

TEMA 6.- LA PARTICIPACIÓN Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA (II)

ÍNDICE: 1. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA. 1.1. Órganos de representación: delegados de personal y comité de empresa. 1.1.1. Ámbito de la representación; 1.1.2. Número de trabajadores y órganos a elegir; 1.1.3. El comité conjunto; El comité intercentros. 1.2. El procedimiento electoral. 1.2.1. Promoción de elecciones; 1.2.2. Constitución de la mesa e inicio del procedimiento electoral; 1.2.3. Presentación de candidaturas; 1.2.4. Votación y atribución de los resultados; 1.2.5. Control de los actos del procedimiento electoral. 1.3. Competencias. 1.4. Garantías y prerrogativas. 2. ESPECIALIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. 2.1. Personal laboral. 2.2. Personal funcionario. 3. LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN EMPRESAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA Y SOCIEDADES EUROPEAS. 4. EL DERECHO DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES: LA ASAMBLEA.

1. La representación unitaria

1.1. Órganos de representación: delegados de personal y comités de empresa

Los órganos básicos de representación unitaria en España son el *comité de empresa* y los *delegados de personal*. Como veremos, la existencia de uno u otro órgano dependerá del número de trabajadores de la unidad a la que se refiere la representación unitaria.

1.1.1. Ámbito de la representación

El ámbito básico de la representación unitaria en el ordenamiento español es el *centro de trabajo*. Ciertamente, los arts. 62 y 63 **ET** hacen referencia a la “*empresa o centro de trabajo*”, pero el Tribunal Supremo ha interpretado que la mención a la “*empresa*” se refiere exclusivamente a aquellas empresas que tengan un único centro de trabajo. Así pues, en este caso, al contrario de lo que sucede con las secciones sindicales, los trabajadores no podrán seleccionar el ámbito que consideren más apropiado para articular el órgano de representación.

El centro de trabajo se define en el art. 1.5 **ET** como la *unidad productiva* dotada de *organización específica* y *dada de alta como tal* ante la autoridad laboral.

Tanto la doctrina académica como la jurisprudencia insisten en que el **alta** ante la autoridad laboral no es un requisito determinante, sino que permite establecer una presunción *iuris tantum*. Así pues, si una determinada entidad está registrada como centro de trabajo independiente, se presume que lo es, salvo que se demuestre lo contrario.

Por otra parte, la “*unidad productiva*” sería un conjunto de medios materiales y humanos que tiene una cierta entidad en el proceso productivo y que compone una célula o unidad de producción en la que se concreta una parte de la actividad de la empresa. Esta es una noción más amplia que la de “centro de trabajo”: esto quiere decir que todos los centros de trabajo son unidades productivas,

pero no al contrario, esto es, no todas las unidades productivas pueden considerarse como centros de trabajo, sino únicamente aquellas que tengan organización específica.

Así pues, en la mayoría de los casos, el criterio relevante para definir el centro de trabajo es el de la “*organización específica*”. Ahora bien, esta noción es un concepto jurídico indeterminado, que debe precisarse en cada caso en función de las circunstancias concurrentes. A estos efectos, las partes interesadas pueden aportar distintos “indicios” que apunten a la existencia de una organización relativamente independiente (separación geográfica, realización de actividades distintas, estabilidad del grupo de trabajadores y falta de movilidad a otras unidades, existencia de un representante de la empresa que ejerce poderes empresariales, etc.) Ninguno de estos indicios es totalmente concluyente para determinar que nos encontramos ante un centro de trabajo independiente; así, por ejemplo, el “centro de trabajo” no coincide siempre con el “lugar de trabajo”. En realidad, es necesario tomar en consideración todos estos indicios para adoptar una visión de conjunto de la organización de la empresa. A estos efectos, el Tribunal Supremo ha otorgado particular relevancia al hecho de que en la unidad productiva exista un “encargado” o “encargada” que tenga capacidad para adoptar decisiones laborales, ejerza directamente los poderes empresariales y pueda, por tanto, constituirse como interlocutor válido frente a la representación de los trabajadores.

Ejemplo:

PALSA es una empresa de limpieza extendida por todo el territorio nacional que realiza varios servicios en la provincia de Cádiz. Uno de ellos es una contrata de limpieza en el supermercado PLASKI, en Algeciras. Este servicio cuenta con seis trabajadores, todos ellos con la categoría de “Limpiador”, que venían de una contrata anterior. El colectivo tiene una cierta estabilidad, en la medida en que son siempre las mismas personas quienes se encargan de las tareas de limpieza del supermercado, que está alejado físicamente de otros servicios de la empresa en la provincia y no existe, en general, movilidad de trabajadores entre este servicio y los demás. Sin embargo, toda la gestión laboral y administrativa se lleva a cabo a través de la sede central de la empresa en la provincia (situada en Cádiz capital), a través de diversas personas que ejercen los poderes de dirección y control propios del empresario. En el servicio de limpieza del supermercado, todos los trabajadores tienen la misma categoría (“Limpiador”) y se ocupan únicamente de desarrollar las labores de limpieza, siguiendo las instrucciones impartidas desde la sede central.

En mi opinión, el servicio de limpieza del supermercado PLASKI en Algeciras sería una unidad productiva autónoma, que tendría una cierta entidad propia, pero que no gozaría de un grado organización específica que sea relevante a efectos laborales (por supuesto, esta interpretación es discutible). Por este motivo, no puede decirse que sea un “centro de trabajo” a efectos de designación de los representantes unitarios de los trabajadores, sino que el centro de trabajo habría que localizarlo en la totalidad de la provincia, que es la unidad básica de dirección y gestión de los recursos humanos. Este es un ejemplo de que, en algunas ocasiones, el centro de trabajo no coincide con una determinada ubicación geográfica.

1.1.2. Número de trabajadores y órganos a elegir

En este ámbito del establecimiento o centro de trabajo, el criterio básico que se usa para la configuración de la representación es el del número de trabajadores. En función del *número de trabajadores del centro* se determinará:

- a) si los trabajadores tienen **derecho** o no a la **constitución de un órgano de representación**
- b) si este órgano debe ser el **delegado de personal** o el **comité de empresa** (nunca pueden existir los dos órganos al mismo tiempo en un mismo centro).
- c) el **número** de delegados de personal o miembros del comité.

El momento del **cómputo de trabajadores** es el de la promoción de las elecciones, porque es entonces cuando debe poderse determinar si procede la elección de algún representante. La contabilización se realiza a partir de los parámetros del artículo 72 ET. Así, los *trabajadores temporales con contrato inferior o igual al año* se contabilizan en función de los días trabajados durante el año anterior a la convocatoria de elecciones. Por cada 200 días trabajados o fracción se contará un trabajador más. La STS (Social) de 15-11-2022 (Rec. 188/2019) ha despejado algunas dudas que existían respecto a la interpretación de este cálculo: en primer lugar, deben computarse todas las jornadas realizadas por trabajadores temporales que han prestado servicios para la empresa durante el año anterior y no solo las de aquellos que tuvieran contrato en vigor en el momento de promoción electoral; en segundo lugar, aunque el art. 9.4 del RD 1844/1994 establece que el número máximo de trabajadores a computar no puede ser superior al de los eventuales que estuvieran en ese momento en la empresa, este requisito no puede aplicarse, porque se extralimita respecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, que no establece ningún límite.

