

Tema 31.**LA REPRESENTACIÓN UNITARIA.****INDICE.****INTRODUCCIÓN:**

- 1. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.**
 - 1.1. Origen y Evolución. Sistemas de participación.
 - 1.2. Sistema español de participación.
- 2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.**
 - 2.1. Delegados de personal.
 - 2.2. Comités de empresa.
 - 2.3. Duración del mandato: revocaciones y sustituciones.
- 3. PROCEDIMIENTO ELECTORAL.**
 - 3.1. Condiciones.
 - 3.2. El desarrollo del proceso.
- 4. COMPETENCIAS.**
 - 4.1. Recepción de información.
 - 4.2. Emisión de información: Consultivas.
 - 4.3. Vigilancia y control.
 - 4.4. Negociación y acuerdo
 - 4.5. Participación y colaboración.
- 5. GARANTÍAS LABORALES.**
 - 5.1. Garantías de sus funciones representativas:
 - 5.2. Garantías de los representantes como trabajadores.
- 6. DERECHO DE REUNIÓN.**
 - 6.1. Convocatoria: sujetos legitimados y lugar de reunión.
 - 6.2. Desarrollo y adopción de acuerdos

CONCLUSIÓN:

INTRODUCCIÓN:

La participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de diversas fórmulas: directa, a través de la asamblea, e indirecta, a través de la representación unitaria, mediante unos órganos de decisión y expresión, cuya legitimidad y representatividad exigen un procedimiento democrático, y contar con un sistema de garantías para el ejercicio de sus funciones. .

1. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

1.1. Origen y Evolución: Sistemas de participación.

La representación de los trabajadores ha seguido una evolución paralela a la sindicación y al Derecho del trabajo. De este modo, antes de la IGM no aparecía en el ordenamiento jurídico, bajo la tesis de **representación de voluntades**, que partía de una falsa autonomía de la voluntad (*tesis del mandato*). Tras ella (fruto de la presión social) se sustituye por la **representación de intereses**, de tipo profesional- colectivo o institucional, partiendo del mutuo reconocimiento de intereses, para la normalización de las relaciones laborales. Desde su origen implantación se han dado diferentes **Sistemas de participación**:

- a) **Colaboración**: la más extendida en las relaciones industriales, con un sindicalismo reformista, de ideología pura en su formulación y pragmática en su realización. Se les reconoce derecho de informar y ser informado, colaborar en la gestión y otorgar consentimiento al *ius variandi* del empresario.
- b) **Cogestión**: basada en la dirección conjunta por los representantes de los trabajadores y el Empresario, en un órgano supremo paritario. Sólo se ha dado en Alemania (y con reservas), en la minería y la siderurgia con más de 1.000 trabajadores.
- c) **Autogestión**: los trabajadores asumen funciones propias de la gestión empresarial. Es el caso de las cooperativas de trabajo asociado, donde los trabajadores son a la vez dueños del negocio, asumiendo las ganancias y pérdidas de su gestión. Sigue siendo minoritario.

1.2. Sistema español de participación.

Tradicionalmente ha sido escueta y precaria (en paralelo a nuestra situación política) excepción del breve periodo republicano. Con las dictaduras de Primo de Rivera y Franco (siguiendo los postulados del Fuero del Trabajo) se caracteriza por un encuadramiento en el sindicalismo vertical y paternalista, y hay que esperar a los 70 para su reconocimiento.

La Constitución de 1978 sienta las bases en su Título VII (Economía y Hacienda): “*los poderes públicos promoverán eficazmente las distintas formas de participación en la empresa y fomentarán mediante una legislación adecuada las sociedades cooperativas*”.

El RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, perfila un modelo asentado en 3 pilares:

- Reconocimiento de la contraposición de intereses en el mundo del Trabajo.
- Autonomía colectiva de los agentes sociales.
- Potestad normativa del Estado en materia laboral. Su ordenación jurídica tiene reserva de ley, aunque se faculta la entrada de negociación colectiva.

