

F. O. L.

Documento 2/2

CURSO: 2013-2014SEMANA: 1PROFESORA: Lourdes GagoTEMA: 31**SOLUCIONES EJERCICIOS TEMA 31****SOLUCIONES A LAS 20 CUESTIONES CLAVE SOBRE REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES**

1.- El Derecho individual del Trabajo regula las relaciones laborales entre el empresario y un trabajador.

El Derecho Colectivo del Trabajo regula las relaciones entre los empresarios y los trabajadores organizados como colectivos.

2.- Entre las manifestaciones más habituales de la participación de los trabajadores en la empresa se distingue:

- La participación a través de los representantes unitarios de los trabajadores. Participación a través de los representantes sindicales.
- Participación a través de la gestión en las sociedades anónimas y limitadas laborales, y en las cooperativas de trabajo asociado.
- El art. 64 ET permite participar en la **gestión** de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Participación en los beneficios de la empresa a través de la paga de beneficios, etc.

3.- La representación unitaria o extrasindical de los trabajadores representa a la **totalidad de los trabajadores** de la empresa, estando su regulación contenida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Son elegidos por la totalidad de la plantilla de la empresa. Esta representación está formada por delegados de personal o comités de empresa.

La representación sindical está formada por los **trabajadores de una empresa que pertenecen a un sindicato**, que pueden constituir secciones sindicales, y elegir delegados sindicales en los supuestos que prevén las leyes. Su regulación se contiene en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4.- El artículo 69.2 E.T. indica que podrán ser electores quienes cumplan estos tres requisitos:

- 1.- Ser trabajador de la empresa o centro de trabajo.
- 2.- Ser mayor de 16 años en el momento de la votación.
- 3.- Tener una antigüedad mínima de un mes en la empresa en el momento de la votación.

El artículo 69.2 indica que podrán ser elegibles las personas en quienes concurren las condiciones reseñadas a continuación:

- a) Ser trabajador de la empresa o centro de trabajo.
- b) Tener 18 años cumplidos o más en el momento de la presentación de la candidatura.
- c) Poseer una antigüedad mínima en la empresa de seis meses en el momento de la presentación de la candidatura, salvo en aquellas actividades, en que por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

5.- El **delegado de personal** ( art. 62 E.T.) es el representante unitario de los trabajadores que es elegido en las empresas que tengan más de 10 trabajadores y menos de 50.

Si la empresa tiene entre 11 y 30 trabajadores habrá 1 delegado de personal.

Si la empresa tiene entre 31 y 49 trabajadores habrá 3 delegados de personal.

Se puede elegir un delegado facultativo en las empresas que cuenten entre seis y diez trabajadores si así lo deciden los trabajadores por mayoría.

El **comité de empresa (art. 63 ET)** es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, en aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores.

La figura del **Delegado de Prevención** está recogida en los art. 35 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Son designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas, con arreglo a la siguiente escala:

- 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.

El mismo artículo 35 LPRL establece que los convenios colectivos pueden establecer otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Las funciones de los Delegados de Prevención están recogidas en el art. 36 LPRL que indica que son competencias de los mismos las siguientes:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Asumen las funciones de los Comités de Seguridad y Salud cuando las empresas no cuenten con dicho órgano por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto.

Además asumen las siguientes facultades:

- a) Acompañan a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tienen acceso, con las limitaciones establecidas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 24 de la LPRL.
- c) Deben ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse,

aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- d) Reciben del empresario informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Realizan visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo, a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

6.- Los comités de empresa conjuntos (art. 63 ET) **pueden crearse cuando existen en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo, cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen.**

7.- El Tribunal Supremo en sentencias de 2001 (STS 31-1-2001 y STS 19-3-2001) ha señalado que no cabe tal posibilidad puesto que la ley no ha previsto tal caso y por lo tanto no puede extenderse la regla de los comités de empresa conjuntos para la figura de los delegados de personal.

8.- El comité intercentros es un órgano regulado en el art. 63.3 ET que **representa a todos los comités** de los distintos centros de trabajo que tenga una empresa.

- Está formado por 13 miembros como máximo.
- Su constitución ha de pactarse en el Convenio Colectivo.
- Sus funciones serán las establecidas en el convenio colectivo que les crea.

9.- Para su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

10.- El art. 16 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto que regula la relación laboral del personal de alta dirección prohíbe expresamente la posibilidad para este personal de ser elector o elegible en las elecciones por lo que no podrá ser representante unitario de los trabajadores.

11.- El Estatuto de los Trabajadores no señala causas concretas para la revocación estableciendo en su artículo 67.3 que la revocación del mandato de los representantes de los trabajadores podrá plantearse durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido.

La revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos seis meses desde la primera revocación planteada.

12.- La revocación debe plantearse mediante **ASAMBLEA CONVOCADA AL EFECTO A INSTANCIA DE UN TERCIO, COMO MÍNIMO, DE LOS ELECTORES Y POR MAYORÍA ABSOLUTA DE ESTOS**, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

13.- Los trabajadores de un centro de trabajo si podrán promover elecciones ellos mismos, siempre que cuenten con un **acuerdo mayoritario de los mismos** (art. 67.1 E.T.)

14.- El acuerdo de denegación de inscripción de las actas electorales **puede recurrirse directamente ante la jurisdicción social**, sin necesidad de acudir previamente al procedimiento arbitral.

15.- Según el artículo 67.1 del E.T. están legitimados para promover las elecciones:

- a) Las organizaciones sindicales más representativas, en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, que podrán promover las elecciones de forma conjunta o individualmente.
- b) Las organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
- c) Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario de los mismos, acuerdo que habrá de tomarse en asamblea. El acuerdo mayoritario debe acreditarse mediante acta de la reunión celebrada al efecto, en el que conste la plantilla del centro de trabajo, el número de convocados, el número de asistentes y el resultado de la votación que se adjuntará a la comunicación de la promoción de elecciones tal como indica el artículo 2.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

16.- Cuando la promoción se realice por trabajadores de distintos centros de trabajo para constituir un Comité de Empresa conjunto según lo indicando en el artículo 63.2 E.T., el acuerdo mayoritario ha de acreditarse mediante un acta de la reunión, en la que consten la plantilla del centro de trabajo, el número de convocados, el número de asistentes y el resultado de la votación, por cada uno de los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores que vaya a constituir dicho Comité de Empresa conjunto, pues así se recoge en el artículo 2.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

17.- Cuando se promueva elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato (artículo 67.1 ET)

18.- El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

19.- El Derecho de reunión **sí es un Derecho Fundamental que** se regula en el art. 21 de la Constitución. Se rige por la Ley Orgánica del Derecho de Reunión.

Lo que el art. 77 ET regula es el derecho de los trabajadores a reunirse en asamblea, lo que supone el ejercicio del derecho fundamental dentro de la empresa T.C. 8-6-81; T.C. 7-11-83. La convocatoria la pueden hacer:

- delegados de personal
- comité de empresa o centro de trabajo.
- los trabajadores en número no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

- La reunión será en el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten.

- Fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

- Las decisiones se toman por el **acuerdo de la mitad más uno** de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo si las decisiones afectan a todos los trabajadores de la empresa.

20.- Cuando no puede reunirse simultáneamente a toda la plantilla, las diversas reuniones o asambleas parciales que hayan de celebrarse se considerarán una sola y fechadas en el día de la primera a la hora de tomar acuerdos (artículo 77.2 ET)

## PRÁCTICO BASE: ELECCIONES DE UN COMITÉ DE EMPRESA

### 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) |
|----------------------------------|---|--|
| <b>CCOO</b>                      | 3   | 1  |
| <b>UGT</b>                       | 2   | 2  |
| <b>Candidatura independiente</b> | 1   | -----  |

**EJERCICIO PRÁCTICO 1****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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

**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, artículos 61 a 76. En concreto el tema nos plantea un supuesto de elecciones a representantes unitarios en unos buques.

