiencia electoral?
- 15.- Explica el trámite para la adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos.
- 16.- ¿Cuál es el plazo para el ejercicio de la acción judicial cuando la oficina pública deniega el registro de unos estatutos de un sindicato?
- 17.- Explicar el régimen de excedencia del que gozan los cargos electivos de nivel provincial, autonómico o estatal de los sindicatos.
- 18.- ¿Qué secciones sindicales tienen derecho a disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo de la empresa?
- 19.- ¿Cuándo podrán las secciones sindicales de una empresa disponer de un local para sus reuniones en las dependencias de la empresa o centro de trabajo?
- 20.- ¿Cuál es la diferencia entre la representatividad de los sindicatos y la representatividad de las asociaciones de empresarios?

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 1

Álvaro Pinedo trabaja para una gran empresa, dedicada a la producción de maquinaria industrial para obra pública, desde hace quince años. Casi todos los trabajadores de la empresa están afiliados a algún sindicato, puesto prácticamente desde su creación los trabajadores han mostrado gran interés por la vida sindical. Álvaro Pinedo pertenece al sindicato CCOO pero no es miembro del comité de empresa ni ostenta la condición de delegado sindical.

La empresa tiene gran interés por realizar un acuerdo de empresa relativo al establecimiento de la jornada irregular. La dirección ha informado al comité de empresa de esta situación debido a que en los últimos años la producción está sufriendo grandes irregularidades, pasando por periodos en las que tiene muchos encargos y otros periodos en las que la producción se reduce drásticamente.

Álvaro considera que las irregularidades productivas no son ciertas y para evitar que la empresa firme un acuerdo desea conocer la opinión de sus compañeros a este respecto. Álvaro acude al sindicato para informarse y le autorizan para que aproveche el tiempo de descanso que tienen para comer para informar sobre el desarrollo de las negociaciones sobre la implantación de la jornada irregular y va preguntando a sus compañeros, en el comedor de la empresa, acerca de su opinión respecto al tema de la jornada irregular.

A la empresa le llega información sobre la actividad de Álvaro durante el tiempo de descanso y aún a pesar de que el trabajo se ha desarrollado con normalidad, amonesta al trabajador por escrito por perturbar la actividad normal de la empresa al considerar que se está haciendo dentro de las horas de trabajo, advirtiéndole que de perdurar su actitud será sancionado con el despido.

Trabajo a realizar:

- Indicar si el trabajador, sin ser miembro del comité de empresa ni delegado sindical puede hacer esta tarea.
- ¿Ha actuado correctamente la empresa al amonestar a Álvaro por su actuación?

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 2

En la empresa minera CARBASA tienen implantación sindical los siguientes sindicatos:

- UGT cuenta con el 50 por ciento de los representantes de la zona.
- CCOO cuenta con el 44 por ciento de los representantes de la zona.
- CNT cuenta con el 6 por ciento de los representantes en el ámbito territorial y funcional específico.

El sindicato CNT ha convocado elecciones a representantes unitarios de los trabajadores al haberse acabado el mandato de los anteriores, pero CCOO ha denunciado la convocatoria realizada por CNT al considerar que no tiene atribuida tal competencia. CNT comunica a la empresa que las elecciones van a seguir adelante y que le haga entrega del censo electoral para organizar el proceso puesto que es un sindicato que tiene implantación en la empresa desde las últimas elecciones celebradas.

Trabajo a realizar:

- Indicar si el sindicato CNT podrá convocar legalmente elecciones para constituir el correspondiente órgano de representación unitaria del personal.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 3

Juan Carlos Yustas ha sido elegido Tesorero del sindicato DDD que es un sindicato con representatividad ordinaria en el ámbito de la provincia de Almería y en el sector de la industria agrícola. Juan Carlos tiene mucho trabajo por las tareas sindicales que realiza y ha comunicado a su empresa que se acoge a la excedencia forzosa que la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconoce.