Siguiendo un modelo de *colaboración*, podemos encontrar una doble representación:

- **Unitaria** (regulada por el **TRET**, que muestra una preferencia por ésta) a través de unos órganos de decisión y expresión que representan a todo el personal de la empresa, colectivamente, con independencia de su afiliación a un sindicato, lo que no impide a éstos intervenir en el proceso de selección (candidaturas)
- **Sindical**: a través de unos órganos de decisión y expresión (secciones y delegados sindicales) que representan a los trabajadores afiliados en la empresa. Regulada en **Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985**.

Son leyes mínimas de derecho necesario *-ius cogens-*, mejorable por Convenio Colectivo, que pueden introducir otras formas de participación adicionales.

2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. (Titulo II ET)

2.1. Delegados de personal.

Son órganos individuales que ejercen ante el empresario la representación de trabajadores de forma mancomunada (de común acuerdo) y con las mismas competencias que comités de Empresa. Se crean en empresas o centros de más de **10** y menos de **50** trabajadores:

- ✓ Si la plantilla es menor o igual de 30 = **1 delegado**;
- ✓ Entre 31 y 49 = **3 delegados**.
- ✓ Habrá **1** en aquellas que cuenten entre **6 y 10** trabajadores si así lo acuerdan por mayoría.

Éste o uno de ellos, será el Delegado de Prevención en estas empresas.

2.2. Comités de empresa.

Es el *órgano representativo y colegiado* (una voluntad y voz, fijada mediante un sistema de votación mayoritario) del conjunto de trabajadores en las empresas o centros con **más de 50** trabajadores (en cómputo global, incluyendo todos los contratos):

- De 50 a 100 = **5** representantes.
- De 101 a 250 = **9** representantes.
- De 251 a 500 = **13** representantes.
- De 501 a 750 = **17** representantes.
- De 751 a 1000 = **21** representantes.
- De 1.000 en adelante **2** por cada 1000 o fracción, con un máximo de **75** (Ej.: si es una plantilla de 1.200 trabajadores = 23 representantes).

Los Comités de empresa elegirán entre sus miembros a un *presidente* y un *secretario* y elaborarán su *reglamento* (*respetando el Estatuto de los Trabajadores*) remitiendo copia a la Autoridad Laboral (*registro*) y la empresa. Se reúnen cada **2 meses** o siempre que lo solicite 1/3 de sus miembros o de los trabajadores. A ellas pueden acudir *con voz y sin voto* los *delegados sindicales* en la empresa.

El **Art. 63.2 del ET** admite crear un **Comité de empresa conjunto** en empresas que en *misma provincia o municipios limítrofes* tengan dos o más centros de trabajo con un censo menor a 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo *sumen*. Cuando unos tengan 50 y otros no, en los primeros se crearán comités propios y con todos los segundos se constituirá otro conjunto.

El **Comité intercentro** (**Art. 63.3**) integrará a miembros de los diversos comités de empresas (con un máximo de **13 miembros** en proporción a resultados de elecciones sindicales globales) cuyo Convenio Colectivo pacte su creación y competencias.

Asimismo la **Directiva 2009/38/CE**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, establece 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*. Y define esta *empresa o grupo* como la que emplee a **1000 o más** trabajadores en los Estados miembros, y a **150 o más** trabajadores en **2** Estados. Su **creación** puede venir por iniciativa de la dirección empresarial o petición escrita de al menos **100** trabajadores (o sus representantes) procedentes de al menos **2** empresas o centros establecidos en al menos **2** Estados.

2.3. Duración del mandato: revocaciones y sustituciones. (Art. 67)

La duración del mandato es de **4 años**, o hasta que no se celebren elecciones. Será menor en caso de cese del trabajador, sustitución de algún miembro, elecciones parciales, etc., coincidiendo con el tiempo que reste a los otros representantes. *No cesarán* en sus funciones:

- en caso de suspensión de contrato por cierre legal, empresarial o huelga;
- suspensión de empleo y sueldo;
- por despidos improcedentes (donde el empresario se niegue a su reincorporación).

Se prorrogan automáticamente si, llegado el fin del mandato, no hay nuevas elecciones.

