

TEMA 31: *La participación de los trabajadores en la empresa. Órganos de representación. Procedimiento electoral. Competencias. Garantías laborales. El derecho de reunión.*

Esquema:

- 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
- 8.- Referencias bibliográficas y documentales

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. Esta parte del Derecho se creó para regular normativamente las luchas entre trabajadores que deseaban una mejora de sus condiciones de vida y trabajo y los empresarios. Su nacimiento se potencia, según palabras de Sala Franco-Albiol Montesinos, “cuando la autonomía colectiva es reconocida por el Estado como un medio técnico más para el cumplimiento de sus fines”. Regula tanto la participación de los trabajadores en la empresa como otros aspectos de la vida laboral: el

derecho de reunión o la libertad sindical, entre otros. El propio derecho ha regulado algunos de los sistemas de participación de los trabajadores en la empresa entre ellos destaca, por su trascendencia en la vida diaria, la representación unitaria de los trabajadores que junto al derecho de reunión serán los aspectos en los que centraremos el análisis del presente tema.

2.- LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

El párrafo segundo del artículo 129 de la Constitución Española de 1978 se refiere a las formas de participación de los trabajadores en la empresa, su tenor literal es el siguiente: “*Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción*”. Es evidente que nuestro texto constitucional quiere recoger la preocupación del legislador constituyente porque los trabajadores participen en la empresa más allá de su propio trabajo, ahora bien, no precisa como desea que esta participación se desarrolle. El artículo 129 de la Constitución está situado en el Título VII de la Constitución dedicado a “Economía y Hacienda”. Esta ubicación ha sido criticada puesto que ni siquiera se contempla la participación de los trabajadores como un principio rector de la política social y económica del Capítulo Tercero del Título I de la Constitución y por tanto difícilmente exigible.

Doctrinalmente el hecho de la participación de los trabajadores en la empresa, que en definitiva supone una cesión de poder, genera posiciones diferentes. Uno de los argumentos que defienden que no es posible la participación de los trabajadores en la gestión empresarial pone el acento en las variables propiedad y riesgo: los trabajadores no pueden participar en la gestión empresarial puesto que ni son propietarios del negocio ni asumen el riesgo del mismo, Carlos Molero Manglano señala críticamente, que no es cierto que los trabajadores no asuman el riesgo del negocio puesto que cuando el negocio va mal ellos sufren graves consecuencias al perder su empleo. La práctica diaria, de forma tímida, ha ido dando pasos en la atenuación del poder del empresario y en la participación de los trabajadores en ciertos sectores de la empresa.

La doctrina viene distinguiendo la participación en la gestión de la empresa de la participación a nivel económico. Con la participación en la gestión los trabajadores, a través de sus representantes, participan en algunas decisiones de la dirección de la empresa. Esta participación

puede tener diversos grados y puede ir desde el derecho a recibir informaciones de importancia, hasta el reconocimiento del derecho a ser consultados antes de que el empresario tome ciertas decisiones. En la práctica europea se distinguen dos modelos claramente diferenciados. El modelo francés que ofrece a los trabajadores información y les reconoce el derecho de consulta en algunos sectores de la empresa, y el modelo implantado en la empresa alemana que prevé, junto a los derechos reconocidos en Francia, la posibilidad de codecisión empresatrabajadores en ciertos sectores como el social. La participación de los trabajadores en las tareas decisorias es una actividad poco desarrollada en la práctica empresarial europea regulándose tales circunstancias por vía legal. En España, y a nivel decisorio, el Estatuto de los Trabajadores reconoce en el artículo 64 la posibilidad de *"participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares"*.

La participación económica es en realidad una fórmula que se articula a través de mecanismos como la concesión de pagas de beneficios, o la posibilidad de que los trabajadores adquieran títulos de propiedad de la empresa, formas de participación que no tienen incidencia en la gestión empresarial.

Como manifestaciones concretas de la participación de los trabajadores en la empresa podemos señalar:

1. Participación a través de los representantes unitarios de los trabajadores, a quienes se concede formas de participación concretas que desarrollaremos en el presente tema. Los representantes unitarios representan a toda la plantilla de la empresa regulándose su régimen de forma minuciosa en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Participación a través de la representación sindical en la empresa formada por las secciones sindicales y los delegados sindicales cuya regulación se contiene en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., regulan la posibilidad de que los sindicatos organicen actividades dentro de la empresa. La representación de los sindicatos en las empresas afecta sólo a los afiliados al mismo (salvo para la negociación de convenios de eficacia general).
3. La negociación colectiva se configura como una fórmula cualificada de participación de los trabajadores en la gestión empresarial a través del establecimiento de condiciones de trabajo.
4. Determinadas formas empresariales potencian la figura del trabajador-empresario: las sociedades cooperativas de trabajo asociado que tuvieron su desarrollo legislativo en la Ley General

de Cooperativas 3/87, de 2 de abril actualmente reguladas por Ley 27/1999, de 16 de julio de Cooperativas (un ejemplo destacable de este tipo de empresas es el Grupo Mondragón), y las Sociedades Laborales en las que los propietarios son los mismos trabajadores.