En cambio, los trabajadores indefinidos y los trabajadores temporales con contrato de duración superior al año se computan normalmente, sin ninguna ponderación. Del mismo modo, el carácter a tiempo parcial o fijo discontinuo de los trabajadores no afecta de ningún modo al cómputo.

Ejemplo:

En el momento de promoción de elecciones a representantes de los trabajadores, la empresa "SUPERACIÓN CLUB DEPORTIVO" tiene 35 trabajadores, de los cuales 28 son indefinidos y 7 eventuales con contratos inferior al año. Durante el año anterior a la promoción de las elecciones, los trabajadores eventuales habían realizado un total de 545 jornadas.

La norma establece que se compute un trabajador por cada 200 jornadas "o fracción". Al dividir 545 entre 200 se obtiene la cifra de 2'73, que debe redondearse en todo caso hacia arriba (incluso aunque fuera inferior a 2'5) puesto que la fracción inferior a 200 cuenta como un trabajador más. Así pues, el cómputo de eventuales es de 3. Por lo tanto, deben computarse 28 +3 = 31 trabajadores.

Según el art. 9.4 del RD 1844/1993, el número no puede ser superior al de los trabajadores temporales que están prestando servicios en la empresa en el momento del preaviso. En este caso, serían siete, por lo que se cumpliría este requisito. De todos modos, el Tribunal Supremo ha señalado que este requerimiento es ilegal, por lo que, si hubieran salido 8 trabajadores, seguirían sumándose 8 trabajadores en lugar de 7.

Una vez determinado el número de trabajadores del centro de trabajo, se aplicarán los arts. 62 y 63 ET para concretar el órgano de representación y sus integrantes.

-Los centros de trabajo de entre **1-5** trabajadores **no tienen derecho** a constituir órganos de representación del personal. El legislador ha considerado que en estos casos predominan las

Derecho Colectivo del Trabajo
Tema 6.- La participación y la representación de los trabajadores en la empresa (II)
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2022/2023

relaciones personales y directas y que la representación no resulta necesaria o bien que, aunque se considerara oportuna, no funcionaría de manera adecuada ni eficaz porque se superpondría con estas relaciones directas. Ciertamente, algunos convenios colectivos, como el [convenio estatal de estaciones de servicio](#) (art. 56), permiten la elección de delegados de personal en unidades más pequeñas, pero habría que entender que estos acuerdos solamente generan obligaciones para el empresario, de modo que estos representantes no se pueden registrar en la oficina pública ni utilizarse para el cómputo de la representatividad de los sindicatos.

-Los centros de trabajo de entre **6-10** trabajadores pueden elegir **un delegado de personal si los trabajadores lo deciden** por mayoría. A estos efectos, el Tribunal Constitucional ha considerado que esta decisión mayoritaria de los trabajadores puede verificarse tanto de forma expresa como de manera tácita (SSTC 36/2004, 62/2004, 64/2004, 66/2004, 66/2004, 103/2004, 175/2004, 60/2005 y 71/2006). Así pues, si se convocan elecciones y los trabajadores acuden a votar de manera mayoritaria, se sobreentiende que estos están de acuerdo con la representación, sin que sea necesario proporcionar un documento que acredite específicamente esta voluntad del conjunto de los trabajadores.

-Los centros de trabajo de entre **11-30** trabajadores elegirán a un **delegado de personal**.

-Los centros de trabajo de **31-49** trabajadores elegirán a **tres delegados de personal** (se evitan los número pares de representantes para evitar el empate en las posibles votaciones y por eso se pasa de uno a tres).

-Los centros de trabajo de **50 o más** trabajadores elegirán a un **comité de empresa**. El número de miembros del Comité de Empresa dependerá del número de trabajadores del centro y siempre será un número impar, según establece el artículo 66 ET.

Ejemplo:

En el caso que se ha expuesto anteriormente (SUPERACIÓN CLUB DEPORTIVO), dado que se ha alcanzado la cifra exacta de 31 trabajadores, procederá elegir tres delegados de personal en lugar de uno.

En caso de que se produzca un **incremento de plantilla** durante la duración del mandato del órgano de representación elegido, podrían convocarse elecciones parciales para ajustar el número de representantes al volumen de la plantilla

En cambio, se producen **disminuciones de plantilla**, la regla general es que no variará el número de representantes elegidos. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer algún procedimiento para llevar a cabo los ajustes que corresponda; en defecto de convenio, tales ajustes podrían pactarse por acuerdo con los propios representantes.

El mandato de los representantes unitarios de los trabajadores será de **cuatro años** (art. 67.3 ET). No obstante, cuando se incrementara el número de representantes para adaptarlo a un aumento de plantilla, el mandato de los nuevos representantes se extinguirá en el mismo momento que en el de las personas que habían sido elegidas inicialmente (art. 67.4 ET).

1.1.3. El comité conjunto

El comité conjunto es una *modalidad de comité de empresa* cuyo ámbito es más amplio que el del centro de trabajo y que se debe constituir obligatoriamente cuando se dan las circunstancias previstas en el art. 63.2 **ET**. Se trata, por tanto, de una excepción legal a la regla general de que el ámbito de los órganos de representación unitaria es el centro de trabajo.

Este comité se constituye cuando en una misma provincia o en municipios limítrofes de provincias distintas, existen varios centros de trabajo que por sí solos no tienen 50 trabajadores, pero que sí alcanzan esta suma en conjunto. En estos casos, si se aplicara la regla general, estos centros no podrían tener comités de empresa sino, en todo caso, delegados de personal; no obstante, la ley impone aquí que se constituya un comité único para todos estos centros, lo que implica que no podrán existir al mismo tiempo delegados de personal en cada uno de ellos. La constitución del comité conjunto es, en este caso, obligada, y, por tanto, no depende de la decisión de los trabajadores ni de los promotores de las elecciones.

Por otra parte, en el caso de que algunos centros sumen 50 trabajadores y otros no, se formará un comité de empresa en cada centro que sume esta cantidad y un comité conjunto con los centros restantes.

El Tribunal Supremo ha considerado que este precepto no puede aplicarse analógicamente a la figura del “delegado de personal”; esto quiere decir que, si en una misma provincia o en municipios limítrofes existen centros de pequeña dimensión que no pueden tener por sí mismos un delegado de personal, no pueden unirse a los demás centros para contar con un representante común.