Sólo pueden ser revocados por los trabajadores, en asamblea convocada al efecto y por mayoría absoluta de sus miembros y no podrá efectuarse durante la tramitación de un Convenio Colectivo, ni volverse a plantear respecto del mismo representante, hasta transcurridos 6 meses.

Las sustituciones son automáticas. Los delegados, por el *siguiente* trabajador con más votos. En el comité, por el siguiente trabajador en la lista de la candidatura a la que pertenezca el sustituido.

Las revocaciones, sustituciones, dimisiones y extinciones se comunicarán en 10 días a la autoridad laboral y al empresario, y se publicarán en el tablón de anuncios por los Delegados de personal o por el Comité.

3. PROCEDIMIENTO ELECTORAL.

3.1. Condiciones: electores y elegibles.

Deben cumplir lo estipulado en el **TR Estatuto de los Trabajadores, Art. 67 y 69-76**, y el **RD 1844/94: Reglamento de elecciones a órganos de representación de trabajadores en la empresa**.

Las elecciones cumplen una doble función:

- elegir a los representantes en la empresa y
- determinar la institución de Sindicatos más representativos y cuasi más representativos.

Serán Electores: los trabajadores mayores de **16** años con antigüedad de un mes al menos, incluidos los extranjeros.

Serán Elegibles: trabajadores mayores de **18** años, incluidos los extranjeros, con antigüedad de **6 meses** al menos, salvo que por Convenio Colectivo se pacte, para actividades con alta movilidad de personal, una duración inferior, con mínimo de **3 meses** en todo caso

En Sociedades cooperativas, sólo los trabajadores *no socios* pueden ser elegidos.

Las candidaturas se presentan en los 9 días siguientes a la publicación de la lista de electores.

Puede hacerlo:

- *sindicatos* legalmente constituidos o las coaliciones de dos o más de éstos;
- *trabajadores* que avalen una candidatura con un nº de firmas de electores de su colegio igual al triple de puestos a cubrir como mínimo.

3.2. El desarrollo del proceso electoral.

3.2.1. Promoción de elecciones:

Podrán promover elecciones:

- ✓ las organizaciones sindicales más representativas;
- ✓ las organizaciones sindicales que cuenten con 10% mín. de representantes de la empresa.
- ✓ los propios trabajadores, por acuerdo mayoritario asambleario.

Si se celebran de forma generalizada en distintos ámbitos funcionales o territoriales, sólo podrán promoverlas los *sindicatos más representativos*, previo acuerdo mayoritario, que deben comunicarlo a la oficina pública para su *depósito y publicidad*.

En el supuesto de concurrencia de promotores, es válida la primera (salvo que la representación sindical mayoritaria presentara otra distinta).

En cuanto al periodo de presentación, a diferencia del anterior sistema de elecciones periódicas cada 4 años, la reforma del TRET deja permanentemente abierta la posibilidad de

celebrarlas: siempre que se deban cubrir cargos representativos, lo que puede venir por las siguientes causas:

- finalización del mandato de los representantes; o cuando sean todos revocados;
- por nulidad del proceso electoral previo (por decisión arbitral o judicial);
- transcurridos 6 meses del inicio de actividad del nuevo centro;
- cubrir nuevos puestos (adecuación de la representación al aumento de plantilla)
- elecciones parciales (puestos vacantes que no pueden cubrirse de forma automática)

3.2.2. Comunicación.

La promoción debe comunicarse con preaviso de **1 mes** a:

- La empresa, que en **7 días** lo comunica a los trabajadores de la mesa y a los representantes.
- La oficina pública para depósito y publicidad (en el tablón de anuncios y emitiendo copia a los sindicatos que soliciten)

3.2.2. Constitución formal de la Mesa:

Es lo que inicia el proceso, mediante **acta** otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores (en un máx. de **3 meses** desde el registro).

Habrà **1 mesa** por cada colegio de **250** trabajadores o fracción y de haber varias, podrá constituirse una **mesa electoral central**, integrada por **5 miembros** elegidos de entre los componentes de aquéllas. También puede existir una **mesa electoral itinerante**, en centros donde los trabajadores no prestan su actividad en el mismo lugar habitualmente.