5. Es de destacar la mayor cualificación profesional de los trabajadores que está produciendo una participación elevada en los niveles de decisión técnica en la empresa.

3.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

El artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (T.R.E.T.) establece como derecho básico de los trabajadores su “participación en la empresa”. Avanzando en el texto estatutario -concretamente en su TÍTULO II denominado “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”- nos encontramos con el artículo 61 que centra el tema de la participación estableciendo su tenor literal que *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de representación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título”*. Es concretamente en estos órganos de representación del personal donde centraremos el presente tema, analizando posteriormente en el tema 32 otras formas de participación como la participación sindical en la empresa. La representación unitaria o extrasindical de los trabajadores en la empresa es asumida por los delegados de personal y por los comités de empresa. Según Montoya Melgar estos órganos tienen “una doble función: participar y reivindicar”, son el canal a través del cuál los trabajadores pueden expresarse, manifestar sus opiniones y tomar decisiones de forma colegiada.

Su regulación se encuentra contenida en los artículos 61 a 76 del Estatuto de los Trabajadores. A nivel internacional los Convenios 87 y 98 de la O.I.T. regulan la participación de los sindicatos en las empresas. Junto a estos dos instrumentos normativos el Convenio 135 de la O.I.T. establece el conjunto de medidas que favorecen la protección de los representantes de los trabajadores en la empresa sin distinguir entre representación sindical y representación unitaria.

3.1.- Delegados de personal

- ❑ 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. Si la empresa tiene de 11 a 30 trabajadores tendrá un delegado de personal. Si la empresa tiene en

plantilla de 31 a 49 trabajadores tendrá tres delegados de personal. Junto a esta regla general existen un supuesto excepcional:

- Si la empresa cuenta con un número de trabajadores comprendido entre los seis y los diez podrá también tener un delegado de personal si lo deciden los trabajadores por mayoría, es decir, que depende de su propia voluntad. Estamos ante la presencia de un delegado facultativo. Cuando la empresa tenga en plantilla menos de seis trabajadores no dispondrá de representación unitaria de los trabajadores por lo que el empresario no se verá obligado a reconocer a ningún trabajador como el representante legal de su plantilla.

Aunque la doctrina (Ramírez, Fuente, Sala Franco-Albiol Montesinos, Derecho Sindical, Tirant lo Blanch) consideraba que podía extenderse por analogía el supuesto del comité de empresa conjunto a los delegados de personal, 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.

Como podemos observar el criterio que el legislador ha utilizado para decidir la existencia de un delegado de personal es el número de trabajadores en la empresa o centro de trabajo. Como ha precisado la jurisprudencia este número de representantes no puede variarse puesto que está recogido en una norma de derecho necesario. Cualquier pacto en contrario respecto a la variación del número será nulo.

- Las empresas están sujetas a un proceso de continuo cambio, en ocasiones abren o cierran centros de trabajo. Los tribunales han matizado que si una empresa cierra un centro de trabajo en el que existe o 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 al no representar a todos los trabajadores.
- El ejercicio del cargo de los delegados de personal ha de desarrollarse de forma mancomunada, es decir que los órganos de representación de los trabajadores tienen naturaleza colegiada decidiendo por votación, y gozarán de las mismas competencias que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités de empresa y que analizaremos en el apartado correspondiente.

- Su elección habrá de efectuarse por sufragio libre, personal, secreto y directo según el artículo 62 del E.T., con ello se pretende dotar al proceso de elección de las correspondientes garantías.
- Deberán mantener un deber de sigilo respecto a la siguiente información facilitada por el empresario:
 - Evolución del sector económico al que pertenece la empresa.
 - Situación de producción y ventas de la entidad.
 - Programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - Previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que se utilizarán.
 - Supuestos de subcontratación.
 - Copia básica de los contratos.
 - El balance, la cuenta de resultados, la memoria y el conjunto de documentos que se den a conocer a los socios en las sociedades.
 - Informes sobre reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, reducciones de jornada, planes de formación profesional, sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos.
 - Informe sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando éste afecte al volumen de empleo.
 - Todas aquellas materias sobre las que la dirección señale el carácter de reservado. Esta norma que puede dar lugar a abusos por parte de la empresa, al impedir a los representantes el uso de cierta información de utilidad para los trabajadores, ha sido matizada por la Jurisprudencia al indicar que es necesario que objetivamente se trate de una información de carácter confidencial para poder calificarla de reservada.

El deber de sigilo ha de combinarse con la necesidad que tengan los representantes de informar a sus representados. El artículo 65.3 E.T. establece dos límites:

1. El deber de sigilo ha de perdurar aún después de que el delegado de personal deje de ejercer su cargo e independientemente del lugar en que se encuentre.
2. Ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para distintos fines de los que motivaron su entrega.

3.2.- Comité de empresa

Los artículos 63, 64, 65 y 66 del E.T. regulan la figura de los comités de empresa. El tenor literal del artículo 63 dice así:

"Art. 63.-1. 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".