La empresa para la que trabaja Juan Carlos recibe la carta y unos días después el trabajador recibe una notificación de la empresa en la que le comunican el no reconocimiento de la situación de excedencia forzosa que el trabajador había comunicado, conminándole a volver al trabajo de inmediato bajo apercibimiento de que de no hacerlo sería despedido por desobediencia.

Juan Carlos considera que se ha cometido una violación del derecho que tienen los sindicatos a un trato igualitario puesto que Miguel Antúnez, que es el Presidente de CCOO a nivel provincial, si goza de la excedencia forzosa y trabaja para la misma empresa que él. Por esta razón Juan Carlos se plantea demandar a la empresa.

Trabajo a realizar:

- Indicar si el trabajador tiene derecho a disfrutar de la excedencia forzosa que reclama.
- ¿La empresa ha vulnerado el principio de trato igualitario entre sindicatos?

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 4

En la empresa PYA S.L. tienen implantación los siguientes sindicatos: CCOO y UGT que cuentan con representantes en el comité de empresa y el sindicato del sector que también tiene un representante en el comité de empresa. Los trabajadores están preocupados últimamente con los acontecimientos que se están produciendo en el ámbito sindical. La empresa tiene una plantilla de 386 trabajadores y dispone de un comité de empresa de trece representantes. Además existen dos secciones sindicales correspondientes cada una a un sindicato que tiene presencia en el comité de empresa.

El gerente de la empresa está constantemente controlando a los representantes unitarios y les exige que le comuniquen que van a faltar a trabajar por asuntos de representación unitaria. Además desde hace unos meses ponen dificultades para que el comité pueda ver las cuentas trimestrales de la empresa.

El problema más importante se lo ha encontrado Almudena Peña que ha sido elegida delegada sindical de la sección sindical del sindicato de sector. El gerente quiere comprobar que su nombramiento se ajusta a la legalidad, es decir, que se ajusta a lo dispuesto en las normas de sus Estatutos. Almudena considera que tal acción es un atentado a la libertad sindical.

Trabajo a realizar:

- ¿Cuántas secciones sindicales pueden existir en la mencionada empresa?
- ¿Cuántos delegados sindicales podrá tener el sindicato del sector?
- Indicar si la empresa puede controlar o no la legitimidad de un nombramiento de un delegado sindical.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 5

Un grupo de trabajadores ha estado planificando la creación de un nuevo sindicato, denominado ZZZ, para su sector. Estos trabajadores consideraban que necesitaban un sindicato específico para la defensa de sus intereses. Este grupo de personas redactó los estatutos, hizo el acta de constitución y entregó la documentación a la oficina pública para su registro. Una vez que se publicaron los estatutos del sindicato sus promotores empezaron a realizar actividades a nivel estatal con el fin de dar difusión al nuevo sindicato y lograr la afiliación de trabajadores al mismo.

La directiva de otro sindicato, denominado YYY, que fue constituido hace muchos años, acaba de entregar una demanda ante la Audiencia Nacional impugnando los estatutos del sindicato ZZZ que ha sido recientemente constituido. El sindicato demandante considera que estos estatutos vulneran claramente la Ley Orgánica de Libertad Sindical puesto que en ellos no se contiene con claridad ni el ámbito territorial ni el funcional de actuación del sindicato. Al mismo tiempo que el primer sindicato interpone una demanda un importante empresario del sector, enterado de la constitución del mismo, está pensando la posibilidad de impugnar también él los estatutos por considerar que no se ajustan a derecho.

En el juicio el abogado del sindicato ZZZ, de nueva creación, alega falta de legitimación activa para demandar al considerar que el sindicato YYY no está legitimado para entablar esta acción procesal.

Trabajo a realizar:

- Indicar si un sindicato puede impugnar la legalidad de los estatutos de otro sindicato.
- ¿Gozaría de legitimación el empresario del que nos habla el caso práctico?

