

TEMA 31

La participación de los trabajadores en la empresa. Órganos de representación. Procedimiento electoral. Competencias. Garantías laborales. El derecho de reunión.

1. **Introducción**
2. **La participación de los trabajadores en la empresa**
3. **Órganos de representación del personal**
 - 3.1 Delegados de personal
 - 3.2 Comité de empresa
 - 3.3 Otros supuestos legales de comités de empresa
4. **Procedimiento electoral**
 - 4.1 Electores y elegibles
 - 4.2 Promoción de elecciones
 - 4.3 El desarrollo del proceso electoral
 - 4.4 Reclamaciones en materia electoral
5. **Competencias y garantías de los órganos de representación del personal**
 - 5.1 Competencias y derechos de información y consulta
 - 5.2 Garantías
6. **El derecho de reunión**
7. **Conclusiones**

1. INTRODUCCIÓN

El Derecho Sindical es la parte del Derecho del Trabajo que se encarga de regular las relaciones colectivas de trabajo que se generan entre los empresarios y los trabajadores organizados como colectivos (se creó para luchar por mejores condiciones de vida de los trabajadores). Regula la participación de los trabajadores en la empresa y otros aspectos de la vida laboral como: el derecho de reunión o libertad sindical, entre otros. El propio derecho ha regulado algunos de los sistemas de participación de los trabajadores en la empresa.

2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Doctrinalmente, el hecho de la **participación de los trabajadores en la empresa** supone una cesión de poderes y genera posiciones diferentes. Se distinguen dos tipos de participaciones:

- Participación a nivel económico en la empresa: es una fórmula articulada mediante mecanismos (como la concesión de pagas de beneficios, o la posibilidad de que los trabajadores adquieran títulos de propiedad de la empresa) a modo de formas de participación que no tienen incidencia en la gestión empresarial.
- Participación en la gestión de los trabajadores: mediante representantes y que puede tener diversos grados, y puede ir desde el derecho a recibir información de gran importancia, hasta el reconocimiento del derecho a ser consultado antes de que el empresario tome ciertas decisiones.

Como formas de la participación de los trabajadores, destacan:

- Participación a través de los representantes unitarios de los trabajadores.
- Participación a través de la representación sindical en la empresa, formada por las secciones y delegados sindicales (regulan la posibilidad de que los sindicatos organicen actividades dentro de la empresa).
- La negociación colectiva, configurada como forma cualificada de participación de los trabajadores en la gestión empresarial a través del establecimiento de condiciones de trabajo.
- Formas empresariales que potencian la figura del trabajador-empresario.
- La mayor cualificación profesional de los trabajadores (que está produciendo una participación elevada en los niveles de decisión técnica de la empresa).

3. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

El TRET (art. 4) establece como derecho básico de los trabajadores su participación en la empresa. La representación unitaria o extrasindical de los trabajadores en la empresa la llevan los **delegados de personal** y **los comités de empresa**, siendo el canal a través del que los trabajadores pueden expresarse, manifestar sus opiniones y tomar decisiones. La **regulación legal** se encuentra en el ET (art. 61-76), y en Convenios de la OIT (87, 98, y 135).

3.1 Delegados de personal

Los **delegados de personal** representan a los trabajadores en aquellas empresas que tengan una plantilla de entre 10-50 trabajadores: si tiene 11-30, tendrá un delegado de personal, de 31-49, tendrá tres; cualquier variación por pacto en cuanto a la variación de número será nulo.

Si una empresa **cierra** y los trabajadores pasan a formar parte de la plantilla de otra empresa, los delegados de personal no podrán seguir ejerciendo su cargo en la otra empresa al no representar a todos los trabajadores. El **ejercicio** del cargo de delegado se desarrolla de forma mancomunada, decidiendo las cosas por votación. La **elección** del personal deberá realizarse por sufragio libre, personal, secreto y directo (ET, art. 62).

Los delegados deberán mantener un **deber de sigilo** con respecto a la información proporcionada por el empresario: evolución del sector económico al que pertenece la empresa, situación de producción y ventas, previsiones de celebración de nuevos contratos, supuestos de subcontratación, copias básicas de los contratos, balance, resultados y memoria de la empresa... y todas aquellas materias sobre las que la dirección señale de carácter reservado. Incluso, después de dejar el cargo de delegado de personal, esta información no puede difundirse, ni utilizar ningún documento fuera del ámbito para el que fue concedido.