Las notas que caracterizan a este órgano colegiado son las siguientes:

1. Representa a todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. El centro de trabajo nos viene definido en el E.T. en cuyo artículo 1.5 se dice 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"*.
2. Actuará de forma colegiada de forma que los acuerdos habrán de adoptarse por mayoría, afectando a todos los trabajadores una vez tomados.
3. Su finalidad será defender los intereses de todos los trabajadores.
4. Naturaleza jurídica. Según Molero Manglano "el comité de empresa no es persona física ni tampoco está entre las personas jurídicas que el Código Civil menciona... estamos ante uno de esos centros de imputación de efectos jurídicos, una especie de sujeto de Derecho que puede actuar en el mundo del Derecho con efectos sobre otros, sin tener por ello personalidad jurídica". Es un órgano que no posee personalidad jurídica, sin embargo se le reconoce capacidad de obrar.
5. El mandato de los miembros del comité de empresa, al igual que el de los delegados de personal, será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubieran promovido y celebrado nuevas elecciones.

El comité de empresa se creará en aquellas empresas que tengan 50 o más trabajadores. Supuestos excepcionales son las normas relativas a los comités de empresa conjuntos (artículo 63.2 E.T.):

- Se constituirán en aquellas empresas que tengan en la misma provincia, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores pero que en su conjunto lo sumen. Puede ocurrir que una empresa tenga en una misma provincia varios centros de trabajo contando unos con una plantilla de 50 o más trabajadores y otros no. Los primeros crearán su propio comité de empresa. Los que no lleguen a tener una plantilla con un mínimo de

50 trabajadores podrán crear un comité de empresa conjunto siempre que entre todos alcancen este número.

- También se crearán estos tipo de comités cuando la empresa tenga centros de trabajo en municipios limítrofes cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores siempre que entre todos lleguen al número mínimo legalmente exigido.

□ Composición del comité de empresa

El Estatuto de los Trabajadores limita el número de miembros que puede tener el comité de empresa. El criterio elegido nuevamente por el legislador es el número de trabajadores que tenga la empresa o centro de trabajo. La composición del comité de empresa está regulada en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores que queda determinada de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores..... 5
- De 101 a 250 trabajadores..... 9
- De 251 a 500 trabajadores..... 13
- De 501 a 750 trabajadores..... 17
- De 751 a 1000 trabajadores..... 21
- Más de 1000, dos por cada mil o fracción, con el máximo de 75

□ Funcionamiento del comité de empresa

1. Los comités de empresa elaborarán un reglamento de procedimiento para regular su forma de funcionar. Los comités de empresa en su funcionamiento están sujetos, como cualquier persona física, jurídica u organismo público o privado, al principio de legalidad de forma que su reglamento no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, la contravención de la Ley será sancionada con la nulidad. Además el artículo 66.2 impone al comité la obligación de remitir una copia a la autoridad laboral, a los solos efectos de registro, como precisa el artículo 66 E.T. Nada dice el citado precepto sobre la naturaleza de dicha remisión de la copia del reglamento, pero lo que si parece claro es que el Estatuto de los Trabajadores no establece la obligación de la autoridad laboral de controlar la legalidad o ilegalidad del reglamento, por ello la obligación de la autoridad laboral será tomar nota del registro. Asimismo habrán de remitir una copia a la empresa. Las irregularidades contrarias a Ley que a juicio de la empresa presente el reglamento deberán solventarse en la vía judicial.

2. El propio comité elegirá un presidente y un secretario. El Estatuto de los Trabajadores no dice nada respecto a sus funciones que como es lógico deberán quedar reguladas en el reglamento.
3. Según el artículo 66.2 del E.T. los comités deberán reunirse cada dos meses, entendemos que de forma obligatoria. También deberán

hacerlo siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

4. El comité de empresa tendrá capacidad, como órgano colegiado, para el ejercicio de las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias. Las decisiones en este sentido habrán de tomarse por decisión mayoritaria de sus miembros.
5. El artículo 65 recoge la obligación del sigilo profesional para este órgano colegiado que como expresamente señala el precepto afecta a todos sus miembros. El deber de sigilo se articula en los mismos términos que para los delegados de personal dando aquí por reproducido lo reseñado para los mencionados delegados.

3.3.- Otros supuestos legales de comités

A.) Comité intercentros (artículo 63.3 E.T.)

Es una figura jurídica recogida en el Estatuto de los Trabajadores que se crea con vocación de ser un comité de comités como dice la doctrina jurídica. Está formado por diversos representantes de los comité de empresa de los distintos centros de trabajo de la empresa. Sus caracteres son los siguientes, a saber:

1. Estará integrado por un número máximo de 13 miembros, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales.
2. Su existencia queda condicionada a que se pacte en convenio colectivo la posibilidad de crearlo.
3. El convenio colectivo determinará su funcionamiento y sus funciones, no pudiendo el comité intercentros arrogarse otras funciones que las que expresamente se le concedan en el convenio colectivo que acuerde su creación.