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 6

Varios trabajadores de una empresa han vivido en los últimos meses las situaciones que se describen a continuación:

- a) Luis López fue contratado por la empresa hace cuatro meses, cuando fue contratado se le informó que era tradición en la empresa cumplir el “closed-shop”, lo que le dejó muy perplejo porque él consideraba que la libertad sindical era un derecho fundamental de libre ejecución.
- b) A Mariana Jiménez le han renovado su contrato de trabajo la semana pasada por un periodo de otros seis meses. Una compañera suya le comentó que no podía dejar de estar afiliada al sindicato que tiene implantación en la empresa porque si se daba de baja, antes de la renovación, lo más seguro era que se quedara sin trabajo. Mariana aún a pesar de no querer seguir afiliada permanece en el sindicato.
- c) Pedro García ha visto en su nómina, que aún sin estar afiliado, le están descontando unas cuotas que aparecen denominadas cuotas sindicales. Preguntando a un compañero por este tema, le indican que la empresa está obligada a hacerlo para que todos los trabajadores contribuyan al pago de los servicios que el sindicato presta a nivel general a todos los trabajadores estén o no afiliados.

Trabajo a realizar:

- Señalara la valoración jurídica de las acciones en materia de libertad sindical que se reflejan.
- ¿Qué significa en el ámbito sindical la cláusula de “closed-shop”?

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 7

Dos sindicatos están haciendo una campaña importante en contra de las medidas que su empresa (cuenta con 331 trabajadores) ha adoptado para prescindir de personal. La sección sindical de uno de los sindicatos, que no es más representativo, ha convocado una reunión en el local de la empresa que la sección sindical tienen para el desarrollo de sus actividades, con el fin de informar a sus afiliados del estado de la situación. Este sindicato que cuenta con varios miembros en el comité de empresa expone la situación ante el comité de empresa para que sepan que se va a celebrar esa reunión.

Ante la convocatoria de esta reunión la empresa publica una nota en el tablón de anuncios de la misma prohibiendo la mencionada reunión de la sección sindical. En la misma nota, que ha sido transmitida a los delegados sindicales, se informa que se ha notificado a las autoridades públicas la ilegalidad de la reunión y que se llamará a las fuerzas de orden público para que la disuelvan si finalmente se celebra en el local de la empresa.

Uno de los delegados sindicales es familiar del accionista mayoritario de la empresa, que además es Administrador solidario de la misma junto con otras dos personas. El administrador ha tenido una reunión con el delegado sindical familiar suyo para pedirle que comunique a los trabajadores su opinión negativa respecto a la posibilidad de la convocatoria de una huelga. El delegado sindical le comenta que a él le parece que no debe meterse en los asuntos del sindicato y el administrador contesta que se va a meter en un lío.

Trabajo a realizar:

- Fundamentar jurídicamente si las acciones de la empresa están ajustadas a derecho o no tomando como base la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Podrá la sección sindical que convoca la reunión hacer uso del local de la empresa para tal fin.
- Explicar cómo podrían defenderse la sección sindical y el delegado sindical de las conductas del empresario.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 8

Cecilia Pastor es trabajadora de una empresa desde hace cinco años. Cecilia está afiliada a un sindicato y su sección sindical le ha encargado el cobro de la cuota sindical a los afiliados al mismo. Cecilia decidió asumir esta tarea para ayudar a aquellos trabajadores que prefieren pagarla ellos personalmente sin que el empresario se la descuente de su nómina. Cecilia normalmente recauda la cuota el tercer jueves de cada mes una vez que la jornada laboral ha terminado. La semana pasada recibió la visita del jefe de Recursos Humanos que la comunicó que no podía recaudar esas cuotas en la empresa porque alteraba el ritmo de trabajo.

A un trabajador de esta misma empresa que paga la cuota sindical a través de su nómina el sindicato le ha enviado una carta comunicándole que hace tres meses que no ha hecho efectiva la misma. El trabajador pregunta al empresario por este tema y le comunica que la cuota sindical le ha sido embargada puesto que hace meses rompió un utensilio de la empresa, necesario para el trabajo, de manera intencionada y que le están descontando de esta cuota el importe del utensilio roto.