C. Los trabajadores de busques tienen la consideración de trabajadores por cuenta ajena y por lo tanto tienen derecho a disponer de representación unitaria de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo, considerándose en este caso centro de trabajo el propio buque. Así lo indica el artículo 1.5 ET al regular que “a efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto base”.

Al ser cada buque un centro de trabajo distinto la organización de la representación unitaria quedaría configurada de la siguiente manera:

- Costa Brava tiene en plantilla 150 trabajadores. Podría constituir un comité de empresa de 9 miembros.
- Mediterráneo tiene 35 trabajadores. Podría elegir tres delegados de personal.
- Mar de Plata cuenta con una plantilla de 365 trabajadores. Podría constituir un comité de empresa de 13 miembros.

**EJERCICIO PRÁCTICO 2****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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

**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, artículos 61 a 76. En concreto el tema nos plantea un supuesto de elecciones a representantes unitarios en centros de trabajo de menos de 11 trabajadores.

C. La asamblea en el centro de trabajo de cinco empleados ha sido debidamente convocada puesto que el artículo 77.1 ET indica que las asambleas pueden ser convocadas por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. En este caso ha sido convocada por tres trabajadores con lo que se supera el 33% mencionado.

D. En el centro de trabajo de ocho empleados se puede elegir un delegado de personal puesto que el artículo 62.1 ET indica que puede haber un delegado de personal en las empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo deciden estos por mayoría. Por lo

tanto el delegado de personal elegido en este centro de trabajo de ocho empleados es ajustado a derecho.

E. Los empleados del centro de cinco trabajadores no tienen derecho a elegir delegado de personal puesto que el ET no permite que los centros de menos de seis empleados tengan representación unitaria y por lo tanto no pueden imponerle al empresario una representación que la norma no les confiere y el delegado de personal del centro de trabajo de ocho empleados sólo representará a los trabajadores por quienes ha sido elegido.

### **EJERCICIO PRÁCTICO 3**

#### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

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, artículos 61 a 76.

C. La jurisprudencia ha resuelto que si una empresa cierra un centro de trabajo en el que existen uno o varios delegados de personal, pasando los trabajadores a formar parte integrante de la plantilla de otro centro de la misma empresa, los delegados elegidos en el centro de trabajo que se suprimió no podrán continuar en el ejercicio de su cargo en el nuevo centro de trabajo al no representar a todos los trabajadores del mismo.

### **EJERCICIO PRÁCTICO 4**

#### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

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, artículos 61 a 76. El caso que nos ocupa presenta una revocación del mandato de un delegado de personal.

C. La revocación del mandato de un delegado de personal ha de ser decidida en asamblea convocada para este efecto por un tercio como mínimo de los electores. En el presente caso la asamblea ha sido convocada únicamente por dos delegados de personal, sin constar en acta que haya sido convocada por un tercio como mínimo de los electores por lo tanto la convocatoria de la asamblea no es ajustada a derecho.

Además el artículo 1.1 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores de la empresa indica que para la revocación de representantes, sea total o parcial, el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea, que debe contener, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido. Este trámite tampoco ha sido efectuado por los promotores, lo que supone un elemento añadido que invalida la convocatoria de la asamblea.

D. El artículo 67.3 ET exige para la revocación del mandato de un representante de los trabajadores que la votación en la asamblea arroje un resultado de mayoría absoluta, extremo que no ha ocurrido en este supuesto porque sólo se han alcanzado 18 votos a favor de la revocación. Y además la revocación se ha promovido durante la negociación del convenio colectivo de la empresa circunstancia durante la cual el artículo 67.3 ET prohíbe promover la revocación del mandato de un representante.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 5**

### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

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, artículos 61 a 76. El caso que nos ocupa presenta un supuesto de negociación en el periodo de consultas de un despido colectivo.

C. La empresa está obligada cuando quiere tramitar un despido colectivo a abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores por tal motivo la actuación del comité de empresa está justificada en esta situación. Además se ha conseguido mejorar la indemnización mínima que fija el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de extinción de 20 días de salario a 26 días de salario por año de servicio, pudiéndose considerar la actuación del comité como satisfactoria.

D. Los representantes de los trabajadores gozan de prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores en caso de extinción de los contratos por causas económicas o tecnológicas tal y como lo recoge el artículo 68.b) ET. Por lo tanto el miembro del comité de empresa podrá reclamar contra la decisión extintiva que le envía el empresario al no ser ajustada a derecho.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 6**

### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

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, artículos 61 a 76. En concreto el tema nos plantea un supuesto de elecciones a representantes unitarios en un centro de trabajo de nueva creación.

C. El artículo 1.1.d) del Real Decreto 1844/1994 señala que se podrán convocar elecciones a representantes unitarios de los trabajadores a partir de los seis meses de la iniciación de actividades en un centro de trabajo, sin perjuicio de que, por haberse así pactado conforme al artículo 69.2 ET, existiera un límite inferior de antigüedad para los trabajadores elegibles, en cuyo caso éste será el período mínimo a partir del cual procederá la promoción de elecciones.

El artículo 60 ET señala un periodo mínimo que es de tres meses. En el presente caso no se nos indica que dice el convenio colectivo por lo que tendremos que señalar que según el plazo general las elecciones podrán convocarse una vez que hayan pasado seis meses desde el inicio de la actividad en el centro de trabajo. Si las actividades se han iniciado el 15 de junio hasta el día 15 de diciembre no podrán convocarse elecciones a representantes unitarios en la empresa.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 7**

### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

#### **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, artículos 61 a 76. En concreto el tema nos plantea un supuesto de promoción de elecciones.

C. En cuanto a la forma hay que indicar que la promoción de las elecciones ha sido válidamente efectuada puesto que se permite que la comunicación a la misma se supla por medio del traslado a la empresa de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que se haga con una antelación mínima de 20 días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

D. Con relación a la segunda cuestión se ha de indicar que la promoción de elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato (artículo 67.1 ET). En el presente caso el mandato se inició el 28 de octubre por lo que la promoción podría hacerse desde el 28 de julio. AL haberse realizado el 1 de octubre ha sido ajustada a derecho.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 8**

### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

#### **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, artículos 61 a 76. En concreto el caso nos plantea un supuesto de revocación del mandato de un representante de los trabajadores.

C. La revocación del mandato de los representantes de los trabajadores está regulada en el artículo 67.3 ET. Este artículo indica que la revocación sólo podrá producirse por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

Este artículo además fija un criterio temporal y es que la revocación no puede replantearse hasta transcurridos, por lo menos seis meses desde una anterior revocación, En el caso propuesto no

han transcurrido seis meses desde la primera revocación planteada por lo que la segunda revocación, aunque haya prosperado, no es ajustada a derecho y puede ser impugnada.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 9**

### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

#### **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, artículos 61 a 76. En concreto el caso nos plantea un supuesto de legalidad o ilegalidad de un proceso electoral.

C. La disposición adicional primera del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, regula la legitimación para ser elector en las sociedades cooperativas. A este respecto recoge la norma que en las sociedades cooperativas, sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

D. Ajustándonos a este precepto legal podemos señalar que el proceso electoral puede ser impugnado.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 10**

### **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.- El número de trabajadores que hay que computar lo calculamos de la siguiente manera:

Procedemos a sumar los siguientes grupos de trabajadores:

- a) Trabajadores fijos = 353
- b) Trabajadores temporales con contratos de más de un año = 33
- c) Trabajadores temporales con contratos de un año o menos de un año = 31

Este último número, de 31 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 32 trabajadores con contratos de menos de un año de duración. Hay que calcular cuantas jornadas han trabajado al año. El ejercicio nos dice que cada uno ha trabajado 27 semanas (incluidas las vacaciones) por lo tanto : 27 semanas x 7 días x 32 trabajadores = 6.048 jornadas
- Si cada doscientos días trabajados o fracción se cuenta un trabajador más habrá que dividir 6.048 jornadas entre 200 dando un resultado de 31 trabajadores.