B.) Comité de empresa europeo

El Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobó la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Esta directiva fue refundida por la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo, sobre la misma temática. Estas directivas han quedado reflejadas en la legislación española en la Ley 10/1997, de 24 de abril reguladora de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas

de dimensión comunitaria¹. La Ley regula la creación de los llamados “comités de empresa europeos” indicando en su artículo 1.1 que “en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se deberá constituir un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores...”.

El artículo 3.1.2º indica que ha de entenderse por “empresa de dimensión comunitaria” aquella en la que concurren las siguientes condiciones:

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

El artículo 3.1.3º indica que ha de entenderse por “grupo de empresas” el formado “por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas”.

El artículo 3. 1.4º señala que ha de entenderse por “grupo de empresas de dimensión comunitaria”, aquel en que concurren las siguientes condiciones:

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

Esta iniciativa de la Unión Europea ha sido acogida con satisfacción por los sindicatos, aún teniendo presente que las funciones de este comité de empresa europeo son, hoy por hoy, informativas fundamentalmente y también consultivas. Las materias sobre las que se ha de informar o consultar pueden ir desde aspectos económicos hasta temas puramente laborales como contratación y despidos.

¹ La ley 10/1997, de 24 de abril. Derechos de Información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (B.O.E. núm. 9 de 25 de abril de 1997). Esta Ley 10/1997, de 24 de abril ha sido modificada por la Ley 10/2011, de 19 de mayo que incorpora la Directiva 2009/38/CE.

4.- EL PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Con este epígrafe se regula en la Sección Segunda del Capítulo I del Título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento a seguir para proceder a la elección de los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa. Las llamadas “elecciones sindicales”, que en realidad son elecciones de los representantes del personal de cada centro de trabajo, se encuentran reguladas en los artículos 69 a 76 del E.T. y en el 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 empresa². Esta normativa tiene carácter de Derecho necesario pudiéndose modificar por convenio colectivo sólo en aquellas ocasiones que la propia normativa lo permita. Las elecciones a los representantes del personal tienen una doble función puesto que por un lado se elige a los mismos y por otro lado se fija la representatividad de los sindicatos.

4.1.- Electores y elegibles

- 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 concurran las condiciones reseñadas a continuación:
 1. Ser trabajador de la empresa o centro de trabajo.
 2. Tener 18 años cumplidos o más en el momento de la presentación de la candidatura.
 3. 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. Este es uno de los supuestos en los que entra a jugar la negociación colectiva.

El párrafo 2 del artículo 69 E.T. hace una mención específica para los extranjeros señalando que podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones exigidas para los trabajadores españoles.

² 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 se publicó en el B.O.E. núm 219, de 13 de septiembre de 1994.

El 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.

4.2.- Promoción de elecciones

Causas de la promoción. Las causas que pueden dar origen a la promoción de elecciones están recogidas en el artículo 1 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa en relación con el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores. Las elecciones pueden promoverse por algunas de las siguientes causas, a saber:

1. Finalización del mandato de los representantes del personal electos.
En este caso las elecciones pueden promoverse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato. Los representantes de los trabajadores se mantendrán en sus funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías mientras no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.
2. En el supuesto que se haya declarado nulo por sentencia judicial o laudo arbitral un proceso electoral realizado anteriormente.
3. Por revocación del mandato de todos los representantes. El artículo 67 del E.T. establece que no podrá plantearse la revocación durante la tramitación de un convenio colectivo. También determina otro límite de naturaleza temporal al imponer que no podrá plantearse una revocación hasta transcurridos seis meses desde otra revocación anterior fracasada. Superados estos límites la revocación habrá de ser decidida en asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores. La votación deberá arrojar mayoría absoluta y el sufragio será personal, libre, directo y secreto. El artículo 1.1.c) 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.
4. Cuando se inicie la actividad en un centro de trabajo. El artículo 1.1.d) del R.D. 1844/1994, señala que podrán celebrarse elecciones 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 del E.T., existiera un límite inferior de antigüedad para los trabajadores elegibles, en cuyo caso este será el período mínimo a partir del cual procederá la promoción de elecciones.

Cuando se produzca una vacante en el comité de empresa, ésta se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido, tal y como indica el artículo 67. 4 del E.T. Si la vacante se produce entre los delegados del personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos (artículo 67.4 E.T.). El sustituto ejercerá su cargo el tiempo que reste del mandato.

Supuestos especiales se plantean cuando una vez celebradas las elecciones la empresa o centro de trabajo sufre variaciones de plantilla. Si se *incrementa* la plantilla de la empresa pueden promoverse nuevas elecciones que tendrán el carácter de parciales. Si se produce una *disminución* de la plantilla la representación de los trabajadores ha de atenerse a lo que se indique en el convenio colectivo al respecto, pudiendo quedar igual salvo que dicho convenio colectivo disponga otra cosa. A falta de disposición colectiva la acomodación de la plantilla quedará al acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Si se producen dimisiones, revocaciones, puestos sin cubrir, fallecimientos de las personas que ostentan los cargos, o cualquier otra causa también podrán promoverse elecciones parciales siempre que no sea posible cubrir los puestos mediante las reglas de sustitución automáticas, tal y como lo indica el artículo 1.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

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

1. Las organizaciones sindicales más representativas, en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, que podrán promover las elecciones de forma conjunta o individualmente.
2. Las organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
3. Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario de los mismos, acuerdo que habrá de tomarse en asamblea. La ley ha querido tener en cuenta a todos los trabajadores del centro de trabajo con independencia de que puedan ser electores o elegibles y no sólo a aquellos que participen de la 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. Cuando la promoción se realice por trabajadores de distintos centros de trabajo para constituir un Comité

de Empresa conjunto según lo indicado 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.