De hecho, de manera más discutible -porque la interpretación parece, en este caso, contraria a la literalidad de la ley-, el Tribunal Supremo ha considerado que solo pueden sumarse para el comité de empresa conjunto los centros de más de 10 trabajadores, es decir, aquellos en los que debe elegirse en todo caso uno o varios delegados de personal. Entiende el TS que, respecto a los centros de menos de 6 trabajadores, el legislador ha querido que no cuenten en ningún caso con representación y que, en los centros de entre 6 y 10 solo podrían tener delegado de personal si lo deciden por mayoría y, por tanto, entiende que no puede imponerse la constitución de un comité conjunto [SSTS de 20-2-2008 (Rec. No 77/2007), 28-5-2009 (Rec. no 127/2008) y 7-2-2012 (Rec. no 114/2012)].

1.1.4. El comité intercentros

El art. 63.3 **ET** establece otra excepción a la regla general de que el ámbito de la representación unitaria es el centro de trabajo, al permitir la posibilidad de que se constituya un *comité intercentros*.

Al contrario que el comité conjunto, el comité intercentros no sustituye a las formas de

representación que existen en el centro de trabajo. Es un órgano de representación “de segundo grado”, esto es, formado por representantes previamente elegidos en los centros (delegados de personal o miembros de los comités de centro o comités conjuntos). En este contexto, la elección de sus miembros no afecta a la representatividad sindical.

Por otra parte, la constitución del comité intercentros no viene impuesta por la ley, sino que solo se produce cuando viene establecida por un convenio colectivo. Del mismo modo, este órgano solo tiene las competencias que establezca este convenio. Normalmente, estas competencias se refieren al ejercicio de derechos de información y consulta en relación con situaciones que afectan a la totalidad de la empresa o que, al menos, trascienden al centro de trabajo.

En lo que refiere a la designación de los componentes de este órgano, la ley establece dos pautas reguladoras: en primer lugar, el número máximo de miembros se limita a trece; en segundo lugar, la composición del órgano debe respetar la representatividad global de cada uno de los sindicatos a partir de los procesos electorales llevados a cabo en cada centro. Más allá de estas pautas, será el convenio colectivo correspondiente el que determine con mayor detalle su configuración concreta.

1.2. Procedimiento electoral

Las normas que regulan el correspondiente procedimiento electoral figuran en los artículos 69 y ss ET y en el RD 1844/1994 de elección de los trabajadores a órganos de representación en la empresa.

1.2.1. Promoción de elecciones

Las elecciones a representantes de los trabajadores no se producen de manera automática ni pueden llevarse a cabo a iniciativa del empresario, sino que deben ser promovidas conforme a los parámetros establecidos en la normativa aplicable (arts. 67.1 y 2 ET, así como arts. 2-4 del RD 1844/1994).

De acuerdo con el art. 67.1 ET, la legitimación para promover elecciones corresponde a los **sindicatos más representativos**, así como a los que gocen de **representatividad suficiente en el ámbito de la empresa** y a los **propios trabajadores** del centro de trabajo afectado, por acuerdo mayoritario.

La referencia a los sindicatos más representativos debe abarcar, al menos, a los sindicatos más representativos a nivel estatal [*Cfr.* art. 6.3 e) LOLS] y a los sindicatos más representativos de Comunidad autónoma [*Cfr.* art. 7.1 LOLS]. Además, el artículo 7.2 LOLS (en relación con el 6.3 e) se refiere a la representatividad “suficiente” en un ámbito determinado; sin embargo, en mi opinión este ámbito no puede ser cualquiera que nos podamos imaginar (por ejemplo, un determinado sector en una provincia), sino solo aquel al que se refieren las elecciones, por lo que este artículo debe reconducirse a la referencia a la “empresa” que se hace en el art. 67.1 ET. Por último, resulta discutible si esta referencia a la “empresa” se debe entender en sentido literal o si se refiere más

bien a la unidad electoral, que será normalmente el centro de trabajo. En mi opinión, los sindicatos suficientemente representativos serían únicamente los que tuvieran un 10% de representatividad en el centro de trabajo al que se refiere la elección, sin que pueda considerarse el ámbito de la empresa.

EJEMPLO:

La empresa MEGATEL se dedica al “telemarketing” (contact center) y tiene un centro de trabajo en Barcelona y otro en Jerez de la Frontera. En este último, hay 72 trabajadores, pero no existe ninguna representación por lo que CGT decide convocar elecciones a comité de empresa. Sin embargo, su escrito de promoción es impugnado por la empresa por no tener legitimación.

CGT acredita que tiene el 10% de representatividad en el sector de Telemarketing, tanto a nivel español como en Andalucía y que, asimismo, tiene dos representantes de cinco en el comité de empresa del centro de Barcelona. Sin embargo, en mi opinión, no puede promover las elecciones porque no es un sindicato más representativo a nivel estatal (por supuesto, tampoco a nivel de la comunidad autónoma andaluza) y tampoco tiene un 10% de representatividad en el centro de trabajo, dado que en la actualidad no hay ninguna representación. No obstante, hay árbitros y jueces que están sosteniendo un criterio más amplio.

En todo caso, siempre será posible la promoción de elecciones por parte de los propios trabajadores de la unidad electoral, siempre que se cumplan las reglas de la asamblea (ver epígrafe 4 de este tema), que incluyen el voto secreto.

Entendiendo el sistema español:

La capacidad de los sindicatos más representativos de promover elecciones a representantes de los trabajadores resulta una ventaja significativa para ellos, en la medida en que pueden optar por promover elecciones solo en los espacios en los que sean capaces de presentar candidaturas. No obstante, en la práctica, cuando los sindicatos minoritarios creen que pueden conseguir representantes en un centro de trabajo determinado, suelen promover las elecciones de manera indirecta a través de su influencia sobre el “grupo de trabajadores”.

La promoción debe realizarse a través de un escrito, que habitualmente se conoce como “preaviso”. El preaviso debe registrarse en la oficina pública con una antelación mínima de un mes y máxima de tres meses respecto al inicio del procedimiento electoral y también debe notificarse a la empresa. En caso de que varios sujetos legitimados presenten preavisos para la misma unidad electoral prevalecerá el del sindicato que tenga la mayoría del comité de empresa anterior y, en su defecto, el primero presentado.

En caso de que exista una representación unitaria con mandato vigente, solo podrá presentarse un escrito de promoción electoral cuando queden tres meses para la finalización del mandato. A estos efectos, la duración del mandato de los representantes electos es de cuatro años (art. 67.3 ET), aunque cabe la posibilidad de que los propios trabajadores revoquen a sus representantes a través de una asamblea, como se verá en el epígrafe 4.