Trabajo a realizar:

- Explicar si Cecilia está cobrando bien o no las cuotas sindicales.
- ¿Puede el empresario utilizar la cuota sindical para pagar un bien, patrimonio de la empresa, deteriorado por el trabajador?

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 9

Leer el ejercicio con atención para determinar el número de secciones sindicales y delegados sindicales que corresponden a estas empresas.

- a. CATSOS.A., tiene dos centros de trabajo en la misma localidad, el primero con 123 trabajadores y el segundo con 256. Tienen implantación en ambos centros de trabajo CCOO y UGT (sus estatutos dicen que las secciones sindicales lo serán de centro de trabajo), y un tercer sindicato cuyos estatutos señalan que las secciones sindicales y sus delegados sindicales lo serán de empresa.
- b. MURITSA, empresa con 113 trabajadores. Tienen implantación dos sindicatos diferentes.
- c. GUSMASL., dispone de tres centros de trabajo, uno en Madrid capital con 80 trabajadores, otro en Alcobendas con 25 trabajadores y otro en Barcelona con 331 trabajadores. En el centro de trabajo de Madrid están implantados CCOO y UGT; en el de Alcobendas no hay representación sindical; en el centro de trabajo de Barcelona están implantados CCOO, UGT y CNT (los estatutos de estos sindicatos indican que las secciones sindicales lo serán de centro de trabajo).

Trabajo a realizar:

- Indicar cuantas secciones sindicales se podrán constituir en cada empresa o centro de trabajo.
- Calcular cuantos delegados sindicales podrán tener las secciones sindicales.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 10

En una empresa se acaban de celebrar elecciones a representantes unitarios del personal habiéndose constituido un comité de empresa de trece miembros al contar la empresa con 260 trabajadores. El comité ha quedado constituido por ocho miembros de CCOO, tres de UGT, y dos representantes de una agrupación independiente que se presentó a las elecciones.

En la empresa existen tres secciones sindicales, la de CCOO, la de UGT y la de USO. Este último sindicato no se presentó a las elecciones sindicales al considerar que era mejor que no se celebraran las elecciones y que se prorrogara el mandato de los representantes que habían ejercido estas funciones durante los últimos cuatro años.

Una vez acabado el proceso electoral, la empresa recibió comunicaciones de los tres sindicatos (CCOO, UGT y USO) comunicándoles quienes serían sus delegados sindicales para los próximos cuatro años.

EL delegado sindical de USO acude un día en su jornada de trabajo a una reunión del sindicato y justifica la falta a la empresa con base en su crédito horario como delegado sindical. La empresa le remite una carta comunicándole el descuento de haberes de su nómina al haber faltado injustificadamente a su puesto de trabajo. El delegado de USO considera que ha sido atacado su derecho a la libertad sindical y recurre el descuento de haberes.

Trabajo a realizar:

- ¿Tiene derecho el delegado de USO al crédito horario reconocido para los delegados sindicales? Justificar la respuesta.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 11

Los sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma están negociando el nuevo convenio colectivo de la Industria Química. Este convenio colectivo tiene ámbito territorial nacional, y a la negociación han acudido todos los sindicatos con la condición de más representativos.

El día que se constituye la mesa negociadora se comprobó la representatividad de todos los sindicatos. CCOO se negaba a que participara en la negociación del convenio colectivo un sindicato más representativo de una Comunidad Autónoma. Su posición se fundamentaba en que la mayor representatividad de este sindicato estaba basada en las elecciones a representantes unitarios de algunas empresas, en las que el mandato de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa había sido prorrogado.

El sindicato de Comunidad Autónoma por su parte alegaba, que son igualmente representantes de los trabajadores, los elegidos en las elecciones sindicales recientes como los que tienen un mandato prorrogado por no haberse celebrado aún las elecciones.