La mesa está compuesta por:

- El Presidente (trabajador de más antigüedad);
- Dos vocales: el de mayor y menor edad (éste será el secretario);
- Serán suplentes los que sigan en orden de antigüedad o edad respectivamente.

Ningún miembro de la mesa podrá ser candidato (de serlo le sustituiría el suplente). Cada candidatura podrá nombrar un interventor por mesa y el empresario puede designar un representante asistente.

Funciones de la mesa:

- el empresario le remitirá el censo y ésta lo hará público;
- fijará el número de representantes a elegir;
- fijará la fecha tope de presentación de candidaturas, que recibirá y proclamará.
- señalará la fecha de la votación (5 días máx. desde proclamación de candidaturas)
- redactará el acta de escrutinio (recuento) en un máx. de 3 días y lo elevará a la oficina pública, que en 10 días la registrará o denegará (por defecto de forma).
- resolverá en 24h las incidencias o reclamaciones sobre inclusiones, exclusiones o correcciones de lista de electores, o contra la proclamación de candidaturas.

3.2.4. Votación:

Se efectuará en el centro de trabajo, durante la jornada laboral. El empresario debe facilitar los medios necesarios. El incumplimiento de los requisitos determina su invalidez. El sistema electoral será *sufragio personal, directo, libre y secreto*, facultándose el voto por correo.

Se establecen diferencias según se trate de elecciones a delegados o comité:

- a) Delegados:** Cada elector podrá votar a un número máx. de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. En caso de empate se elige al de mayor antigüedad.
- b) Comité:** Se conforma dos colegios, con sus respectivos electores, elegibles y puestos a cubrir:
- uno integrado por técnicos y administrativos.
 - otro por trabajadores especialistas y no cualificados.

Cada elector podrá votar **a** una sola lista: *listas cerradas y bloqueadas* (lo que potencia la fuerza del sindicato), debiendo figurar sus siglas y que contendrán al menos tantos miembros como puestos a cubrir. El mínimo para obtener *representación*: **5% de votos**.

3.2.5. Impugnaciones en materia electoral

Se tramitarán conforme al procedimiento **arbitral**, salvo las de denegaciones de inscripción, que podrán plantearse directamente ante la **Jurisdicción Social**. El procedimiento se inicia mediante escrito dirigido (*plazo de 3 días*) a la Oficina Pública de referencia, al promotor de las elecciones y a los que presentaran candidatos. Podrá hacerlo cualquiera que tenga interés legítimo, basándose en:

- existencia de vicios graves que alteren garantías o resultados,
- falta de capacidad o legitimidad de los candidatos,
- discordancia entre el acta y el proceso electoral,
- impugnación de mesas electorales
- falta de correlación entre el número de trabajadores del acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

La Oficina Pública lo trasladará al árbitro, que en **24 h** convocará a las partes para su comparecencia en los **3 días** siguientes y en otros **3 días** dictará *laudo* escrito y razonado que es impugnable en el **orden social**.

4. COMPETENCIAS.

El actual modelo no perfila un sistema de cogestión sino de *colaboración*. Serán comunes las competencias de Delegados y Comités.

4.1. Recepción de información:

a) ECONÓMICA: la empresa debe facilitar a los Delegados de Personal y al Comité de Empresa:

- Trimestralmente, entregará los documentos sobre producción y ventas, y la evolución general del sector económico de la empresa.
- Anualmente conocerán el *balance, cuenta de resultados y memoria*.
- En caso de Sociedades Anónimas y Sociedades Limitadas, toda información que se suministre a los socios (aunque no pueden recabar información como hacen los socios).

b) SEGURIDAD Y SALUD: Al menos trimestralmente recibirán información sobre:

- índice de siniestralidad, de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- estudios sobre el ambiente laboral, así como las medidas de prevención adoptadas.

c) CONTRATACIÓN: El empresario debe entregarles, cada vez que se celebre un nuevo contrato laboral, la siguiente documentación:

- *copia básica* de aquellos contratos que deban formalizarse por escrito, así como las prórrogas y denuncias de éstos, en el plazo de los 10 días siguientes. En caso de que el contrato fuese oral, solo exige su comunicación.
- los documentos utilizados por la empresa para *extinguir una relación laboral*: *carta de despido, finiquitos*. El trabajador puede exigir la presencia de un representante en el momento de firmarlos.