La promoción de elecciones es una facultad potestativa de los colectivos mencionados nunca tendrá carácter obligatorio, pero una vez decidida su celebración habrá de comunicarse a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral con un plazo mínimo de antelación de, al menos, un mes al inicio del proceso electoral.

□ **Condiciones para promover las elecciones**

El artículo 67 E.T. establece las reglas generales que han de seguirse.

- Preaviso. Los promotores han de comunicar a la empresa y a la oficina pública el propósito de celebrar elecciones. La comunicación contendrá:
 1. La indicación precisa de la empresa y el centro de trabajo de ésta donde se vaya a desarrollar el proceso electoral.
 2. La fecha de inicio del proceso electoral, precisando el Estatuto de los Trabajadores que dicha fecha coincidirá con la constitución de la mesa electoral.
- Plazo. La comunicación habrá de efectuarse con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral, no pudiéndose prolongar más allá de tres meses desde el registro de la comunicación en la oficina pública.
- La oficina pública expondrá en su tablón de anuncios los preavisos presentados el siguiente día hábil a su presentación.
- La falta de comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

Supuestos especiales se producen cuando se desarrollan “promociones de elecciones generalizadas” o cuando concurren varios promotores.

- A. La promoción de elecciones generalizada ocurre cuando se promueven elecciones en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Se exige en este caso que haya un acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos. En este supuesto según indica el artículo 2.4 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, los promotores, cuya representatividad conjunta deberá superar el 50 por ciento de los representantes elegidos en los ámbitos en los que se lleve a efecto la promoción, lo comunicarán a la oficina pública, o a la que corresponda de la Comunidad Autónoma que haya recibido los correspondientes traspasos de servicios, remitiendo la oficina pública que reciba la promoción dentro de los tres días siguientes a su presentación, una copia a cada una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas por dicha promoción de elecciones.
- B. En caso de concurrencia de promotores se considera válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto cuando la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra en fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre que dicha convocatoria reúna los requisitos exigidos legalmente. El Estatuto de los Trabajadores exige además que dicha promoción vaya acompañada de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

El incumplimiento de los requisitos mencionados en el presente apartado determinará la falta de validez del proceso. La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo, según el artículo 67.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4.3.- El desarrollo del proceso electoral

- Constitución de la mesa electoral
 - La mesa electoral se constituye en la fecha fijada por los promotores en su comunicación. Será la encargada de vigilar el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
 - Está integrada por el Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y de dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. El de menor edad actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad. Estos cargos son irrenunciables (artículo 5.3 Reglamento de elecciones a

representantes de los trabajadores en la empresa) por lo que si alguno de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo, deberá comunicarlo a la mesa electoral con antelación suficiente para que pueda sustituirle el suplente. Los candidatos no podrán ser miembros de la mesa electoral y de serlo habrán de ser sustituidos por sus suplentes. Las mesas podrán estar acompañadas por interventores de cada candidato o candidatura, pudiendo el empresario designar un representante suyo que asista a la votación y al posterior escrutinio.

- Una vez que la empresa ha recibido la comunicación anunciando el propósito de celebrar elecciones, en el plazo de siete días deberá dar traslado de la misma a quienes tengan que constituir la mesa.
- La mesa se constituye mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.
- Se constituirá una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción (artículo 73.1 E.T.), sin olvidar que existirá una sola mesa electoral en aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único tal como se indica en el artículo 5.1 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa. Cuando existan varias mesas electorales se podrá constituir, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de las mesas. Las funciones de esta mesa electoral central serán las que el acta de constitución les otorgue, que como mínimo serán las de fijar la fecha de la votación y levantar el acta global del proceso electoral, así como su remisión a la oficina pública (artículo 5.14 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa)

Funciones de la mesa

1. Constituirá el censo electoral. Este censo se hará público durante 72 horas como mínimo cuando se trate de elecciones a miembros de comité de empresa. Se podrán hacer reclamaciones que la mesa habrá de resolver. Posteriormente publicará la lista definitiva de electores.
2. Fijará el número de representantes que habrán de elegirse. Habrá de determinar el número de representantes que corresponde de acuerdo con el número de trabajadores que tiene la empresa. El número de trabajadores incluye a todos los trabajadores fijos, a los fijos discontinuos, a los trabajadores con contratos temporales de duración superior a un año y a los trabajadores que tienen contratos temporales de duración inferior al año. Estos últimos se computarán según el

número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de elección teniendo en cuenta que el empresario debe facilitar a la mesa electoral en el listado del censo laboral la relación de los trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días³ trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección (artículo 6.4 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa). Cada doscientos días trabajados o fracción, de este último grupo de trabajadores, se computará como un trabajador más. Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes (artículo 9.4 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa).