Trabajo a realizar:

- Explicar si el sindicato de Comunidad Autónoma podrá basar su capacidad representativa contando los representantes unitarios con mandato prorrogado.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 12

La empresa FTTSA cuenta con una plantilla de 1300 trabajadores. En la empresa nunca ha habido gran tradición sindical, aunque existe representación unitaria, pero desde hace dos años algunos trabajadores están afiliándose a los sindicatos, especialmente en los momentos en los que la empresa ha tenido que hacer expedientes de regulación de empleo para afrontar momentos de crisis económica.

Los trabajadores afiliados a los sindicatos desean organizarse más a nivel sindical en la empresa y quieren saber cuantas secciones sindicales y cuantos delegados sindicales podrán tener con la siguiente estructura.

Centros de trabajo	Número de trabajadores	Sindicatos en el centro de trabajo
Madrid	596	CCOO / UGT / CGT
Alcalá de Henares	149	CCOO / UGT
Sevilla	85	CCOO / UGT
Barcelona	337	CCOO
A Coruña	133	CCOO/ CIG

Trabajo a realizar:

- Indicar cuantas secciones sindicales se podrán constituir.
- ¿Puede elegirse delegados sindicales conjuntos para Madrid y Alcalá de Henares?
- Calcular cuantos delegados sindicales podrán tener las secciones sindicales.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 13

La empresa Altos S.A. cuenta con una plantilla de 246 trabajadores y un solo centro de trabajo. En la empresa tiene implantación tres sindicatos, CCOO, UGT y el Sindicato Independiente del sector.

Los tres sindicatos tienen constituidas sus secciones sindicales en las que participan activamente algunos afiliados. Hace un mes se han celebrado las últimas elecciones a representantes unitarios. En estas elecciones se ha elegido un Comité de Empresa de 9 miembros pero sólo CCOO ha obtenido representación en dicho Comité. Estos resultados han generado un gran malestar entre los afiliados de los otros dos sindicatos y sobre todo entre las personas que eran delegados sindicales hasta ese momento.

El convenio colectivo autonómico del sector establecía que las secciones sindicales podrían elegir delegados sindicales siempre que el centro de trabajo tuviera 150 trabajadores, sin hacer otras referencias a ningún otro cambio en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cuando se reúne el nuevo Comité de Empresa acuden al mismo delegados sindicales de CCOO, y los antiguos delegados de UGT y el Sindicato Independiente, pero el presidente del comité de empresa les indica a estos dos últimos que no pueden entrar puesto que sus sindicatos no tienen representación en dicho Comité de Empresa.

Los afiliados a UGT y al sindicato independiente consideran ilegal la cláusula del convenio colectivo y solicitan al Juzgado que se aplique la norma de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que regula que sólo pueden elegirse delegados sindicales cuando la empresa tiene 250 trabajadores.

Trabajo a realizar:

- Indicar si deberá aplicarse la norma del convenio colectivo o la regulación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical respecto a la designación de los delegados sindicales.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 14

Roberto González y Sonia Serrano son delegados sindicales de la sección de UGT de la empresa TACOS S.L. dedicada a la fabricación de productos y derivados del corcho. La empresa tiene en la actualidad una plantilla de 745 trabajadores, número de trabajadores que ha resultado tras el expediente de regulación de empleo que se ha desarrollado los últimos meses en la empresa.

La empresa ha comunicado por escrito a Roberto que ya no le reconoce como delegado sindical con prerrogativas al haber disminuido la plantilla de la empresa de 790 a 745 trabajadores. Roberto se queda perplejo ante tal circunstancia y al comentar el tema con su compañera Sonia llegan a la conclusión de que el empresario no tiene que seguir reconociéndole como delegado

sindical. Están tremendamente furiosos por ser la empresa la que designa quien se queda como delegado sindical.

El convenio colectivo no establece nada al respecto sobre la disminución de plantillas y su relación con la acomodación de la representación sindical.