Por lo tanto la empresa contará, a efectos de elecciones, con 417 trabajadores (resultado de sumar 353 + 33 + 31 = 417).

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

Para 417 trabajadores se elegirá un Comité de empresa de 13 miembros.

E.- El artículo 5 del RD 1844/1994, indica que se constituirá una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción. El ejercicio nos indica que el colegio de técnicos y administrativos tiene 116 trabajadores por lo que habrá una mesa para ellos, y otras dos mesas para el colegio de especialistas y no cualificados que está formado por 301 trabajadores. En total se constituirán 3 mesas electorales.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 11**

### **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:

4. Trabajadores fijos = 222
5. Trabajadores fijos-discontinuos = 73
6. Trabajadores temporales con contratos de más de un año = 23
7. Trabajadores temporales con contratos de menos de un año = 28

Este último número, de 28 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 37 trabajadores con contratos temporales de menos de un año de duración que han trabajado 4.983 jornadas de trabajo efectivo más 500 de días festivos y vacaciones, lo que suman 5.483 jornadas.
- Si cada doscientos días trabajados o fracción se cuenta un trabajador más habrá que dividir 5.483 jornadas entre 200 dando un resultado de 28 trabajadores.

Por lo tanto la empresa contará, a efectos de elecciones, con 346 trabajadores (resultado de sumar  $222 + 73 + 23 + 28 = 346$ ).

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

Para 346 trabajadores se elegirá un Comité de empresa de 13 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 13 miembros procedemos a calcular el número de representantes que le corresponde elegir a cada colegio.

- El colegio de técnicos y administrativos está formado por 25 trabajadores por lo que tendrá derecho a tener en el comité de empresa 1 miembro. 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 25 por 13 y lo dividiremos entre 346. Esta operación nos da 0,93.
- El colegio de especialistas y no cualificados está formado por 321 trabajadores por lo que tendrá derecho a tener en el comité de empresa 12 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 321 por 13 y lo dividiremos entre 346. Esta operación nos da 12,06.

Se elegirán 1 miembro del colegio de técnicos y administrativos y 12 del colegio de especialistas y no cualificados porque el resto 0,93 (colegio de técnicos y administrativos) es mayor que el resto 0,06 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 representantes.

- ◆ En el colegio de técnicos y administrativos el 5% de los votos válidos (24) será de 1,2 votos.
- ◆ En el colegio de especialistas y no cualificados el 5% de los votos válidos (314) será de 15,7 votos.

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 24, que se obtiene de dividir 24 votos entre 1 representante.

Colegio de Especialistas y no cualificados el coeficiente del colegio es 26,17 que se obtiene de dividir 314 votos entre 12 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 Sindicato A no le corresponderán representantes. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 4 votos entre 24 (coeficiente del colegio) lo que da 0,17
- Candidatura de CCOO le corresponderá 1 representante. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 13 votos entre 24 (coeficiente del colegio) lo que da 0,54. Se atribuye el único representante a este sindicato puesto que 0,54 es un resto mayor que el de las demás candidaturas.
- Candidatura de UGT no le corresponderá representante. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 7 votos entre 24 (coeficiente del colegio) lo que da 0,29

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

- Candidatura de Sindicato A le corresponderán 2 representantes. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 45 votos entre 26,17 (coeficiente del colegio) lo que da 1,72.
- Candidatura de CCOO le corresponderán 6 representantes. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 156 votos entre 26,17 (coeficiente del colegio) lo que da 5,96.
- Candidatura de UGT le corresponderán 4 representantes. Dividimos el número de votos válidos de la candidatura entre el coeficiente del colegio. 113 votos entre 26,17 (coeficiente del colegio) lo que da 4,31.

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

La composición final de comité de empresa será la siguiente:

- ✓ Total de 13 miembros.
- ✓ 1 miembros representa al colegio de técnicos y administrativos.
- ✓ 12 miembros representan al colegio de especialistas y no cualificados.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 12**

### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

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, artículos 61 a 76. En concreto el tema nos plantea un supuesto de competencias de los delegados de personal que está expresamente regulado en el artículo 64 ET.

C. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa tienen derecho a ser informados trimestralmente de todos los extremos que señala el artículo 64 ET, y en concreto sobre las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos, en concreto recibirán información sobre el número de contratos nuevos, sus modalidades y tipos, incluyéndose los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias, así como supuestos de subcontratación. Según esta disposición legal el delegado de personal de la empresa del ejercicio tiene derecho a pedir la información sobre la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores a tiempo parcial, información que obligatoriamente debe facilitar el empresario. La información debe facilitarse cada tres meses.

Respecto a la sanción de despido impuesta por la dirección de la empresa se ha de señalar que el trabajador no ha hecho un uso abusivo de su condición de delegado puesto que el empresario no había facilitado la información demandada. Además los representantes de los trabajadores no pueden ser despedidos durante su mandato por el ejercicio de las actuaciones que son inherentes a su cargo.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 13**

**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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

**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, artículos 61 a 76 y en el Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre regula el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

**C.**

- El trabajador que está cumpliendo una sanción de suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias puede ser elector en las correspondientes elecciones sindicales.
- La hija del dueño de la empresa tendrá derecho al voto si demuestra su condición de asalariada.
- Los inmigrantes tienen los mismos derechos que los trabajadores nacionales, por lo tanto para ser elector deberá tener 16 años de edad y un mes de antigüedad en la empresa para la que trabaja.
- Las personas que han sido condenadas a penas podrán votar siempre que no hayan sido condenadas a penas que priven del derecho de sufragio.

**EJERCICIO PRÁCTICO 14****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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

**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, artículos 61 a 76 y en el Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre regula el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

**C.**

- El Estatuto de los Trabajadores señala, a efectos de convocatorias a elecciones de representantes unitarios, que pueden ser convocadas por las organizaciones sindicales más representativas por lo que la convocatoria que hay que tener en cuenta será la realizada por el sindicato CCOO que es el más representativo en la Comunidad de Murcia. El artículo 67.1 del ET indica que sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Este supuesto es el que ha ocurrido en el caso que nos ocupa y por lo tanto la promoción válida será la realizada por los sindicatos firmantes del acuerdo.

- Los promotores de las elecciones sindicales han de comunicar a la Oficina pública su intención de celebrar elecciones a representantes unitarios del personal con un plazo mínimo de un mes.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 15**

### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

#### 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, artículos 61 a 76. El derecho al crédito horario se recoge concretamente en el artículo 68 ET.

C. Respecto al número de horas de crédito horario que podrán disponer cada miembro del comité de empresa hay que señalar que el artículo 68 ET dispone de un crédito horario de 15 horas mensuales retribuidas para cada representante en empresas de hasta 100 trabajadores.

D. Con relación a los conceptos que incluye el salario de los trabajadores que hacen uso de su derecho al crédito horario señalaremos que su retribución incluye el abono del salario base, de los complementos personales y los complementos de trabajo, así lo ha remarcado el Tribunal Supremo en sentencias como la del 20 de mayo de 1992 y el Tribunal Constitucional en algunas sentencias como la STC 95/1996, de 29 de mayo.

E. El Tribunal Constitucional no será competente para conocer este asunto de la vulneración del crédito horario de los representantes unitarios, puesto que como ha reseñado en sus sentencias los representantes unitarios no son titulares del derecho fundamental a la libertad sindical, y por lo tanto la vulneración de sus derechos no puede ser reparada por la vía del amparo constitucional (Sentencia TC 95/1996, de 29 de mayo).

Los representantes del caso deberán acudir a la jurisdicción social ordinaria para reparar este derecho que se les ha infringido.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 16**

### **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 se realiza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa.

#### 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, artículos 61 a 76.

Los artículos 69 a 76 ET regulan concretamente el proceso electoral.