3.2 Comité de empresa

El **comité de empresa** es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses. Se caracteriza por:

- Representa a todos los trabajadores de la empresa con la finalidad de defender sus intereses.
- Actúa de forma colegiada, de forma que los acuerdos habrán de adoptarse por mayoría (afectado a todos los trabajadores una vez tomados).
- Es un órgano que no posee naturaleza jurídica, pero con capacidad de obrar.
- El mandato de los miembros del comité (así como el de delegado de personal) será de cuatro años, ejerciendo sus competencias hasta nuevas elecciones.

Estos comités se crearán en las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo cuyos censos en total sumen 50 trabajadores, o también en municipios limítrofes cuyo sumatorio llegue a 50 trabajadores.

La **composición del comité de empresa** está regulado en el ET (art. 66), limitando el número de miembros que puede tener:

- 50-100 trabajadores: 5 miembros.
- 101-250 trabajadores: 9 miembros.
- 251-500 trabajadores: 13 miembros.
- 501-750 trabajadores: 17 miembros.
- 751-1000 trabajadores: 21 miembros.
- Más de 1000: por cada 1000, 75, miembros.

El comité de empresa tiene un **funcionamiento** determinado:

- Elaboran un reglamento de procedimiento para regular su funcionamiento.
- El comité elegirá un presidente y un secretario, junto con sus funciones.
- El comité deberá reunirse, al menos, cada dos meses de forma obligatoria.
- El comité tendrá capacidad (como órgano colegiado) para el ejercicio de las acciones administrativas o judiciales en lo relativo a sus competencias.
- Los miembros del comité tienen la obligación del sigilo profesional (ET, art. 65).

3.3 Otros supuestos legales de comités

Aparte del comité de empresa, hay otra clase de comités regulados: el comité intercentros, y el comité de empresa europeo.

- Comité intercentros: es una figura jurídica que se crea para ser un comité de comités, formado por diversos representantes de los comité de empresa. Existirá por pacto mediante convenio colectivo, con un número máximo de 13 miembros, y con una serie de funciones determinadas por el convenio.
- Comité de empresa europeo: El comité de empresa europeo es un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria. Esta empresa de dimensión comunitaria debe tener al menos 1000 trabajadores en dos Estados miembros de la UE, con 150 de mínimo en cada centro de trabajo. (Un grupo de empresas de dimensión comunitaria debe cumplir las mismas condiciones pero con mayor número de empleados y centros de trabajo en los Estados miembros.)

4. EL PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Las **elecciones sindicales** son elecciones de los representantes del personal en cada centro de trabajo (ET, art. 69-76) con una doble función: elegir a los representantes y fijar la representatividad de los sindicatos en la empresa.

4.1 Electores y elegibles

Podrán ser **electores** los trabajadores de la empresa con más de 16 años y con una antigüedad de al menos un mes en la empresa. Y podrán ser **elegibles** aquellos trabajadores de la empresa con 18 o más años con una antigüedad de al menos 6 meses en la empresa (los extranjeros podrán ser electores y elegibles si cumplen los requisitos para los trabajadores españoles).

4.2 Promoción de elecciones

Las **causas** de las elecciones pueden ser diversas:

- Finalización del mandato de los representantes de personal electos.
- Proceso electoral realizado anteriormente declarado como nulo.
- Revocación del mandato de todos los representantes.
- Por inicio d la actividad en un centro de trabajo (seis meses de plazo).

Cuando se produce una vacante en el comité de empresa, debe ser cubierta automáticamente por el siguiente trabajador en la lista al que pertenezca el sustituido (ET, art. 67).

Cuando hay **variaciones de plantilla**, si se incrementa, pueden promoverse nuevas elecciones de carácter parcial; si disminuye, lo que se indique en el convenio. Si se producen dimisiones, revocaciones, fallecimientos o cualquier otra causa, también pueden promoverse elecciones parciales, siempre y cuando no sea posible realizar la acción de sustitución automática.

Están **legitimados para promover elecciones** los siguientes sujetos:

- Organizaciones sindicales más representativas (ámbito estatal o de CCAA).
- Organizaciones sindicales con un mínimo de 10% de trabajadores en la empresa.
- Los trabajadores de la empresa por acuerdo mayoritario de los mismos (acreditado mediante un acta en una asamblea).