1.2.2. Constitución de la mesa e inicio del procedimiento electoral

Una vez recibido el escrito de preaviso, el empresario debe elaborar un censo laboral que incluya a todos los trabajadores de la unidad electoral, aportando una serie de datos sobre ellos. De acuerdo con el art. 71.1 **ET**, en las elecciones a comité de empresa, el censo se distribuirá en dos “colegios”, uno integrado por los “técnicos y administrativos” y otro por los trabajadores “especialistas y no cualificados”; la distinción no está del todo clara pero de algún modo alude a la clasificación tradicional entre trabajadores “de cuello blanco” y “de cuello azul”. Esta opción del legislador responde a la consideración de que unos y otros pueden tener intereses diferenciados, por más que en la actualidad esto no siempre sea así. Asimismo, se permite que por convenio colectivo se establezca un colegio adicional para adaptarse a las particularidades de determinadas empresas. En cambio, en las elecciones a delegado de personal, no se constituyen “colegios” diferenciados.

A partir de los datos de este censo laboral, el empresario deberá designar a los componentes de la **mesa electoral** o de las mesas electorales. En las elecciones a comité de empresa debe constituirse una mesa distinta por cada “colegio” de 250 trabajadores o fracción. En cambio, cuando solamente exista un colegio o en las elecciones a delegado de personal, existirá una única mesa. Para determinar los componentes de la mesa, el empresario deberá aplicar las reglas predeterminadas en la normativa (art. 73.3 **ET**), que se refieren a la antigüedad y a la edad de los trabajadores.

La mesa electoral es un órgano formalmente independiente -tanto del empresario como de los sindicatos o los órganos de representación de los trabajadores existentes- que se encarga de supervisar y gestionar todo el proceso, aplicar la normativa electoral, resolver reclamaciones, presidir el acto de la votación y registrar los resultados (*Cfr.* art. 73.2 **ET**).

Una vez **constituida**, la mesa electoral determinará el calendario de las elecciones, tomando en consideración los condicionamientos legales, que son distintos en las elecciones a delegados de personal (art. 74.2 **ET**) respecto de las elecciones a comité de empresa (art. 74.3 **ET**).

Asimismo, partiendo del censo laboral elaborado por la empresa, la mesa deberá determinar quiénes son electores, tomando en consideración que solo podrán votar los trabajadores de la unidad electoral mayores de 16 años que tengan una antigüedad mínima de un mes (art. 69.2 **ET**). Lógicamente, debe darse la oportunidad de que tanto los trabajadores como los sindicatos puedan reclamar la inclusión o falta de inclusión de los trabajadores en el censo laboral o como posibles electores.

1.2.3. Presentación de candidaturas

Una vez determinado el cuerpo de electores, se abrirá un plazo para la presentación de candidaturas. Estas pueden ser presentadas por sindicatos, por coaliciones de sindicatos o bien por grupos de trabajadores independientes de las organizaciones sindicales (art. 69.3 **ET**). A estos últimos se les exige que la candidatura esté avalada por un número de trabajadores de al menos el triple de los puestos a cubrir.

En las elecciones a comité de empresa, los trabajadores dan su voto a “listas cerradas”, sin poder añadir o quitar candidatos respecto a los establecidos en la candidatura. Por consiguiente, los

trabajadores “independientes” no pueden presentarse en solitario sino que deben conformar un grupo. En estas elecciones, las candidaturas deben abarcar, como mínimo, el número total de puestos a cubrir, aunque las renunciaciones posteriores de los candidatos no las anulan si está cubierto al menos el 60% de los puestos (art. 8.3 RD 1844/1994).

En cambio, en las elecciones a delegados de personal, se establece una única lista con todos los candidatos, indicando las siglas por las que se presentan (art. 91. RD 1844/1994). Los sindicatos, coaliciones o grupos de trabajadores pueden presentar menos candidatos que los puestos a cubrir y, si finalmente no se cubrieran todos los puestos, estos habrían de quedar vacantes.

Ejemplos:

La empresa EGSA tiene un centro de 111 trabajadores fijos y ningún trabajador eventual. Conforme al art. 66 ET, le correspondería elegir un comité de empresa de 9 miembros. Los sindicatos pueden presentar candidaturas, siempre que encuentren al menos a nueve personas que estén dispuestos a aparecer en su lista. Los trabajadores independientes tienen que presentar una lista de al menos nueve personas que esté avalada al menos por 27 trabajadores. Si una candidatura está completa (9 candidatos), pero después se reduce por renunciaciones posteriores, podrá mantenerse si no baja de 6 (en mi opinión, aquí siempre se redondea siempre hacia arriba, para garantizar que la candidatura abarque al menos el 60% de los puestos a cubrir).

Por otra parte, la empresa tiene otro centro con 29 trabajadores fijos y 13 eventuales con contrato de duración inferior a un año que se computan como 10, de modo que el número de trabajadores a considerar sería de 39, por lo que en este caso correspondería elegir tres delegados de personal. En este proceso electoral, los distintos sindicatos, coaliciones o grupos podrían presentar a menos de tres personas (incluso solamente una); por otra parte, las candidaturas independientes necesitarían el aval de 9 trabajadores, pero no tendrían que cubrir los tres puestos.

De acuerdo con el art. 69.2 ET, los candidatos deben ser trabajadores de la unidad electoral, mayores de edad y con una antigüedad en la empresa de al menos seis meses (que puede rebajarse hasta tres meses por convenio colectivo). No se exige que los trabajadores estén afiliados al sindicato por cuya candidatura se presentan. Tampoco se establece ninguna limitación a los trabajadores extranjeros, al contrario de lo que sucede en las elecciones políticas.

1.2.4. Votación y atribución de resultados

La votación debe realizarse en el centro de trabajo y en horario de trabajo (art. 75.1 ET). De acuerdo con el 69.1 ET, la elección será por sufragio personal, directo, libre y secreto, que incluso podrá emitirse por correo (art. 10 RD 1844/1994), al igual que en las elecciones políticas. Para garantizar el secreto del voto, se utilizarán urnas cerradas (art. 75.2 ET) y papeletas, que tendrán que ser idénticas entre sí para no influir en el sentido del voto.

En las elecciones a delegado de personal, el trabajador puede dar su voto a un número de candidatos igual que al de puestos a cubrir (art. 70 ET), que pueden ser de la misma lista o de distintas candidaturas. En cambio, como se ha señalado, en las elecciones a comité de empresa, las listas son cerradas y bloqueadas y el elector no puede añadir ni eliminar candidatos.

Al terminar el acto, la mesa procederá al recuento, que se realizará en público.

En las elecciones a delegados de personal se atribuirá el puesto a las personas que obtengan un mayor número de votos y, si hubiera empate, al de mayor antigüedad (art. 70 ET).

En cambio, en las elecciones a comité de empresa, las plazas se cubren por un sistema proporcional. En todo caso, las listas que no hayan alcanzado el 5% de los votos válidamente emitidos no tienen derecho a la atribución de representantes. Para repartir los votos se utiliza un cociente o “**cifra repartidora**” que resulta de *dividir el número total de votos válidos por el de puestos a cubrir*. A estos efectos, el art. 12 del RD 1844/1994 excluye de los votos válidos, no solo los votos nulos, sino también los votos “en blanco”, lo que resulta dudoso porque las normas de rango legal no lo establecen así, pero generalmente se aplica en la práctica.