C. Hemos de indicar que la candidatura de la Agrupación Independiente ha sido presentada con nueve miembros, que son los mismos que puestos a cubrir en el comité de empresa, por lo que en principio la candidatura se ajustaba al imperativo legal. Posteriormente y antes de las votaciones ha habido cuatro bajas, lo que supone una reducción de la candidatura que la deja con menos del

60% lo que según el tenor literal del artículo 71.2,a) implicaría la anulación de dicha candidatura. La insuficiencia de candidatos en la lista puede subsanarse desde la presentación hasta la proclamación de candidatos, según sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de enero de 1997, pero el ejercicio no nos indica que este hecho haya ocurrido.

D. Si quisiera impugnarse el proceso electoral han de seguirse las normas relacionadas en el artículo 76 ET, sintéticamente los pasos son los siguientes:

- Las impugnaciones se tramitan según el procedimiento arbitral.
- Todos los que tengan interés legítimo podrán impugnar las elecciones. Concretamente pueden impugnarse las decisiones de la Mesa si existieran vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral u otros defectos del proceso.
- Para reclamar con este procedimiento arbitral antes ha habido que reclamar contra el acto de la Mesa el día laborable siguiente al acto. La Mesa deberá resolver la reclamación el posterior día hábil.
- El proceso se iniciará con una reclamación (que ha de presentarse en los tres días hábiles desde el siguiente al que se produce el hecho o resuelve la Mesa la reclamación efectuada) dirigida a la oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones.
- La oficina pública traslada al árbitro la reclamación en el día hábil posterior a su recepción y el árbitro, en las 24 horas siguientes, convoca a las partes a una comparecencia que se celebrará en los tres días hábiles siguientes.
- El árbitro en los tres días hábiles siguientes a la comparecencia dictará laudo escrito y razonado, en el que resolverá sobre la impugnación del proceso.
- El laudo podrá impugnarse ante la jurisdicción social.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 17**

### **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.** El ejercicio nos pide calcular el número de trabajadores de la empresa para decidir el tipo de órgano de representación que tendrá.

**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:

8. Trabajadores fijos = 936
9. Trabajadores fijos-discontinuos = 125
10. Trabajadores temporales con contratos de más de un año = 87
11. Trabajadores temporales con contratos de hasta un año = 157

Este último número, de 157 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 133 trabajadores con contratos temporales de un año de duración que han trabajado 48.545 jornadas de trabajo ( $190 \times 365 \text{ días} = 48.545$ ) y sumamos las 2000 jornadas de los 24 trabajadores con contratos de 6 meses = 50.545 jornadas.
- Si cada doscientos días trabajados o fracción se cuenta un trabajador más habrá que dividir 50.545 jornadas entre 200 dando un resultado de 252,73 trabajadores. Como esta cantidad es mayor que el número de temporales de hasta un año que tiene la empresa se contabilizarán los que están en el momento de celebración de las elecciones,  $133 + 24 = 157$ .

Por lo tanto la empresa contará, a efectos de elecciones, con 1.305 trabajadores ( $936 + 125 + 87 + 157 = 1.305$ ).

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

Para 1.305 trabajadores se elegirá un Comité de empresa de 23 representantes.

**EJERCICIO PRÁCTICO 18****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. Atribución de puestos en el comité de empresa.

A una empresa con una plantilla de 1.300 trabajadores le corresponde tener un Comité de empresa formado por 23 miembros.

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

Procedemos a calcular el número de representantes que le corresponde elegir a cada colegio.

- El colegio de técnicos y administrativos está formado por 126 trabajadores por lo que tendrá derecho a tener en el comité de empresa 2 miembros. El número lo calculamos estableciendo una proporción entre el número de trabajadores totales y el número de trabajadores del colegio concreto.

$$126 \times 23 / 1300 = 2,23$$

- El colegio de especialistas y no cualificados está formado por 1.174 trabajadores por lo que tendrá derecho a tener en el comité de empresa 21 miembros. El número lo calculamos estableciendo una proporción entre el número de trabajadores totales y el número de trabajadores del colegio concreto.

$$1174 \times 23 / 1300 = 20,77$$

Se elegirán 2 miembros del colegio de técnicos y administrativos y 21 del colegio de especialistas y no cualificados porque el resto 0,77 (colegio de especialistas y no cualificados) es mayor que el resto 0,23 del colegio de técnicos y administrativos.

### 2.- 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 representantes.

- ◆ En el colegio de técnicos y administrativos el 5% de los votos será de 5,8 votos.
- ◆ En el colegio de especialistas y no cualificados el 5% de los votos será de 57,85 votos.

Todas las listas han obtenido el 5% de votos.

### 3.- 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  $57 = 114 \text{ votos} / 2 \text{ representantes}$ .

(En los 114 votos se han descontado los 2 votos en blanco)

- Colegio de Especialistas y no cualificados el coeficiente del colegio es  $54,76 = 1150 / 21 \text{ representantes}$ .

(En los 1150 votos se han descontado los 7 votos en blanco)

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

Escrutinio por colegios:

Dividimos el número de voto de cada candidatura entre el coeficiente del colegio

- Colegio de técnicos y administrativos.
  - Candidatura A:  $8 \text{ votos} / 57 = 0,14$  (no le corresponden representantes)
  - Candidatura de CCOO:  $46 \text{ votos} / 57 = 0,81$  (le corresponde 1 representante)
  - Candidatura de UGT:  $39 \text{ votos} / 57 = 0,68$  (le corresponde 1 representante)
  - Candidatura SIC:  $21 \text{ votos} / 57 = 0,37$  (no le corresponden representantes)

Candidatura de CCOO le corresponderá 1 representante y a la candidatura de UGT le corresponde otro representante.

- En el colegio de especialistas y no cualificados le corresponderá a:
  - Candidatura A:  $132 \text{ votos} / 54,76 = 2,41$  (le corresponde 3 representantes)
  - Candidatura de CCOO:  $567 \text{ votos} / 54,76 = 10,35$  (le corresponde 10 representantes)
  - Candidatura de UGT:  $349 \text{ votos} / 54,76 = 6,37$  (le corresponde 6 representantes)
  - Candidatura SIC:  $102 \text{ votos} / 54,76 = 1,86$  (le corresponde 2 representantes)

#### 5.-Adjudicación de puestos del comité entre las candidaturas.

La composición final de comité de empresa será la siguiente:

- ✓ Total de 23 miembros.
- ✓ 2 miembros representa al colegio de técnicos y administrativos.
- ✓ 21 miembros representan al colegio de especialistas y no cualificados.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 19**

### **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

La empresa cuenta con 90 trabajadores.

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

Para 90 trabajadores se elegirá un Comité de empresa de 5 miembros.

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

Procedemos a calcular el número de representantes que le corresponde elegir a cada colegio.

- El colegio de técnicos y administrativos está formado por 45 trabajadores por lo que tendrá derecho a tener en el comité de empresa 2,5 miembros. El número lo calculamos estableciendo una proporción entre el número de trabajadores totales y el número de trabajadores del colegio concreto.

$$45 \times 5 / 90 = 2,5$$

- El colegio de especialistas y no cualificados está formado por 45 trabajadores por lo que tendrá derecho a tener en el comité de empresa 2,5 miembros. El número lo calculamos estableciendo una proporción entre el número de trabajadores totales y el número de trabajadores del colegio concreto.

$$45 \times 5 / 90 = 2,5$$

Como en este caso el resto es el mismo habrá que sortear el quinto miembro del comité entre ambos colegios. Suponemos que realizado el sorteo el 5 miembro recae para el colegio de especialistas y no cualificados. De tal manera que el colegio de técnicos y administrativos elegirá 2 representantes y el colegio de especialistas y no cualificados elegirá 3.

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 representantes.

- ◆ En el colegio de técnicos y administrativos el 5% de los votos será de 1,9 votos.
- ◆ En el colegio de especialistas y no cualificados el 5% de los votos será de 1,75 votos.

Todas las listas han obtenido el 5% de votos.