3. Establecerá la fecha tope de presentación de candidaturas, y recibirá y proclamará las mismas. Las candidaturas deben presentarse por los sindicatos de trabajadores que estén legalmente constituidos, exigiéndose que en cada lista figuren las siglas del sindicato, también se permiten las coaliciones de sindicatos, y la presentación de candidaturas de trabajadores que estén avaladas con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, equivalente a tres veces el número de puestos a cubrir. Serán listas cerradas y contendrán tantos nombres como puestos a cubrir. La renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura, siempre que permanezcan en la lista un número de candidatos que represente al menos el sesenta por cien de los puestos a cubrir. En las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se establecerá una lista única de candidatos a Delegados de Personal ordenada alfabéticamente con expresión de las siglas del candidato, coalición electoral o grupo de trabajadores que los presenten (artículo 9.1 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa).
4. Determina la fecha de la votación. No pudiendo sobrepasar el plazo de diez días entre su constitución y la fecha de las elecciones. Para el caso de elecciones en empresas de hasta treinta trabajadores en las que sólo se elige un delegado de personal desde la constitución de la mesa hasta la votación y proclamación de candidatos electos habrán

³ Artículo 9.4 Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa." A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previstos en el artículo 72.2,b) del Estatuto de los Trabajadores se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales..."

de transcurrir 24 horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. La elección del comité de empresa deberá realizarse una vez resueltas las posibles reclamaciones contra las candidaturas, al menos mediarán cinco días entre la proclamación de los candidatos y la votación.

5. Presidirá la votación, realizará el escrutinio (si existen varias mesas electorales en el centro de trabajo el escrutinio y la atribución de resultados a las listas se realizará en reunión conjunta según el artículo 5.9 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa), redactará el acta y resolverá las reclamaciones.

Proceso de las votaciones

1. La votación se desarrollará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, debiendo el empresario facilitar el proceso electoral. El voto será libre, secreto, personal, directo y en urna cerrada. Cabe el voto por correo.
2. La elección de los delegados de personal se realiza mediante la votación de los electores que pueden votar a un máximo de candidatos igual al número de puestos a cubrir. En caso de empate será elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.
3. La elección de los miembros del comité de empresa se desarrolla a través de dos colegios distintos: el de técnicos y administrativos, y el de especialistas y trabajadores no cualificados (los convenios colectivos pueden establecer un tercer colegio). En cada colegio se elegirá un número de representantes proporcional al de los trabajadores integrantes del colegio. Cuando en la distribución proporcional de representantes en un comité de empresa a alguno de los colegios electorales le correspondiera un cociente inferior al 0,5 se constituirá un colegio único. Cada elector votará una sola lista cerrada.
4. Una vez finalizada la votación la mesa procederá a realizar el escrutinio de los votos y el recuento que atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, para ello el número de votos válidos se divide entre el número de puestos a cubrir como indica el artículo 71.2,b) del E.T. teniendo en cuenta que no tendrán derecho a atribución de representantes aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo. En las elecciones de comité de empresa en caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

5. Posteriormente se levantará un acta, que deberá ser presentada en la oficina pública en el plazo de tres días, la cual expondrá una copia en sus tablones.

El acta habrá de ser registrada por la oficina pública, en el plazo de diez días desde su depósito, pudiendo denegar dicho registro si existen deficiencias tales como omisiones de datos, falta de la firma del Presidente, resultan ilegibles o bien no se ajustan al modelo oficial.

4.4.- Reclamaciones en materia electoral

El régimen de reclamaciones se regula en el artículo 76 E.T. quedando sometido al procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente 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, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, siempre que se funden en vicios graves que afectasen al sistema de garantías del proceso electoral, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo de las elecciones, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.
- Los árbitros serán designados con mandato de cinco años, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes. Si no hay acuerdo entre los sindicatos la autoridad laboral establecerá la forma de designación. Las partes pueden acordar la elección de un árbitro. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto ser recusados si tienen interés directo en el asunto; son administradores de la sociedad o entidad interesada; caso de tener relaciones de parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo con los interesados; cuando tengan amistad o enemistad manifiesta con las partes; o bien tengan relaciones de servicio con persona interesada o caso de haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales.

El procedimiento sigue las siguientes fases:

1. Fase previa de reclamación ante la Mesa electoral en el plazo de un día, reclamación que la Mesa resolverá en el plazo de otro día. La mesa adopta sus acuerdos por mayoría de votos.
2. El reclamante dirige un escrito a la Oficina Pública, al promotor de las elecciones y a los presentadores de candidatos, en el plazo de tres días desde que se produce el acto impugnable.
3. La Oficina Pública da traslado del escrito, junto con el expediente electoral al árbitro.
4. El árbitro convoca a las partes, en el plazo de 24 horas desde que recibe el escrito y el expediente, para que comparezcan ante él en el plazo de tres días.
5. Durante otros tres días se practica la prueba y se dictará el laudo que pondrá fin a la reclamación.
6. El laudo arbitral es impugnable ante la Jurisdicción social (artículo 76.6 E.T.)