Ejemplo:

En el centro de trabajo de la EMIRESA (70 trabajadores) se elige a un comité de empresa de 5 miembros. Al colegio de trabajadores especialistas y no cualificados (60 trabajadores) le corresponden 4 miembros.

En el colegio de especialistas y no cualificados (4 miembros a elegir) se registran 55 votos válidos, de los cuales 34 corresponden a la candidatura de UGT y 21 a la de CCOO. En los votos válidos no se computan ni los votos nulos ni los votos en blanco, de acuerdo con el reglamento. Las dos candidaturas han obtenido más del 5% de los votos válidos (3 votos), de modo que no se excluye ninguna a priori.

Cifra repartidora: $55 / 4 = 13'75$

UGT: $34 \text{ votos} / 13'75 = 2'47 = 2$ representantes, en principio (luego se compararán los restos)

CCOO: $21 \text{ votos} / 13'75 = 1'52 = 1$ representante, en principio (luego se compararán los restos).

Como el número de puestos a cubrir es de 4, queda todavía un representante por atribuir. Este se asigna a CCOO, porque el resto (0'52) es mayor que el de UGT (0'47). Por lo tanto el resultado sería de 2 representantes para UGT y 2 para CCOO.

Del escrutinio realizado se levantará el acta correspondiente, y si hay varias mesas, habrá de realizarse un acta global en reunión conjunta. Del acta se dará copia al empresario y los resultados se publicarán también en el tablón de anuncios de la empresa. Por último, el acta debe depositarse ante la oficina pública para que los resultados queden registrados.

1.2.5. Control de los actos del procedimiento electoral

Si la oficina pública deniega la inscripción del acta de escrutinio podrá reclamarse esta decisión ante la Jurisdicción Social (arts. 133 y siguientes de la LRJS).

En cambio, para cualquier otra reclamación relativa al proceso electoral, deberá acudir al sistema de **arbitraje obligatorio** previsto en el art. 76 ET y desarrollado en los arts. 28-42 del RD 1844/1994. Dado que los procedimientos electorales pueden generar muchos conflictos, se ha optado porque las discrepancias entre los interesados sean resueltas por un árbitro, con objeto de no saturar el sistema judicial.

El arbitraje abarca problemas como la impugnación de la promoción de las elecciones (art 127.2 LRJS), la determinación del número de representantes a elegir y su distribución, la inclusión o exclusión de trabajadores como electores o elegibles, los actos de la votación, el contenido del acta de escrutinio, etc. En caso de que se cuestionen decisiones adoptadas por la mesa electoral, es necesario plantear una reclamación formal ante dicha mesa antes de acudir al arbitraje. Es muy importante tener en cuenta que los plazos para efectuar estas reclamaciones son muy reducidos (art. 76 ET), normalmente de tres días desde que se tiene conocimiento de la infracción.

Los motivos de impugnación están tasados en el art. 76 ET. En general, se han regulado de manera muy amplia, para abarcar casi cualquier tipo de reclamaciones posibles, si bien es importante destacar que se exige que las irregularidades invocadas tengan un impacto en los resultados del proceso para que puedan ser objeto de impugnación:

- Vicios graves que afecten a las garantías del proceso electoral y que alteren el resultado.
- Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.
- Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso.
- Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

Contra el laudo arbitral podrá recurrirse ante la Jurisdicción Social mediante el procedimiento de los artículos 127 y ss. LRJS.

1.3. Competencias

Los órganos de representación unitaria se constituyen con objeto de desarrollar una serie de **competencias** o funciones en beneficio del interés colectivo de los trabajadores representados.

El art. 64 ET establece un listado básico de competencias que se refiere en principio al *comité de empresa*, pero que se aplica también a los *delegados de personal* en virtud de la remisión establecida en el art. 62.2 ET. A este listado pueden añadirse otras funciones establecidas por norma legal o reglamentaria (art. 64.8 ET).

Las competencias de los representantes de los trabajadores pueden ordenarse del siguiente modo:

COMPETENCIAS SUSTANCIALES

- a) Competencias de vigilancia y control
- b) Competencias de gestión y colaboración
- c) Competencias de consulta y consulta-negociación
- d) Competencias de negociación

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES

- e) Competencias de conflicto
- d) Ejercicio de acciones judiciales y reclamaciones administrativas o de otro tipo

e) Competencias de información

Las competencias que hemos denominado “instrumentales” son las que resultan necesarias para permitir o garantizar el ejercicio de las demás competencias, que se refieren directamente a la defensa del interés colectivo y que hemos llamado “sustanciales”.

COMPETENCIAS SUSTANCIALES

Competencias de vigilancia y control

Los representantes de los trabajadores tienen la misión de vigilar y controlar la aplicación y el cumplimiento por parte de la empresa de la normativa laboral, de empleo, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales, incluyendo el respeto al principio de igualdad de trato y la igualdad salarial entre mujeres y hombres [64.7 a) ET]. Por este motivo, la ley establece la presencia de los representantes en los registros realizados sobre la persona del trabajador o en sus taquillas (art. 18 ET), así como la asistencia al trabajador -a petición suya- para la firma del finiquito (art. 49.2 ET).

Competencias de gestión y colaboración

Al contrario de lo que sucede en el supuesto anterior, en las competencias de gestión y colaboración, los representantes de los trabajadores no actúan, en principio, frente al empresario, sino cooperando con la empresa.

De acuerdo con el 64.7 b) ET los representantes de los trabajadores participarán, junto con el empresario en la **gestión de las obras sociales** de la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares. Este precepto se refiere a determinados beneficios que en ocasiones establece la negociación colectiva, como ayudas al estudio del trabajador o sus hijos, prestaciones sociales privadas y actividades culturales o deportivas. En este caso, será el convenio colectivo correspondiente el que establezca el modo de participación de los representantes.

Por otra parte, en el 64.7 c) ET se establece una competencia de cooperación con el empresario para mantener y mejorar la productividad y la sostenibilidad ambiental, remitiéndose también en este caso a la negociación colectiva.

Por último, los órganos de representación de los trabajadores deben colaborar con la empresa en la prevención y sanción de las conductas constitutivas de acoso sexual o sexista (art. 48.2 LOIEMH).

Competencias de consulta y consulta-negociación

De acuerdo con el art. 64.1 ET, la **consulta** consiste en el **intercambio de opiniones** y la **apertura de un diálogo** entre el empresario y el órgano de representación sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la **emisión de un informe previo**.

La consulta debe realizarse en el nivel de dirección apropiado (art. 64.6 ET), de modo que, aunque las representaciones estén constituidas a nivel de centro, deberán tener como interlocutor a una

persona que pueda tomar decisiones en nombre de la empresa en relación con la materia consultada.