El incumplimiento de estos trámites será sancionado por falta grave.

d) FORMA DE PAGO Y SALARIO: ya que se requiere el previo informe al comité de empresa o a los delegados de personal.

4.2. Emisión de información: Consultivas.

Deben emitir informe preceptivo previamente a:

- ✓ reestructuración de plantilla, reducción de jornada,
- ✓ traslado total o parcial de las instalaciones, clasificación profesional,
- ✓ planes de formación, establecimiento de sistemas de organización y control de trabajo,
- ✓ estudios de tiempos, primas, incentivos,...
- ✓ cambio de estatus jurídico de la empresa (fusión, absorción o sucesión *inter vivos*)

4.3. Vigilancia y control.

- Sobre el cumplimiento de las normas laborales, de Seguridad Social y empleo,
- pactos, condiciones y usos de empresa en vigor.

Para ello pueden iniciar acciones legales ante el Empresario y ante el organismo y el tribunal competente, pero solo para la *defensa de intereses colectivos*, porque la *defensa del contrato individual compete al afectado*.

En concreto son importantes sus funciones de vigilancia en caso de:

- a) Movilidad funcional: verificar el cumplimiento de
 - los requisitos para la asignación de categoría inferior (necesidades perentorias productivas)
 - retribuciones y derechos correspondientes a su nivel profesional (*no del puesto inferior asignado*) y a las del puesto asignado de categoría superior, de reunir los requisitos.
- b) Audiencia de expedientes disciplinarios: deben conocer:
 - todas las sanciones impuestas por faltas muy graves
 - todos los despidos disciplinarios.
- c) Condiciones de Seguridad y Salud:
 - Requerir (por escrito) al empresario que haga desaparecer el riesgo y, si no atienden su petición, dirigirse a la autoridad laboral para que mediante resolución fundada, reclame al empresario la adopción de las medidas oportunas o suspenda la actividad, llegando incluso a paralizar el trabajo.
 - las funciones del Comité de Seguridad y Salud cuando éste no existe en la empresa.

4.4. Negociación y acuerdo

- Tienen capacidad y legitimación para la negociación colectiva.
- iniciar periodos de consultas y dar su conformidad en caso de traslados colectivos, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y, expedientes de regulación de empleo (despidos colectivos).

4.5. Participación y colaboración.

Participar en la gestión de obras sociales que la empresa tenga establecidas a favor de sus trabajadores y sus familias; así como en las medidas, órdenes e instrucciones que tengan como objetivo mantener e incrementar la productividad empresarial.

No hay cogestión en nuestro modelo sindical, sino colaboración, regulada por Convenio Colectivo (amplio abanico de posibilidades, desde simple declaración de principios hasta una colaboración mucho más estrecha).

5. GARANTÍAS LABORALES.

Para la efectividad de sus funciones representativas, sin injerencia del empresario o del Estado, es un requisito imprescindible dotar su labor de una serie de garantías, que la doctrina ha agrupado del siguiente modo:

5.1. Garantías de sus funciones representativas:

1) Crédito en horas:

Un número de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, cuyo número depende de la plantilla de la empresa, permitiéndose una utilización flexible por los representantes:

Número de trabajadores en la empresa.	Número de Horas.
- Hasta 100 trabajadores	15 horas al mes.
- Entre 101-250 trabajadores	20h al mes
- Entre 251-500 trabajadores	30h al mes.
- Entre 501-750 trabajadores	35h al mes.
- desde 750 trabajadores en adelante	40h al mes.