Para promover las elecciones, hay una serie de **reglas generales** (ET, art. 67):

- Preaviso: los promotores deberán comunicar a la empresa y a la oficina pública el propósito de celebrar elecciones, indicando el nombre de la empresa, el centro de trabajo donde se desarrolle el proceso electoral, y la fecha del mismo.
- Plazo: la comunicación debe efectuarse con un plazo mínimo de un mes de antelación al proceso electoral.
- La oficina pública expondrá en su tablón de anuncios los preavisos presentados el día (hábil) siguiente a su presentación.
- La falta de comunicación a la empresa podrá suplirse mediante una copia de la comunicación presentada a la oficina pública.

(Casos especiales se producen cuando se desarrollan promociones de elecciones generalizadas o cuando concurren varios promotores. Estas ocurren cuando se promueven en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, en ese caso, se exige un acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos. En caso de concurrencia de promotores válida, se celebra la primera convocatoria que haya sido registrada, a menos que la mayoría sindical de la empresa hubiera presentado otra convocatoria en otra fecha distinta.) Si no se cumplen los requisitos, quedará nula la convocatoria.

4.3 El desarrollo del proceso electoral

Para el proceso electoral, la **mesa** se **constituirá** de la forma siguiente:

- La mesa electoral se constituye en la fecha fijada por los promotores en su comunicado, estando integrada por el Presidente (el trabajador más antiguo de la empresa), y dos vocales (los electores de mayor y menor edad, el de menor será el secretario). Se designan suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en orden de antigüedad. Estos cargos son irrenunciables, si no se pudiera asistir por causa grave, deberá comunicarse con antelación.
- Una vez sabida la empresa de la convocatoria de elecciones, deberá comunicárselo a los integrantes de la mesa (plazo de 7 días).
- La mesa se constituye mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada. Por cada colegio de 250 trabajadores, habrá una mesa. Y en los que 50 o menos trabajadores, habrá una sola mesa

Las **funciones de la mesa** electoral son:

- Constituir el censo electoral (que será publicado durante 72h como mínimo).
- Fijar el número de representantes que habrá de elegirse.
- Establecer la fecha tope de presentación de candidaturas y recibimiento y proclamación de las mismas (las candidaturas se presentan mediante los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos).
- Determinar la fecha de la votación (no pudiendo sobrepasar el plazo de 10 días entre su constitución y la fecha de elecciones).

- Presidirá la votación, realizará el escrutinio, redactará el acta y resolverá las reclamaciones.

El **proceso de votaciones** procede de la siguiente manera:

- La votación se desarrollará en el centro de trabajo durante la jornada laboral.
- La elección de los delegados de personal se realiza mediante la votación de los electores que puedan votar a un máximo de candidatos igual al número de puestos a cubrir.
- La elección de los miembros del comité de empresa se desarrolla mediante dos colegios distintos: el de técnicos y administrativos, y el de especialistas y trabajadores no cualificados. En cada colegio se elige a un número de representantes proporcional al de los trabajadores integrantes del colegio.
- Una vez finalizada la votación, la mesa procederá a realizar el escrutinio de los votos y el recuento.
- Luego se levantará un acta, que deberá ser presentada en la oficina pública (plazo de 3 días), donde deberá ser registrada (plazo 10 días).

4.4 Reclamaciones en materia electoral

Las **reclamaciones** podrán plantearse ante la jurisdicción competente:

- La legitimación para realizar las reclamaciones se concede a quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa.
- Podrán ser objeto de impugnación las decisiones que tome la mesa y cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral.
- Los árbitros serán designados con mandatos de cinco años por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de CCAA, teniendo éstos total imparcialidad en el proceso.

El procedimiento para reclamar es el siguiente:

1. Fase previa de reclamación ante la Mesa electoral (plazo 1 día).
2. Reclamación escrita a la Oficina Pública (plazo 3 días desde la impugnación).
3. La Oficina Pública traslada el escrito al árbitro.
4. El árbitro convoca a las partes (24h) para que comparezcan ante él (plazo 3 días).
5. El laudo arbitral es impugnable ante la Jurisdicción social.

5. COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

5.1 Competencias y derechos de información y consulta

Las **competencias** de los **representantes del personal** vienen delimitadas en la normativa laboral, mayoritariamente en el ET (art. 64), que pueden agruparse en: competencias informativas de recepción y emisión de informes, competencias de vigilancia y control, competencias de participación y competencias de colaboración con la dirección de la empresa.

Recepción de información: Los representantes del personal recibirán información económica y laboral.

En cuanto a la **información económica** recibirán información sobre: evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación económica de la empresa, índice de producción y ventas, balance, cuenta de resultados, memoria...