Tradicionalmente, en el ordenamiento jurídico español, la consulta se regulaba en términos excesivamente formalistas, puesto que solamente se exigía al empresario la solicitud de un informe escrito a los representantes respecto de las medidas que pretendiera adoptar, sin que tuviera que producirse realmente un auténtico diálogo. Posteriormente, la normativa del Derecho de la Unión Europea (en particular, la **Directiva marco 2002/14/CE**) ha establecido un planteamiento más sustancial, según el cual las consultas -con independencia de si se producen de manera oral o escrita- deben estar dirigidas a abrir un proceso de verdadero diálogo con vistas a alcanzar un acuerdo; desde esta perspectiva, la *consulta* se asemeja al concepto de *negociación colectiva*, aunque podría abarcar procesos de negociación informales y poco reglamentados.

En la redacción actual del art. 64 ET se combinan estas dos perspectivas -la tradicional y la más moderna-, aunque de manera poco articulada. A mi juicio, esto se debe a una transposición defectuosa de la **Directiva 2002/14/CE**. Como es sabido, las directivas europeas son normas que establecen objetivos generales para los Estados miembros y estos tienen el deber de desarrollarlas. Sin embargo, en este caso, el legislador español se ha limitado a copiar literalmente estos objetivos genéricos, superponiéndolos a la regulación anterior, lo que puede provocar alguna incertidumbre. Así, se mantiene la obligación del empresario de recabar un ***informe escrito*** (art. 64.1 **ET**) previo a la adopción de determinadas decisiones (previstas en el 64.5 **ET**): a) reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales; b) reducciones de jornada; c) traslado total o parcial de las instalaciones; d) procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que afecten al volumen de empleo; e) planes de formación profesional en la empresa y f) implantación y sistemas de organización y control del trabajo, primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo. El informe es preceptivo, pero no vinculante y debe emitirse en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud del empresario y la aportación de la información correspondiente (64.6 *in fine* ET); transcurrido este plazo, debe considerarse cumplido el trámite.

Por otra parte, el artículo 64 **ET** hace referencia -en la línea de lo previsto en la Directiva **2002/14/CE**- a la necesidad de establecer un ***diálogo e intercambio de opiniones*** entre el empresario y los representantes, de modo que los representantes puedan reunirse con el empresario, obtener una respuesta razonada al informe y contrastar sus puntos de vista con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre las materias discutidas (art. 64.1 y 64.6 **ET**). No obstante, estos requerimientos se establecen con cierta ambigüedad y, además, se termina diciendo que “en todo caso”, la opinión de los representantes debe ser conocida antes de que el empresario tome una decisión (art. 64.6 ET, penúltimo párrafo), lo que parece apuntar más al modelo tradicional de consulta en el que basta con la transmisión del informe. En este contexto, no está del todo claro que se haya establecido un auténtico deber de negociar de buena fe para el empresario, si bien parece que este al menos tendría que aceptar reunirse con los representantes para explicar su respuesta al informe.

Asimismo, en otros apartados del Estatuto de los Trabajadores, el legislador español regula con contundencia procesos de consulta más incisivos, que podemos llamar de *consulta-negociación*, en los que el empresario tiene ya claramente un *deber de negociar de buena fe*, con vistas a llegar a un acuerdo. Así sucede con los traslados colectivos (art. 40.2 **ET**), las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo de carácter colectivo (art. 41.2 **ET**), la transmisión de empresas o partes de

empresa (art. 44.9 **ET**), la suspensión por causas empresariales o fuerza mayor (art. 47 **ET**) y los despidos colectivos (art. 51 **ET**).

Estos casos coinciden con algunos de los supuestos de emisión de informe preceptivo que hemos visto anteriormente (art. 64.5 **ET**). Cuando así sucediera, ambas formas de consulta deberían superponerse, de forma que el informe previo servirá para iniciar la posterior negociación .

Competencias de negociación

En el ordenamiento jurídico español, los órganos de representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal) tienen competencia para negociar todo tipo de acuerdos y convenios.

Como hemos visto, estos órganos pueden pactar acuerdos de reestructuración empresarial (arts. 40.2, 41.2, 44.9, 47 y 51 **ET**) a partir de procesos de consulta que constituyen formas específicas de negociación colectiva. Además, a lo largo de todo el Estatuto de los Trabajadores se atribuye relevancia a diversos acuerdos de empresa o centro de trabajo destinados a regular todo tipo de materias (arts. 22.1, 29.1, 31, 34.2, 34.3, 34.9, 37.8, 38.2, 44.4, 48.4, 48.5, 67.1, 82.3 **ET**). Otras normas establecen también la obligación del empresario de negociar determinadas medidas con los representantes de los trabajadores: así sucede, por ejemplo, con las reglas del uso de dispositivos digitales (art. 87.3 de la [LO 3/2018](#)), las medidas para prevenir el acoso sexual o sexista (art. 48.1 [LOIEMH](#)), o el diagnóstico y las medidas del plan de igualdad entre hombres y mujeres (arts. 45.4, 46.2 [LOIEMH](#) y art. 85.1 **ET**).

En todo caso, nuestro ordenamiento no solo permite a los representantes unitarios pactar acuerdos de empresa específicos, sino que, además, los legitima para negociar convenios colectivos estatutarios (art. 87.1 **ET**), regulando de manera completa las relaciones de trabajo en su ámbito. Esto contrasta con la situación de otros países, en los que las competencias de negociación colectiva en sentido estricto se atribuyen exclusivamente a los sindicatos.

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES

Competencias de conflicto

El ordenamiento jurídico español también atribuye a los representantes unitarios competencias para convocar huelgas [art. 3.2 a) [RDLRT](#)] y plantear conflictos colectivos (18.1 [RDLRT](#)). Estas competencias instrumentales son necesarias para ejercer adecuadamente las competencias sustanciales de vigilancia y control de la aplicación de la normativa, así, como especialmente, para tener una herramienta de presión de cara al ejercicio de las competencias relativas a la negociación colectiva.

Al igual de lo que sucede con las competencias de negociación, la atribución de competencias de conflicto a los comités de empresa también es poco habitual en otros países; normalmente, se prefiere que el conflicto se centre en los sindicatos y que los comités de empresa u órganos equivalentes desarrollen relaciones más cooperativas con el empresario. Esto es una muestra de la importancia que tiene la representación unitaria en nuestro sistema de relaciones laborales.

Ejercicio de acciones judiciales o plantear reclamaciones

Para poder desarrollar sus competencias sustantivas de vigilancia y control, debe atribuirse a los órganos de representación unitaria la facultad de plantear reclamaciones ante los órganos administrativos o judiciales [art. 64.7 a) y art. 65.1 **ET**]. Así, por ejemplo, podrán presentar denuncias ante la Inspección de Trabajo cuando consideren que se están produciendo infracciones administrativas.