**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  $17 = 34 \text{ votos} / 2 \text{ representantes}$ .

(En los 34 votos se han descontado los votos en blanco y los nulos)

- Colegio de Especialistas y no cualificados el coeficiente del colegio es  $10,67 = 32 / 3 \text{ representantes}$ .

(En los 32 votos se han descontado los votos en blanco y los nulos)

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

Escrutinio por colegios:

Dividimos el número de voto de cada candidatura entre el coeficiente del colegio

▪ Colegio de técnicos y administrativos.

- Candidatura de CCOO:  $15 \text{ votos} / 17 = 0,88$  (le corresponde 1 representante)

- Candidatura de UGT:  $19 \text{ votos} / 17 = 1,12$  (le corresponde 1 representante)

Candidatura de CCOO le corresponderá 1 representante y a la candidatura de UGT le corresponde otro representante.

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

- Candidatura de CCOO:  $12 \text{ votos} / 10,67 = 1,12$  (le corresponde 1 representantes)

- Candidatura de UGT:  $20 \text{ votos} / 10,67 = 1,87$  (le corresponde 2 representantes)

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

La composición final de comité de empresa será la siguiente:

✓ Total de 5 miembros.

✓ 2 miembros representa al colegio de técnicos y administrativos.

✓ 3 miembros representan al colegio de especialistas y no cualificados.

**EJERCICIO PRÁCTICO 20****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 y en concreto en el ámbito de los comités intercentros.

**B. Marco legal.**

Se sitúa en el artículo 63 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que regula la composición del Comité Intercentros.

C. El Estatuto de los Trabajadores indica que la existencia y funcionamiento del comité intercentros podrá pactarse en convenio colectivo y tendrá un número máximo de 13 miembros.

D. Los delegados de personal podrán formar parte del comité intercentros.

E. La atribución de los miembros del Comité es proporcional a los votos que obtiene cada sindicato en las elecciones por lo que la composición del comité será la que se obtiene de las siguientes operaciones:

1º) Determinar el número de representantes que ha obtenido cada sindicato o candidatura en los respectivos centros de trabajo.

CCOO = 20 representantes  
UGT = 12 representantes  
USO= 7 representantes  
ELA-STV= 6 representantes

En total existen 45 representantes unitarios elegidos de todos los sindicatos.

2º) Calcular el número de miembros de cada sindicato o candidatura en función de las proporciones que ha obtenido en las elecciones de comité de empresa.

- CCOO:

|           |                            |
|-----------|----------------------------|
| 45.....13 |                            |
| 20..... X | $20 \times 13 / 45 = 5,78$ |

- UGT:

|           |                            |
|-----------|----------------------------|
| 45.....13 |                            |
| 12..... X | $12 \times 13 / 45 = 3,47$ |

- USO:

|           |                           |
|-----------|---------------------------|
| 45.....13 |                           |
| 7..... X  | $7 \times 13 / 45 = 2,02$ |

- ELA-STV:

|           |                           |
|-----------|---------------------------|
| 45.....13 |                           |
| 6..... X  | $6 \times 13 / 45 = 1,73$ |

La atribución quedaría de la siguiente manera atribuyendo primero enteros y luego restos hasta completar 13 miembros (los restos más altos son 0,78 y luego 0,73 por lo que los 2 últimos representantes del comité intercentros serían para CCOO y ELA-STV):

CCOO: 6 miembros en comité intercentros  
UGT: 3 miembros en comité intercentros  
USO: 2 miembros en comité intercentros  
ELA-STV: 2 miembros en comité intercentros



**F. O. L.**

**CURSO: 2013-2014**

**SEMANA: 1**

**PROFESORA: Lourdes Gago**

**TEMA: 32**

**SOLUCIONES EJERCICIOS PRÁCTICOS TEMA 32**

**20 CUESTIONES CLAVE SOBRE EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL**

- 1.- La LOLS atribuye el derecho a fundar el sindicato a **los trabajadores**.
- 2.- La LOLS **no establece número mínimo de promotores**, el artículo 41. LOLS simplemente habla de promotores o dirigentes por lo que cabe pensar que será más de uno.
- 3.- **La libertad sindical es un derecho aplicable únicamente a los trabajadores y sindicatos**. Las asociaciones de empresarios no participan de este Derecho Fundamental a la libertad sindical recogido en el art. 28 de la Constitución, su regulación está encuadrada en el derecho genérico a la libertad de asociación que también es un derecho fundamental regulado en el artículo 22 de la Constitución.
- 4.- Los trabajadores autónomos **sólo pueden afiliarse a un sindicato si no tienen trabajadores asalariados a su servicio** (art. 3.1 LOLS).
- 5.- Los trabajadores autónomos **no pueden fundar sindicatos** según el art. 3.1 LOLS.
- 6.- El derecho de Libertad Sindical **ha de regularse por Ley Orgánica** puesto que es un Derecho Fundamental recogido en la Constitución de 1978, dónde expresamente se recoge que su desarrollo ha de hacerse a través de una Ley Orgánica.
- 7.- En España no es necesario solicitar ninguna autorización administrativa previa para poder fundar un sindicato. El **art. 2 LOLS** señala expresamente que la libertad sindical comprende **“el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa”**.
- 8.- Los Jueces, Magistrados y Fiscales **no pueden ni afiliarse** a un sindicato mientras se hallen en activo según el art. 1.4 LOLS y el art. 127 C., **ni consiguientemente fundarlos**. Si se les reconoce el derecho de pertenecer a sus propias asociaciones profesionales.
- 9.- Para que el empresario pueda proceder a descontar de una nómina de un trabajador la cuota sindical es necesario que haya recibido una **solicitud del sindicato** del trabajador afiliado y que cuente previamente con la **conformidad del trabajador** como indica el artículo 11.2 LOLS.
- 10.- El canon de negociación es una cantidad que los trabajadores pagan, incluidos los no sindicados, para **sufragar los gastos de negociación** del convenio colectivo que les es de aplicación (art. 11.1 LOLS).  
El T. Constitucional ha señalado en Sentencia 98/1985 que para proceder al correspondiente descuento es necesario:
  - que el trabajador de su conformidad con el descuento,
  - que la cuantía del canon sea proporcional a los gastos que se ocasionan, y
  - que así se haya determinado en el correspondiente convenio colectivo
- 11.- El **delegado de personal** ( art. 62 E.T.) es el representante unitario de los trabajadores que es elegido en las empresas que tengan más de 10 trabajadores y menos de 50.
  - Si la empresa tiene entre 11 y 30 trabajadores habrá 1 delegado de personal.
  - Si la empresa tiene entre 31 y 49 trabajadores habrá 3 delegados de personal.

- Se puede elegir un delegado facultativo en las empresas que cuenten entre seis y diez trabajadores si así lo deciden los trabajadores por mayoría.

El **delegado sindical** (art. 10 LOLS) es el representante de la sección sindical en el comité de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas. Para que una sección sindical pueda elegir a su delegado sindical es necesario que la empresa tenga 250 o más trabajadores.

- Los delegados sindicales se eligen por y entre los afiliados a ese sindicato en la empresa o centro de trabajo.
- Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas.

12.- El **sindicato más representativo a nivel estatal** es aquel que ha obtenido en las elecciones a representantes de los trabajadores el **10% o más** del total de los delegados de personal, de los miembros de los Comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas (art. 6. 2 LOLS).

El **sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma** es aquel que obtiene en las elecciones a representantes de los trabajadores el 15% o más de los delegados de personal, de los miembros de los Comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas (art. 7.1 a). 2 LOLS) , exigiéndoseles una doble condición, y es que además cuenten con al menos 1500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

La condición de sindicato más representativo se obtiene también por el hecho de federarse o confederarse con un sindicato más representativo (art. 6.3 LOLS, art. 7.1b) LOLS).