En cuanto a la **información laboral**, recibirán información sobre: previsión de celebración de nuevos contratos, copias de éstos, información sobre la situación y estructura del empleo en la empresa, información sobre adopción de medidas preventivas, conocer los modelos de contratos ofrecidos por la empresa, información sobre las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves, conocer el índice de absentismo y sus causas...

Emisión de informes: Se deberán emitir informes sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses de la misma.
- Planes de FP de la empresa.
- Reducciones de jornada y traslado de las instalaciones.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.
- Cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga una incidencia que afecte al volumen del empleo.

Vigilancia de control: Las labores de vigilancia y control son:

- Se vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral (de SS y empleo, pactos...), formulando acciones legales ante el empresario.
- Se controlarán las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- Se vigilará el respeto y la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Competencias en materia de participación en la empresa: Los representantes de los trabajadores participarán en la gestión de las obras sociales de la empresa para beneficiar a los trabajadores, según lo determinado en el convenio colectivo.

Competencias en materia de colaboración con la empresa: Los delegados de personal y los comités de empresa colaborarán con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de las medidas oportunas que procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, de la sostenibilidad ambiental, y medidas de conciliación.

Los delegados de personal y comités de empresa tienen que informar a sus representados sobre los siguientes temas: evolución del sector económico al que pertenece la empresa, situación de producción y ventas, programa de producción y evolución del empleo en la empresa, previsto sobre la celebración de nuevos contratos, y supuestos de subcontratación.

Los órganos de representación del personal tienen **competencias** en las siguientes **materias**:

- Clasificación profesional.
- Sistema de ascensos y criterios para su realización.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Jornada: puede pactarse que el número de horas ordinarias sea superior a las 9h.
- Movilidad geográfica: se les puede hacer consultas a los representantes.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: precedido de un periodo de consultas (no superior a 15 días).
- Despido colectivo: antes de realizar un despido colectivo, el empresario debe abrir un periodo de consultas con los representantes del personal.
- Negociación colectiva.
- Salud laboral: deben vigilarse las condiciones en materia de salud laboral.
- Medidas de conciliación: en colaboración con la empresa.
- Ejercicio de acciones administrativas o judiciales: mediante decisión mayoritaria de los miembros.

Muchas de estas competencias pueden pactarse en el convenio colectivo para la agilización del procedimiento, o bien llegar a un acuerdo entre el empresario y los representantes del personal.

5.2 Garantías

Los representantes del personal tendrán una serie de **garantías** para poder desempeñar eficazmente su labor representativa. Vulnerarlas es una infracción administrativa grave:

- ❖ En caso de sanción por faltas graves o muy graves, el empresario abrirá un expediente contradictorio.
- ❖ Los representantes gozan de prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores (en caso de suspensión por causas económicas o tecnológicas).
- ❖ Los representantes no podrán ser sancionados ni despedidos durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato (salvo dimisión), por acciones del trabajador en el ejercicio de su representación.
- ❖ Pueden expresar su opinión en el ejercicio de sus funciones.
- ❖ Pueden publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social
- ❖ Dispondrá de un crédito de horas al mes retribuidas por sus funciones.

6. EL DERECHO DE REUNIÓN

El derecho de reunión es un derecho fundamental (ET, art. 4). La **convocatoria** la realizarán los delegados de personal o el comité de empresa, o el propio centro de trabajo, teniendo constancia en el acta. La convocatoria se comunicará al empresario 48h antes de su celebración.

La reunión se **desarrollará** en el centro de trabajo si las condiciones lo permiten fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo del empresario. Será presidida por el comité de empresa o por los delegados de personal (de forma mancomunada). No se exige un quórum específico para su constitución, ni se exige un acta (aunque sería conveniente). La votación se hará mediante sufragio libre, personal, directo y secreto (se permite el voto por correo).

7. CONCLUSIONES

La participación más directa de los trabajadores en la empresa se produce mediante la vía sindical y la representación unitaria o extrasindical. La representación unitaria de los trabajadores está influida por los sindicatos, que promueven las elecciones, pueden tener interventores en las mesas electorales, presentar sus listas electorales y conseguir su grado de representatividad.

El sistema de competencias y garantías establecido para los representantes de los trabajadores permite protegerles de la injerencia empresarial o de discriminaciones, convirtiéndose en un mecanismo de protección de todos los trabajadores a quienes representan.