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. Una buena parte de ellas se recogen en el artículo 64 del E.T⁴, denominado “Derechos de información y consulta y competencias”. Junto a ellas otras competencias de carácter sustancial se regulan en otros artículos de la misma norma y en otras disposiciones.

El artículo 64 ET señala que se entiende por “*información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo*

⁵”.

4. El artículo 64 ET fue modificado por la Ley 38/07, de 16 de noviembre, que modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. BOE del 17 de noviembre de 2007, núm. 276

5 La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondientes de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4 del artículo 64 ET, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada cuestión. En todo caso la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el

Además añade que en la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores establece en el artículo 81 que en las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.

El artículo 64 agrupa un conjunto de derechos y competencias que podemos sistematizarlas en competencias informativas tanto de recepción de informes como de emisión de los mismos; competencias de vigilancia y control; competencias de participación; y competencias de colaboración con la dirección de la empresa.

A.) Recepción de información

Los representantes del personal recibirán información sobre los aspectos contenidos en los párrafos 2º, 3º, 4º, y 5º del artículo 64 que son los siguientes:

Información económica:

- Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa. Deberá ser informado trimestralmente.
- Situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa empleo. Deberá ser informado trimestralmente.
- Sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. Deberá ser informado trimestralmente.
- Conocerán el balance, la cuenta de resultados y la memoria. Si la empresa reviste la forma de sociedad por acciones o participaciones, conocerán de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que los mencionados socios.

Información laboral:

- 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. Las informaciones anteriores deberán recibirlas de forma trimestral como mínimo.
- Recibirán las copias básicas de los contratos, así como las notificaciones de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de diez días desde que tuvieran lugar.
- Recibirán información sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre la evolución probable del mismo. El artículo 64.5 ET indica que los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados sobre estos extremos cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo tendrán derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa .
- Tendrán derecho a ser informados y consultados sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- Conocerán los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Serán informados de las sanciones impuestas por el empresario a los trabajadores por faltas muy graves.
- Conocerán, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Recibirán información anual, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo serán informados de las medidas que adopte la empresa para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, y de la aplicación del Plan de Igualdad si existe en la empresa.
- Los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma⁶.

⁶ Artículo 9 Ley 32/2006, de 18 de octubre , reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

B.) Emisión de informes

Se recoge en el párrafo 5º del artículo 64 del E.T.

Con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas los representantes de los trabajadores deberán emitir informes sobre las cuestiones que se enuncian a continuación:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- También emitirán informes cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El Estatuto de los Trabajadores obliga a que estos informes sean emitidos en el plazo de quince días desde que se hayan solicitado y remitidas las informaciones correspondientes, con la probable intención de no paralizar la vida de la empresa.

C.) Vigilancia y control

Las labores de vigilancia y control se encuentran enumeradas en el párrafo 7 del artículo 64 del E.T.

- Vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- No sólo vigilarán, sino que también controlarán las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa previstas en el artículo 19 del E.T.
- Vigilará el respeto y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

D.) Competencias en materia de participación en la empresa

El párrafo número 7 apartado b) del artículo 64 del E.T. establece que los representantes de los trabajadores participarán, como se

determine por convenio colectivo, en la gestión de las obras sociales en la empresa. Esta participación irá encaminada a beneficiar a los trabajadores o sus familiares. La participación tendrá los límites y características establecidas en el convenio colectivo.

E.) 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 cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental, de acuerdo con lo pactado en el convenio colectivo.
- Asimismo colaborarán con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Delegados de personal y comités de empresa tienen la obligación de informar a sus representados, siempre que la información directa o indirectamente pueda repercutir en las relaciones laborales, acerca de los siguientes temas:

- La evolución del sector económico al que pertenece la empresa; la situación de producción y ventas; el programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados. También podrán informarles de los supuestos de subcontratación.

Los representantes de los trabajadores deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información, que en legítimo interés de la empresa les haya sido comunicada con carácter reservado. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Junto a las competencias mencionadas destacamos por su especial relevancia las competencias de los órganos de representación del personal en las siguientes materias:

1. *Clasificación profesional.* Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores (artículo. 22 E.T.)
2. *Sistema de ascensos y criterios para su realización.* Según el artículo 24 E.T. mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de ascensos del personal.