El **sindicato cuasi más representativo** (art. 7.2 LOLS) es aquel que aún no teniendo la consideración de más representativo ha obtenido en un ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más de delegados de personal y miembros de Comités de Empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas. Están legitimados para ejercitar las mismas facultades enumeradas en el art. 6 LOLS para los sindicatos más representativos excepto la representación institucional de los intereses generales de los trabajadores en los entes públicos que la tengan prevista, y no puede obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

13.- La condición de mayor representatividad o representatividad simple de un sindicato se hace valer **mediante la aportación por parte del sindicato de la certificación expedida por la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral** en la que se hará constar si el sindicato posee o no la condición de más representativo o representativo.

14.- La implantación de un sindicato se refiere a la **presencia de un sindicato o a su influencia en un ámbito de actuación determinada**. Esta implantación a veces es requerida por las normas para legitimar ciertas actuaciones como puede ser la negociación de un convenio colectivo franja o presentar candidaturas en unas elecciones a representantes unitarios.

El concepto audiencia electoral hace referencia al **porcentaje de miembros de los comités de empresa o delegados de personal** con que cuenten los sindicatos que hayan sido elegidos entre los candidatos que estas organizaciones presentan a las elecciones en las empresas.

15.- Un sindicato adquiere personalidad jurídica **a los 20 días hábiles desde el depósito de sus Estatutos** (art. 4.1 LOLS) en la oficina pública correspondiente.

Los Estatuto contendrán, al menos, los siguientes extremos:

1. Denominación.
2. Domicilio, y ámbito territorial y funcional.
3. Órganos de representación y gobierno, régimen de provisión electiva de sus cargos.
4. Requisitos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.
5. Régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos.

- La oficina pública dispondrá, en 10 días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, para que en un plazo de 10 días subsanen los defectos.

- Pasados esos 10 días la oficina acuerda el depósito o rechaza su publicación definitiva.

- Se da publicidad al depósito de forma gratuita en los Boletines correspondientes.

- Pasados 20 días hábiles desde el depósito de los estatutos adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

16.- El plazo para ejercitar la acción judicial ante el no registro de unos estatutos de un sindicato es de **10 días hábiles** desde la recepción de la notificación de la resolución denegatoria expresa o transcurrido un mes desde la presentación de los estatutos sin que haya existido ningún requerimiento a los promotores del sindicato para que subsanaran las deficiencias que pudieran existir, artículo 64 y 70 Ley de Procedimiento Laboral.

17.- Las personas que ostentan cargos electivos a nivel provincial, autonómico u estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a solicitar una **excedencia forzosa**, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Observemos que el artículo 9.1,b) de la LOLS indica que se debe dar la condición de que el sindicato sea más representativo, por supuesto dentro de su respectivo ámbito.

Las personas que ostentan cargos electivos de sindicatos que no tienen la condición de más representativo pueden solicitar una **excedencia voluntaria** de las que se regulan en el artículo 46 ET.

18.- Tendrán derecho a disponer de un tablón de anuncios las **secciones sindicales de sindicatos más representativos o de los sindicatos que no lo sean pero que cuenten con delegados de personal o que tengan representación en los comités** de empresa.

19.- Las secciones sindicales de la empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, cuando sean **secciones sindicales de sindicatos más representativos o de los sindicatos que no lo sean pero que cuenten con delegados de personal o que tengan representación en los comités** de empresa, siempre que la empresa o centro de trabajo cuente con más de 250 trabajadores.

20.- La representatividad de los sindicatos **se mide a través de su participación en el proceso de elecciones a representantes unitarios** de los trabajadores y la representatividad de las **asociaciones de empresarios se mide por el volumen de trabajadores** a los que dan ocupación o por la pertenencia de las empresas a una organización específica.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 1**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza la legitimación de un afiliado a un sindicato para distribuir información sindical.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. Álvaro Pinedo está afiliado al sindicato CCOO, el artículo 8 LOLS concede a los afiliados a un sindicato el derecho a distribuir información sindical siempre que se realice fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Según esto Álvaro puede distribuir información, tarea que además le ha pedido el sindicato que realizara.

La empresa ha amonestado a Álvaro podemos decir en un celo excesivo en su actuación porque aunque se esté realizando en la hora de la comida el caso no indica que se esté viendo alterado el régimen del trabajo, además teniendo en cuenta que el tiempo de pausa por bocadillo, salvo que el convenio disponga otra cosa, es tiempo que hay que recuperar.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 2**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza la legitimación de un sindicato para convocar elecciones a representantes unitarios.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

El sindicato CNT no podrá convocar elecciones a representantes unitarios puesto que no cuenta con la representatividad que exige la legislación para tener atribuido este derecho. Según establecen los artículos 6 y 7 de la LOLS para poder convocar elecciones sindicales hay que tener la condición de sindicato más representativo a nivel nacional, de Comunidad Autónoma o contar con 10 por ciento de representatividad en el ámbito funcional y territorial específico en el que se vayan a convocar las elecciones.

El sindicato del caso sólo cuenta con el 6 por ciento de la representatividad por lo tanto no tiene atribuido este derecho.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 3**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza la aplicación del principio de igualdad de trato sindical entre personas pertenecientes a sindicatos diferentes por el ejercicio de su trabajo de representación en los mismos.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. Juan Carlos Yustas no tiene derecho al disfrute de la excedencia forzosa porque el artículo 9.1.b) LOLS sólo reconoce este derecho a las personas que ocupen cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas. El trabajador del caso ostenta un cargo en un sindicato que sólo tiene representatividad ordinaria por lo tanto no gozará del derecho a disfrutar de la excedencia que ha solicitado a la empresa.

D. El Tribunal Constitucional señala en su jurisprudencia que el derecho de todos los sindicatos a un trato igualitario no es incompatible con el uso por parte de los poderes públicos de criterios dirigidos a seleccionar a aquellos que gozan de una especial implantación, audiencia o consideración dentro del colectivo en el que ejercen su actividad, con el fin de conceder a tales sindicatos, y no a otros, determinadas ventajas, Sentencia TCo 217/1988 y STCo 7/1990. Por lo tanto en este caso no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato sindical porque la LOLS recoge una diferencia de trato para los sindicatos en función de la representatividad que ostentan.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 4**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza los derechos de los sindicatos con relación al ejercicio de la acción sindical en la empresa con sus secciones sindicales y sus delegados sindicales.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. Las secciones sindicales están formadas por los trabajadores de la empresa afiliados al mismo sindicato, y pueden existir tantas como sindicatos tengan implantación en la empresa. Su creación no es obligatoria, sino que se crearán a instancia de los trabajadores del sindicato. Por lo tanto en el presente ejercicio si en la empresa existen tres sindicatos puede haber tres secciones sindicales.

D. En las empresas que tengan más de 250 trabajadores, cuando existan secciones sindicales y estas tengan presencia en el comité de empresa pueden, a su vez, elegir a un delegado sindical. El número de delegados sindicales dependerá de lo que diga el convenio colectivo, pero si nada dice se atenderá a los criterios del artículo 10.2 LOLS que indica que las secciones sindicales de sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un sólo delegado sindical. Los sindicatos que hayan obtenido el 10% elegirán un número de delegados sindicales que dependerá del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

De 250 a 750 trabajadores: un delegado sindical.

De 751 a 2000 trabajadores: dos delegados sindicales.

De 2001 a 5000 trabajadores: tres delegados sindicales.

De 5001 en adelante: cuatro delegados sindicales.

Como la empresa tiene 386 trabajadores cada sección sindical, en este caso con independencia de la representatividad del sindicato, podrá elegir un delegado sindical, puesto que el ejercicio nos indica que todas las secciones sindicales tienen presencia en el comité de empresa.