En este contexto, se atribuye a los órganos de representación unitaria capacidad procesal para interponer acciones judiciales, aunque carezcan de personalidad jurídica. De cualquier modo, no estarían legitimados para interponer acciones en representación de los trabajadores individualmente considerados, sino solamente para plantear conflictos de naturaleza colectiva, por ejemplo, los relativos a la interpretación general de una cláusula del convenio colectivo aplicable.

Competencias de información

Por otra parte, para poder desarrollar todas las demás competencias, resulta indispensable que los órganos de representación unitaria reciban **información** sobre la situación de la empresa, tanto en los aspectos *económicos* como en los *laborales*.

-Respecto a los aspectos **económicos**, los comités de empresa o delegados de personal tienen que ser informados al menos *trimestralmente* sobre: la evolución general del sector; la situación económica de la empresa, la evolución reciente y probable de sus actividades, así como de la producción y las ventas [art. 64.2 a) y b) **ET**]. Por otra parte, también deberían recibir información, con la periodicidad que corresponda en cada caso, de los datos contables (balance de situación, cuenta de resultados, memoria) y de otros documentos que se den a conocer a los socios, en caso de que la empresa adopte la forma de una sociedad mercantil [art. 64.4 a) **ET**].

-En cuanto a la las **cuestiones laborales**, con carácter general, la ley establece la necesidad de informar sobre:

Las previsiones de celebración de nuevos contratos y sus modalidades, las horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial y la subcontratación [art. 64.2 c) **ET**]. También se deberán aportar los modelos de contrato y de terminación de la relación laboral que se utilizan en la empresa [art. 64.4 b) **ET**], las “copias básicas” de los contratos realizados y de las prórrogas y renunciaciones (art. 64.4 *in fine* **ET**).

Las estadísticas sobre el absentismo y su causas, las contingencias profesionales, los índices de siniestralidad, los estudios del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención [art. 64.2 d) **ET**].

La aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo datos sobre la proporción de ambos sexos en los diferentes niveles profesionales (art. 64.3 **ET**).

La aplicación de sanciones cometidas por faltas muy graves, incluyendo el despido disciplinario (art. 64.4 *in fine* **ET**).

Existen, además, previsiones específicas de información en diversos preceptos que se

estudian en la asignatura de “Derecho del Trabajo II” [arts. 8.4, 11.5, 11.7, 15.2., 15.7, 15.9, 16.3, 16.7, 28.2, 29.4, 39.2, 40.1, 41.3, 42.4, 44.6, 53.1 c) **ET**, art. 9 **LETT**].

-En tercer lugar, de manera más específica, el empresario está obligado a aportar toda la **información que sea necesaria** para llevar a cabo de manera adecuada los procedimientos de consulta y consulta-negociación que hemos mencionado anteriormente.

Todas estas competencias implican, lógicamente un **deber de sigilo** por parte de los representantes respecto a las informaciones de carácter reservado que la empresa les proporcione (art. 65.2 y 65.3 **ET**), que se prolonga más allá de su mandato. Este deber de sigilo debe conjugarse con el deber de los representantes de informar a sus representados, así como con el derecho fundamental a suministrar información veraz [art. 20.1 d) **CE**], especialmente en asuntos de interés público; por tanto, no implica necesariamente un silencio absoluto, sino más bien a un uso prudente, razonable y proporcionado de estas informaciones. De manera excepcional, la empresa puede negarse a proporcionar determinadas informaciones secretas cuya divulgación pudiera provocarles perjuicios graves (art. 65.4 **ET**).

1.4. Garantías y prerrogativas

Las garantías y prerrogativas son mecanismos introducidos por el legislador para permitir que las funciones representativas se puedan desarrollar con normalidad.

Garantías

Las **garantías** son mecanismos de defensa de la posición jurídica de los representantes frente al ejercicio de los poderes empresariales. Estos mecanismos tienen la finalidad de evitar las posibles represalias contra los representantes por el ejercicio de sus funciones, pero también pretenden mantener en lo posible el mandato representativo, que se extingue, por ejemplo, si el representante es despedido o trasladado a otro centro.

Expediente contradictorio

Según el artículo 68 a) **ET** deberá abrirse un *expediente contradictorio* en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves. El artículo 55.1 **ET** lo establece expresamente para el despido disciplinario. El expediente contradictorio implica que, respecto a los representantes de los trabajadores, el empresario no puede aplicar la sanción o el despido directamente, sino que tiene que dar audiencia antes al trabajador afectado y al órgano de representación para que expongan su opinión.

Prohibición de despidos y sanciones basados en la acción representativa y derecho de opción en los despidos improcedentes

El artículo 68 c) **ET** prohíbe que se sancione o despida al representante en base a su acción representativa, salvo que se produzca alguna causa de despido disciplinario de las previstas en el artículo 54 **ET**. La protección se aplica también a los que fueron representantes en el año siguiente a

la expiración de su mandato, salvo que se hubiera producido por revocación -por parte de los trabajadores que lo eligieron- o dimisión.

Este precepto parece no introducir nada distinto a la aplicación de los principios generales, puesto que, de todas maneras, no se puede despedir legalmente a ningún trabajador si no se produce un incumplimiento contractual grave y culpable.

Sin embargo, este precepto se complementa con el “***derecho de opción***” de los representantes, previsto en el art. 56.4 ET y en el art. 110.2 LRJS. Cuando un despido no está suficientemente justificado, los tribunales lo califican como ***improcedente***; esto quiere decir que el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o pagarle una indemnización tasada. Por consiguiente, aunque un despido se declare ilícito, puede terminar haciéndose efectivo pagando al trabajador afectado una indemnización. En cambio, los representantes de los trabajadores -o los antiguos representantes durante el año siguiente a la extinción de su mandato- tienen la potestad de ser ellos quienes elijan entre la reincorporación a la empresa y el pago de la indemnización.

Prohibición de discriminación en la promoción profesional

El art. 68 c) ET continua con una prohibición general de discriminación del representante en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación. Este precepto también se limita a hacer explícita la prohibición de adoptar represalias contra el representante por el ejercicio de sus funciones. La dificultad está en demostrar en cada caso que la falta de promoción del representante se debe a su condición, para lo cual se aplicará el sistema de indicios que ya se trató en materia de libertad sindical.

Prioridad de permanencia en el puesto de trabajo

Esta garantía viene establecida por el artículo 68 b) ET. Se trata de una preferencia en el puesto de trabajo del representante frente a los demás trabajadores ante los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas. La garantía no se aplica a otras causas de extinción, como la finalización de los contratos temporales.

El artículo 40.7 ET extiende la garantía a los supuestos de traslado o desplazamiento por causas económicas (es decir, cambio de centro de trabajo que implique cambio de residencia), el 52 c) ET a los despidos individuales por causas empresariales y el 51.5 ET a los despidos colectivos.

Esta prioridad de permanencia puede servir para evitar represalias encubiertas, pero también pretende garantizar el mantenimiento del mandato representativo ante procesos de reestructuración.