3. *Gratificaciones extraordinarias.* El artículo 31 E.T. permite al convenio colectivo o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores fijar el mes en que se pagará la segunda gratificación extraordinaria.
4. *Jornada.* La distribución irregular de la jornada a lo largo del año puede pactarse mediante convenio colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. De igual manera puede pactarse que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo sea superior a nueve horas diarias (art. 34.2 y 3 E.T.)
5. *Movilidad geográfica.* Cuando el traslado se produzca en las condiciones reseñadas en el artículo 40 E.T. deberá abrirse un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días.
6. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.* La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días (artículo 41 E.T.)
7. *Despido colectivo.* El empresario ha de abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores para intentar lograr un acuerdo antes de proceder a realizar un despido colectivo según el artículo 51 del E.T.
8. *Negociación colectiva.* La posibilidad de negociar convenios colectivos está recogida en los artículos 82 y siguientes del E.T.
9. *Salud laboral.* En la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales se concede a los delegados de prevención la labor de vigilar la empresa en materia de salud laboral, figura que se crea en el artículo 35 del citado texto legal.
10. *Medidas de conciliación.* El párrafo 7 apartado d) del artículo 64 indica que colaborarán con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
11. *Ejercicio de acciones administrativas o judiciales.* Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

5.2.- Garantías

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 68 las garantías que tendrán los miembros del comité de empresa y los delegados de personal para poder desempeñar eficazmente su labor representativa. La vulneración de estas garantías es considerada como infracción administrativa grave.

- A. En caso de sanción por faltas graves o muy graves el empresario abrirá un expediente contradictorio, en el que serán oídos además del interesado, el comité de empresa o restantes delegados del personal.

- B. Gozan de prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C. No podrán ser sancionados ni despedidos durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato, salvo revocación o dimisión, por acciones del trabajador en el ejercicio de su representación.
- D. Tiene derecho a no ser discriminado en su promoción económica o profesional.
- E. Puede expresar su opinión en el ejercicio de sus funciones, opinión que deberá ser colegiada en el caso del comité de empresa.
- F. Publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el trabajo y comunicándolo a la empresa.
- G. Dispondrá de un crédito de horas al mes retribuidas, para el ejercicio de sus funciones, que van desde las 15 horas para empresas de hasta 100 trabajadores a 40 horas para empresas de 751 o más trabajadores⁷. Los convenios colectivos pueden pactar la acumulación de horas de diversos representantes sin rebasar el máximo legal.

6.- EL DERECHO DE REUNIÓN

El derecho de reunión se recoge en el artículo 21 de la Constitución Española como un derecho fundamental, que en el ámbito laboral encuentra espacio en el artículo 4 E.T. que recoge el derecho de los trabajadores a reunirse. El artículo 77 de este último cuerpo legal va más allá permitiendo a los trabajadores reunirse en asamblea.

Convocatoria

- La convocatoria la realizarán los delegados de personal o el comité de empresa o centro de trabajo. También pueden convocar la asamblea los trabajadores en número no inferior al 33 por ciento de la plantilla. Esta convocatoria ha de comunicarse a la empresa, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que acudirán a la asamblea.
- Se hará constar en la misma el orden del día.
- La convocatoria se comunicará al empresario 48 horas antes de su celebración.

⁷ El crédito horario del que se puede disponer como representante del personal se debe adecuar a la siguiente escala recogida en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores:

1. Hasta 100 trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Desarrollo

- La asamblea será presidida por el comité de empresa o por los delegados de forma mancomunada.
- El comité y los delegados de personal responden del desarrollo de la misma.
- Se desarrollará en el centro de trabajo si las condiciones lo permiten. El empresario puede denegar el uso del centro si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última celebrada; si no se hubieran resarcido al empresario los daños producidos en reuniones anteriores; y en caso de cierre legal.
- Salvo acuerdo con el empresario se desarrollará fuera de las horas de trabajo.
- Las votaciones serán por medio de sufragio libre, personal, directo y secreto. Se permite el voto por correo.
- No se exige un quórum específico para su válida constitución. Cuando los acuerdos afecten a la mayoría de los trabajadores se exige el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa. Para el resto de acuerdos no se exige ninguna mayoría cualificada.
- El Estatuto de los Trabajadores no exige que se redacte un acta pero será muy conveniente.

7.- CONCLUSIONES

La participación más directa de los trabajadores en la empresa se produce a través de la vía sindical y de la representación unitaria o extrasindical.

La representación unitaria de los trabajadores está claramente influida por los sindicatos puesto que son ellos quienes pueden promover las elecciones, pueden tener intervenidores en las mesas electorales, presentan sus listas electorales y consiguen a través de estas elecciones 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 posibles discriminaciones, convirtiéndose, en definitiva en un mecanismo de protección y de defensa de todos los trabajadores a quienes representan.

8.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Barrios Baudor, G., y otros, *Asesor Laboral*, Aranzadi, 2011.
- Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria
- Iglesias Cabero, M., *Derecho Sindical y Representación de los Trabajadores*, Colex, Madrid.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Ley 38/2007, de 16 de noviembre, que modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Molero Manglano, Carlos. “Derecho Sindical”. Editorial Dykinson. Madrid.
- Montoya Melgar, A. *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre que aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Sala Franco, Tomas, y otros, *Derecho Sindical*, Edt. Tirant Lo Blanch, Valencia.
- www.ccoo.es
- www.ugt.es
- www.empleo.gob.es
- www.todalaley.com