Trabajo a realizar:

- Señalar si se puede perder la condición de delegado sindical por disminución de la plantilla.
- ¿La empresa podrá decidir quien será el delegado sindical que reconoce?

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 15

La Empresa DDD S.L., dedicada a la fabricación de papel para empapelar, está integrada por un total de 125 trabajadores. En dicha empresa existe un Comité de Empresa formado por 9 miembros que forman parte de los sindicatos CCOO, UGT. Los trabajadores afiliados a estos dos sindicatos tienen constituidas en la empresa su sección desde hace tiempo.

Existe un grupo de trabajadores en la empresa integrado por catorce de los mismos que están afiliados al sindicato CNT. Este último sindicato presenta en las correspondientes elecciones al comité de empresa su candidatura pero en las últimas dos elecciones no ha obtenido votos suficientes para formar parte del mismo. Aún a pesar de este hecho, doce de los catorce trabajadores afiliados al sindicato CNT han decidido crear su correspondiente sección sindical para potenciar la presencia de dicho sindicato en la empresa.

El empresario ha conocido el deseo de crear esta nueva sección sindical y ha comunicado a los trabajadores afectados que no admitirá una nueva sección sindical, alegando su ilegalidad al no tener este sindicato presencia en el comité de empresa. Asimismo indica el empresario que la empresa ya tiene dos secciones sindicales, que son las que corresponden para empresas de 125 trabajadores, y que en cualquier caso la decisión habría de ser adoptada por todos los trabajadores afiliados al sindicato habiendo dos votos disidentes en este supuesto.

Trabajo a realizar:

- Indicar si los trabajadores afiliados al sindicato CNT podrán constituir o no la sección sindical en la empresa.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 16

En la empresa CADENAS S.A. están implantados varios sindicatos porque algunos trabajadores se han afiliado a los mismos. Tomás Pérez es trabajador del departamento de producción, está afiliado a un sindicato y ha comentado con otros compañeros, afiliados al mismo sindicato, la posibilidad de elegir algún delegado sindical que les pudiera representar en el comité de empresa que se va a elegir la próxima semana.

Jorge se reúne con sus compañeros de sindicato para valorar si puede elegirse o no un delegado sindical.

En la empresa trabajan los siguientes empleados:

- 179 trabajadores fijos de plantilla, de los cuales 35 son trabajadores a tiempo parcial.
- 25 trabajadores fijos-discontinuos.
- 18 trabajadores temporales con contratos de 16 meses.
- 9 trabajadores temporales con contratos de seis meses. Que han trabajado en la empresa 1700 jornadas.

Trabajo a realizar:

- Indicar qué tipo de representación unitaria debería elegirse en la empresa.
- Señalar cuantos delegados sindicales podrán elegir las secciones sindicales.

Tema: 32

EJERCICIO PRÁCTICO 17

La empresa TIL S.L. se dedica a la importación de productos del extranjero. La empresa tiene diez trabajadores y cuentan con un delegado de personal. En la empresa trabaja Elena Navas que es la única trabajadora de la empresa afiliada a un sindicato que tiene la condición de más representativo.

Elena ha consultado los Estatutos de su sindicato y ha comprobado que ella puede constituir una sección sindical, y le ha hecho saber al empresario tal extremo. Además le ha comunicado que ella es la delegada sindical de tal sección, y que por lo tanto goza de los mismos derechos que el delegado de personal y que utilizará el crédito horario que le corresponde por tal condición.

El empresario la comunica que no la reconoce como tal porque ella misma se ha autoproclamado. Elena considera que el convenio colectivo aplicable en la empresa contempla la posibilidad de elegir delegados sindicales a las secciones sindicales válidamente constituidas, en las empresas que tengan entre uno y cincuenta trabajadores si el sindicato es más representativo a nivel nacional.

Trabajo a realizar:

- Indicar si el sindicato al que pertenece Elena podrá tener delegado sindical en la empresa con ese número de trabajadores y si Elena podrá ser delegada sindical al ser la única afiliada al sindicato.