E. La última cuestión planteada ha sido resuelta por el Tribunal Supremo en sentencia de 11 de abril de 2001 al indicar que el empresario tiene un derecho de control para poder comprobar que el delegado sindical al que le tiene que conceder ciertas prerrogativas ha sido nombrado de acuerdo al artículo 10 LOLS. Para el Tribunal esto no supone un atentado a la libertad sindical.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 5**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza la legitimación para controlar la legalidad de los estatutos de un sindicato.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. El artículo 4.6 LOLS señala que tanto la autoridad pública como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo podrán promover ante la autoridad judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación. Según esta norma tanto el sindicato demandante como un empresario que acrediten que tienen interés directo y legítimo gozarán de legitimación activa para impugnar la legalidad de los estatutos.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 6**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza los llamados pactos de seguridad sindical que no tienen enraizamiento en nuestro ordenamiento jurídico.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. La cláusula de “closed-shop” es una de las llamadas cláusulas duras de los pactos de seguridad sindical, que tienen cabida en otros ordenamientos jurídicos según la tradición o la costumbre. Esta cláusula obliga a pertenecer a un sindicato como condición para la contratación, y está prohibida en nuestro ordenamiento jurídico puesto que vulnera la libertad sindical negativa, que es el derecho de no afiliarse a ningún sindicato o de no hacerlo a alguno en concreto.

La situación de Mariana Jiménez también supone un atentado a la libertad sindical negativa, porque una persona no tiene por qué permanecer afiliada a un sindicato si no quiere hacerlo, sólo por el mero hecho de renovar una contratación. Esta figura se conoce como “maintenance of membership” u obligación seguir afiliado como condición para mantener un trabajo. Es una situación que atenta contra el derecho a la libertad sindical.

La tercera situación obliga a Pedro García a pagar cuotas sindicales a pesar de no estar afiliado. Este fenómeno se conoce como “agency-shop”, u obligación de pagar cuotas sindicales aún sin estar afiliado, está prohibida en nuestro derecho también por la protección al ejercicio negativo de la libertad sindical.

Las tres situaciones descritas contravendrían un derecho fundamental, la libertad sindical, y por lo tanto podrían ser impugnadas.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 7**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente se centra en el principio de autonomía sindical.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. Tanto la actuación de la empresa imposibilitando que la reunión de la sección sindical se celebre en el local que ésta tiene en la empresa para realizar sus actividades, siempre que la reunión se celebre fuera de las horas de trabajo, como presionar al delegado sindical para que transmita a las secciones sindicales su opinión contraria a la huelga son acciones que pueden considerarse contrarias a la libertad sindical, pues suponen una injerencia que está prohibida en nuestro ordenamiento jurídico.

La acción de prohibir la reunión limita el ejercicio del derecho a que las secciones sindicales informen a sus afiliados de los temas que son de su interés. Y la manipulación del delegado sindical supone una intromisión en el trabajo del delegado coaccionándole en un sentido determinado y contrario a los intereses de los afiliados al sindicato.

Respecto al uso del local, hay que señalar que el artículo 8.2.c) de la LOLS concede la posibilidad de disponer de un local en la empresa, para que las secciones sindicales puedan desarrollar sus tareas. Para que exista derecho a este local la sección sindical debe serlo de un sindicato más representativo o bien que tenga presencia en el comité de empresa, como parece que sucede en este caso. Se cumple el requisito de que la empresa cuenta con más de 250 trabajadores. Además el artículo 8.1.c) faculta a los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa. Por lo tanto la negativa del empresario en este sentido constituye un atentado a la libertad sindical.

Con relación a la tercera cuestión se ha de indicar que tanto la sección sindical como el delegado sindical pueden defenderse de estas agresiones a la libertad sindical recabando la tutela jurisdiccional a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona. Además el órgano judicial podrá remitir las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depurar posibles conductas delictivas (artículos 13 y 15 LOLS).

## **EJERCICIO PRÁCTICO 8**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente se centra en analizar el cobro de la cuota sindical.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. El artículo 8.1.b) LOLS establece que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden recaudar cuotas del sindicato, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa, por lo tanto sin se dan estas dos condiciones Cecilia estaría amparada por el derecho a la libertad sindical, no pudiendo el empresario hacer una intromisión en este campo.

D: Respecto al embargo de las cuotas sindicales, se ha de indicar que el artículo 5.3 LOLS indica que las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo por lo tanto el empresario no puede quedarse con este dinero que es en principio del trabajador, pero que una vez que se descuenta ha de ser ingresado en las cuentas del sindicato.

Ambas conductas son por tanto antisindicales.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 9**

**PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza las figuras de secciones sindicales y delegados sindicales.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. Las secciones sindicales están formadas por los trabajadores afiliados a un mismo sindicato en una empresa, centro de trabajo o grupo de empresas, según se recoge en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Pueden existir tantas como sindicatos haya, independientemente de la representatividad de estos.

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 además que el sindicato tenga representación 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.

C. El número de secciones sindicales y delegados que corresponde a cada empresa o centro es el siguiente:

| <b>Empresa: CATSOS.A.</b>                  | <b>Secciones sindicales:</b>                            | <b>Delegados sindicales:</b>   |
|--|---|--|
| Para centro de trabajo de 123 trabajadores | 1 sección sindical de CCOO<br>1 sección sindical de UGT | Ningún delegado sindical de CCOO y UGT   |
| Para centro de trabajo de 256 trabajadores | 1 sección sindical de CCOO<br>1 sección sindical de UGT | 1 delegado sindical de CCOO<br>1 Delegado sindical de UGT  |
| Para ambos centros de trabajo              | 1 sección sindical del tercer sindicato                 | 1 delegado sindical para ambos centros de trabajo, si el sindicato tiene presencia en los comités de empresa |

| <b>Empresa: MURITSA</b>         | <b>Secciones sindicales:</b>   | <b>Delegados sindicales:</b>                                     |
|---------------------------------|--------------------------------|--|
| Para centro de 113 trabajadores | 2 secciones, una por sindicato | Ningún delegado sindical por no llegar a tener 250 trabajadores. |

| <b>Empresa: GUSMASL.</b>             | <b>Secciones sindicales:</b>   | <b>Delegados sindicales:</b>  |
|--------------------------------------|--|---|
| Para Madrid capital: 80 trabajadores | 1 sección sindical de CCOO<br>1 sección sindical de UGT                              | Ningún delegado sindical  |
| Para Alcobendas: 25 trabajadores     | Ninguna sección sindical   | Ningún delegado sindical  |
| Para Barcelona: 331 trabajadores     | 1 sección sindical de CCOO<br>1 sección sindical de UGT<br>1 sección sindical de CNT | 1 delegado para CCOO<br>1 delegado para UGT<br>1 delegado para CNT<br>Suponiendo que los tres sindicatos tengan presencia en el comité de empresa |

## EJERCICIO PRÁCTICO 10

### PROPUESTA DE SOLUCIÓN

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza la figura de los delegados sindicales.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. El delegado que ha elegido USO no es un delegado sindical de los que recoge la LOLS, puesto que para que una sección sindical pueda tener delegados sindicales el artículo 10 LOLS exige que la empresa tenga más de 250 trabajadores, criterio que se cumple, pero además que la sección sindical tenga presencia en el comité de empresa. USO renunció a presentarse a las elecciones a representantes unitarios por lo que no tiene presencia en el comité de empresa y por lo tanto no tiene derecho a tener un delegado sindical con los derechos y garantías que recoge la LOLS. La sección sindical de USO si puede elegir a uno de sus integrantes como representante o portavoz

de la sección sindical pero esto no supone que tenga derecho a las garantías y derechos que concede la LOLS como ya se ha apuntado.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 11**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza los derechos de los sindicatos con mayor representatividad.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. La cuestión planteada está regulada en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que indica que los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 12**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza las figuras de secciones sindicales y delegados sindicales.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. Las secciones sindicales están formadas por los trabajadores afiliados a un mismo sindicato en una empresa, centro de trabajo o grupo de empresas, según se recoge en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Pueden existir tantas como sindicatos haya, independientemente de la representatividad de estos.