Fuera de ellas, y también retribuidas, están las horas empleadas en reuniones del Comité de Seguridad y Salud u otras convocadas por el empresario, o para acompañar a Inspectores de trabajo y técnicos en sus visitas y permisos para la negociación colectiva. Podrá pactarse en Convenio Colectivo la acumulación de horas de distintos miembros en uno o varios miembros sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Esto sienta la profesionalización de la representación y la función sindical.

2) Local para actividades y tablón de anuncios:

Imprescindible para desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

3) Libertad de expresión:

Esta garantía se desarrolla en el *derecho a expresar* colegiadamente con libertad sus opiniones, *publicar y distribuir información* a trabajadores en las cuestiones de su competencia con repercusión en la relación laboral, respetando el *deber de sigilo profesional* (**Art. 65.2**) en aquellas materias que el empresario considere reservadas, sin que pueda usarse fuera del ámbito de la Empresa y con distintos fines, los documentos entregados por ésta, un deber que se extiende incluso cuando cesa en sus funciones de representación.

5.2. Garantías de los representantes como trabajadores.

1) En materia disciplinaria: Se prohíbe sancionar o despedir a los representantes por el ejercicio de sus funciones. Es obligatoria la apertura de **expediente contradictorio**, donde se dé audiencia al interesado y al resto de representantes, y con posibilidad de opción entre la readmisión e indemnización en el caso de despido disciplinario. Tal protección va más allá de la duración del mandato hasta el año siguiente.

2) No discriminación: en su promoción económica o profesional, por ejercer sus funciones.

3) Permanencia en el empleo: Tienen prioridad de empleo en los supuestos de despido colectivo, amortización de puestos, suspensión o extinción del contrato por causas técnicas, económicas organizativas o de producción; igualmente en los supuestos de movilidad geográfica.

6. EL DERECHO DE REUNIÓN.

Es un derecho reconocido por la Constitución de rango fundamental (**art 21 de la Constitución Española y art. 4.1 del Estatuto de los Trabajadores**), ejercitable dentro de la empresa, completando la representación y participación en la empresa, mediante la regulación de un medio de actuación colectiva directa de los trabajadores: **la asamblea**.

6.1. Convocatoria: sujetos legitimados y lugar de reunión.

Será convocada por los representantes legales o por el **33% de los trabajadores**. Se comunicará **48 horas** antes al empresario y contendrá el orden del día propuesto (al que deben ceñirse) por los convocantes.

La presidencia (comité o delegados) comunicarán al empresario los nombres de las personas no trabajadores asistentes y las medidas para evitar anomalías en la actividad empresarial. Se puede organizar varias reuniones parciales cuando no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, al tratarse de trabajos a turnos.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, salvo que se acuerde con el empresario. Éste debe facilitarlo siempre que:

- se cumplan los requisitos legales;
- no exista cierre legal de la empresa;
- hayan pasado 2 meses desde la última
- no existan daños por reuniones anteriores (se hayan pagado).

6.3. Desarrollo y adopción de acuerdos

Las votaciones para adopción de acuerdos: se requiere el voto (por mayoría absoluta) favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido por correo. Se rechaza la votación por aclamación o mano alzada. Se consideran sanciones muy graves las acciones u omisiones que impidan el derecho.

La asamblea es un instrumento de deliberación inspirado en la democracia directa (sin mediación de representantes). Sin embargo, para lograr su eficacia, el ET atribuye poderes a los órganos representativos en la convocatoria y desarrollo, y así acaba siendo mediatizada por los representantes.

CONCLUSIÓN:

La representación de los trabajadores ha seguido una evolución paralela a la sindicación y al Derecho del trabajo. Fue la conciencia de que la única forma de acabar con la agitación del movimiento obrero era reconocer intereses contrarios e institucionalizar el conflicto, lo que llevó a su implantación. Hoy son una institución imprescindible para la defensa de trabajadores; la voz de sus reivindicaciones y los vigilantes de sus derechos, siendo interlocutores para negociar la Empresa condiciones de trabajo. De ahí que el constituyente les otorgue un papel privilegiado para tratar de corregir esa desigualdad reconocida en la relación lab.