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 además que el sindicato tenga representación 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:

- c) Las secciones sindicales de sindicatos con representatividad ordinaria estarán representadas por un solo delegado sindical.
- d) 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.

| Centros de trabajo | Número de secciones sindicales | Número de delegados sindicales  |
|--------------------|--------------------------------|---|
| Madrid             | 3                              | Podrá tener 3 delegados sindicales, uno por sindicato. CCOO y UGT tendrá uno cada uno por ser más representativos y estar en el tramo de 250 a 750 trabajadores. Y 1 delegado para CGT siempre que tenga representatividad ordinaria. |
| Alcalá de Henares  | 2                              | No podrá tener delegados sindicales.  |
| Sevilla            | 2                              | No podrá tener delegados sindicales.  |
| Barcelona          | 1                              | 1 delegado sindical para CCOO por ser más representativo y estar en el tramo de 250 a 750 trabajadores.   |
| A Coruña           | 2                              | No podrá tener delegados sindicales   |

D. No podrá elegirse un delegado sindical conjunto para Madrid y Alcalá de Henares porque la unidad básica es el centro de trabajo y el centro de Alcalá de Henares no llega a tener 250 trabajadores.

### EJERCICIO PRÁCTICO 13

#### PROPUESTA DE SOLUCIÓN

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza la figura del delegado sindical.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. El Tribunal Supremo con base en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) señala que se pueden mejorar las condiciones fijadas por el mencionado artículo 10 para elegir a los delegados sindicales. También hay que señalar que si el convenio establece otras condiciones más favorables han de aplicarse dichas reglas no pudiéndose elegir unas u otras en función del momento en el que son más o menos favorable para cada sujeto (STS 5-09-2006). Siguiendo esta doctrina jurisprudencia se puede señalar que el único sindicato que podrá tener delegado sindical será CCOO, puesto que los otros dos no tienen representación en el comité de empresa, extremo al que no hacía referencia al convenio colectivo.

### EJERCICIO PRÁCTICO 14

#### PROPUESTA DE SOLUCIÓN

A. Marco del ejercicio.

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical, concretamente analiza los derechos de los sindicatos con relación a la negociación colectiva.

B. Marco legal.

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogida en la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

**C. Secciones sindicales y delegados sindicales.**

El presente ejercicio nos remite a una de las dos figuras a través de las que se canaliza el ejercicio de la libertad sindical en el seno de la empresa los delegados sindicales:

- ◆ 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. 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:

- e) Las secciones sindicales de sindicatos con representatividad ordinaria estarán representadas por un solo delegado sindical.
- f) 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.

D. El Tribunal Supremo ha señalado en sentencia de 11 de abril de 2001 que cuando se reduce el número de trabajadores en una empresa por debajo del umbral numérico establecido en el artículo 10.2 LOLS, la empresa, a falta de regulación sobre este aspecto, contenida en el convenio colectivo o a falta de pacto, puede dejar de reconocer al delegado sindical los derechos y garantías que le otorga la LOLS.

Lo que no podrá la empresa será decidir quien sigue ejerciendo las funciones de delegado sindical puesto que la designación de los delegados sindicales la realiza cada sección sindical según sus propias normas sindicales.

**EJERCICIO PRÁCTICO 15****PROPUESTA DE SOLUCIÓN****A. Marco del ejercicio.**

El presente caso nos sitúa en el marco del derecho de libertad sindical. La libertad sindical es un derecho fundamental recogido en la Constitución Española de 1978 que tiene una doble vertiente: individual y colectiva. Dentro de la vertiente colectiva son los sindicatos los instrumentos básicos a través de los cuales se ejercita este derecho permitiéndose a los trabajadores afiliarse al sindicato de su elección canalizándose de esta manera la libertad sindical en su aspecto individual.

**B. Marco legal.**

El marco legal de la libertad sindical se encuentra recogida en la siguiente normativa:

- Artículo 7 de la Constitución Española de 1978.
- Artículo 13 de la Constitución Española de 1978.
- Artículo 28 de la Constitución Española de 1978 que recoge entre otros el derecho a sindicarse libremente y fundar sindicatos.
- Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.
- Artículo 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.

C. Los trabajadores afiliados al sindicato CNT podrán constituir su sección sindical aunque el sindicato no tenga presencia en el comité de empresa, ajustándose a lo que dispongan los estatutos del sindicato. La decisión de constituir una sección sindical no tiene porqué ser unánime de todos los trabajadores afiliados al mismo sindicato en la empresa y no puede obligarse a un trabajador a formar parte de la sección sindical si no quiere pertenecer a la misma.

**EJERCICIO PRÁCTICO 16**

## A. Marco del ejercicio

El presente ejercicio lo enmarcamos en el ámbito de la participación de los trabajadores en la empresa. Dicha participación se concreta en el ordenamiento jurídico español a través de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa que se canaliza a través de dos órganos básicos: Delegados de Personal y Comité de Empresa. Junto a la representación unitaria la participación sindical de los trabajadores en la empresa se desarrolla a través de la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, y con la creación de las secciones sindicales y la elección de los delegados sindicales.

## 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
- El marco legal de la libertad sindical se encuentra recogido básicamente en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical de 11 de agosto.

C. Para determinar el tipo de representación unitaria que puede constituirse en la empresa hay que calcular el número de trabajadores de la misma siguiendo las reglas del artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Procedemos a sumar los siguientes grupos de trabajadores:

- A. Trabajadores fijos = 179
- B. Trabajadores fijos-discontinuos = 25
- C. Trabajadores temporales con contratos de más de un año = 18
- D. Trabajadores temporales con contratos de menos de un año = 9

Este último número, de 9 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 9 trabajadores con contratos temporales de menos de un año de duración que han trabajado 1700 jornadas.
- Si cada doscientos días trabajados o fracción se cuenta un trabajador más habrá que dividir 1700 días entre 200 dando un resultado de 8,5 trabajadores.

Como el texto legal dice que cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más hay que computar 9 trabajadores.

Por lo tanto la empresa contará, a efectos de elecciones, con 231 trabajadores (resultado de sumar  $179 + 25 + 18 + 9 = 231$ ).

Para 231 trabajadores se elegirá un Comité de empresa de 9 representantes.

D. Contestando a la segunda cuestión debemos indicar que en principio las secciones sindicales no podrán elegir ningún delegado sindical porque la empresa no cuenta con 250 trabajadores que es el número que determina el artículo 10.1 Ley Orgánica de Libertad Sindical para que las secciones sindicales tengan derecho a elegir delegado sindical, salvo que el convenio colectivo haya rebajado este número de trabajadores.

## **EJERCICIO PRÁCTICO 17**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

#### **A. Marco del ejercicio.**

El presente ejercicio práctico nos sitúa en el marco de la libertad sindical. La libertad sindical es un derecho fundamental recogido en el Constitución Española de 1978, que tiene una doble vertiente, individual y colectiva. Dentro de la vertiente colectiva son los sindicatos los instrumentos básicos a través de los cuales se ejercita este derecho, y el caso práctico nos presenta un tema referido a la acción sindical en la empresa.

#### **B. Marco legal.**

El marco legal básico de la libertad sindical se encuentra recogido en la siguiente normativa:

- Artículo 7 y 28.1 de la Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

C. El artículo 10 de la LOLS establece que la negociación colectiva pueda ampliar el número de delegados sindicales establecido legalmente, y que a falta de acuerdos específicos habrá que atenerse a la normas del artículo 10 LOLS. En el supuesto que se nos presente parece que el convenio colectivo aplicable a la empresa ha rebajado el límite legal de trabajadores para que la sección sindical pueda elegir a sus delegados sindicales.

Si Elena Navas es la única trabajadora afiliada a un sindicato, ella misma puede constituirse en sección sindical siguiendo las normas de los Estatutos de su sindicato. El convenio colectivo ha rebajado, en las empresas de su ámbito, el número de trabajadores para que las secciones sindicales puedan elegir aun delegado sindical, por lo tanto siendo ella misma el único miembro de la sección sindical puede elegirse como delegada sindical y ostentará los derechos propios de su condición.