Prerrogativas

Las ***prerrogativas*** son derechos establecidos por la ley para facilitar el ejercicio de la función representativa. En términos teóricos, se distinguen de las ***garantías*** en que estas tienen un carácter “defensivo”, esto es, pretenden evitar que las decisiones del empresario perjudiquen la actividad de representación de los trabajadores, mientras que las prerrogativas implican ***obligaciones positivas***

del empresario. No obstante, esta distinción es básicamente doctrinal, porque el legislador mezcla indistintamente garantías y prerrogativas bajo el título de garantías en el art. 68 **ET**.

Libertad de expresión y de información en las materias concernientes al ámbito de representación [art. 68 d) **ET**].

Ciertamente, esta facultad puede considerarse también como una garantía en la medida en que implica una correlativa limitación de las posibilidades del empresario de sancionar a los representantes por la emisión de sus opiniones, como ya hemos visto.

Sin embargo, la doctrina suele considerar que se trata de una “prerrogativa” porque implica un margen de libertad más amplio que el que tienen los trabajadores que no ejercen funciones de representación. En sentido estricto, la libertad de expresión se refiere a la emisión de opiniones o valoraciones, mientras que la libertad de información se aplica a la comunicación de hechos, aunque frecuentemente estos dos derechos se ejercen de manera simultánea. En lo que refiere a la libertad de expresión, se entiende que los representantes tienen un margen más amplio que los demás trabajadores para criticar pública y abiertamente al empresario, porque esto resulta necesario para desarrollar sus competencias. Por otra parte, en lo que refiere a la distribución de información de relevancia social o laboral, el art. 68 d) **ET** precisa que esta debe realizarse sin perturbar el desarrollo del trabajo y previa comunicación a la empresa.

Derecho a local adecuado y a tablón de anuncios

El art. 81 **ET** establece que el centro de trabajo deberá proporcionar a los representantes de los trabajadores un local adecuado y uno o varios tableros de anuncios, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan. Por otra parte, también podrán hacer uso del local los representantes de los trabajadores de las empresas contratistas que presten servicios en dicho centro de trabajo, en las condiciones que se acuerden. Por último, se establece un sistema de resolución de las posibles discrepancias por parte de la autoridad laboral, con intervención de la Inspección de Trabajo.

Crédito de horas

Además de las prerrogativas anteriores, los representantes unitarios de los trabajadores cuentan con un “**crédito de horas**”, que consiste en un número de horas cada mes que podrán dedicar al ejercicio de sus funciones representativas en lugar de a prestar servicios para el empresario [art. 68 e) **ET**], descontándose así de su jornada. Este crédito de horas es “retribuido”, lo que quiere decir que el empleador tiene la obligación de pagar estas horas aunque no hayan sido de trabajo. El número de horas mensuales a disposición del representante depende del número de trabajadores de la unidad, de acuerdo con la tabla que aparece en el art. 68 e) **ET**.

2. Especialidades en la Administración Pública

Como es sabido, en la Administración Pública española existe una dualidad entre el personal laboral y el personal funcionario. Estos dos estamentos están sometidos a regímenes jurídicos distintos y, por tanto, cuentan con órganos de representación diferenciados.

2.1. Personal laboral

Al **personal laboral** se le aplican las normas que se han estudiado a lo largo de este tema y, por tanto, contarán con los órganos de representación que ya se han analizado (delegados de personal y comités de empresa).

La única especialidad significativa, se refiere a la definición de la unidad electoral, es decir, el concepto de centro de trabajo. A estos efectos, la Disposición Adicional Tercera del RD 1844/1994 define “**centro de trabajo**” como “la totalidad de establecimientos dependientes del departamento u organismo que se trate, que radique en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo”. Así pues, se unificarían en una misma unidad electoral todas las dependencias del mismo órgano en una misma provincia, siempre que a todos los trabajadores se les aplicara el mismo convenio. Como hemos visto, como regla general, el centro de trabajo se define por la “organización específica con relevancia laboral”, refiriéndose esta a la unidad mínima en la que tiene sentido la interlocución de los representantes de los trabajadores con un representante de la empresa que tenga capacidad de decisión sobre cuestiones laborales. Dado que las relaciones laborales en la Administración están muy reglamentadas y existe un escaso margen de decisión por parte de los mandos intermedios, se ha optado por configurar el centro de manera centralizada en la provincia, vinculándose al marco regulatorio del convenio colectivo.

En la actualidad resulta discutible si este precepto reglamentario sigue en vigor o si carece de base legal, puesto que en él se hace referencia a la Ley 7/1987, que ha sido derogada posteriormente por el Estatuto Básico del Empleo Público (EBEP). A estos efectos existen laudos arbitrales y resoluciones judiciales contradictorias. En cualquier caso, en la mayoría de los casos se sigue aplicando en la práctica este concepto específico de “centro de trabajo”.

Ejemplo:

Siguiendo esta pauta, en la Universidad de Cádiz, en la actualidad hay un Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador y Servicios de carácter laboral y otro comité de empresa para el Personal de Administración y Servicios en régimen laboral. Esta separación se debe a que estos colectivos se les aplican convenios colectivos distintos.

En caso de que consideráramos que no se puede aplicar la Disposición Adicional Tercera del RD 1844/1994, tendríamos que interpretar cuántos “centros de trabajo” hay en la UCA conforme a la definición del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto se podría interpretar que las distintas “Facultades” serían centros de trabajo diferenciados, dado que ciertamente están dotadas de organización específica (y habría que ver si se debería constituir un *comité conjunto* en base al 63.2 ET), o bien se podría considerar una demarcación más amplia, dado que los órganos de gobierno de las Facultades no tienen competencia en la gestión de recursos humanos y el Personal de Administración y Servicios no está adscrito a Facultades concretas. En la práctica, como hemos dicho, se está aplicando el criterio reglamentario para la delimitación de las unidades electorales.

2.2. Personal funcionario

Las reglas de representación de los funcionarios públicos están contenidas en los arts. 39-44 del EBEP. Estas normas son muy similares a las que ya hemos visto respecto a los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

En este caso, la “unidad electoral” no es el centro de trabajo, sino que viene definida por la ley estatal (para el caso de la Administración General del Estado) o autonómica (respecto a las administraciones autonómicas), conforme a lo previsto en el art. 39.4 EBEP; en este caso, al contrario que en la representación de los trabajadores, sí que es posible que se negocie la determinación de las unidades con los sindicatos más representativos, dado que la ley lo permite de manera expresa.

Los órganos de representación son los ***delegados de personal*** y las ***juntas de personal*** (art. 39 EBEP), que son equivalentes a los delegados de personal y comités de empresa previstos para los trabajadores en régimen laboral.

Los ***delegados de personal*** se constituyen en las unidades electorales que tengan entre 6 y 49 funcionarios; así pues, no se establece la posibilidad de que en las unidades entre 6 y 10 funcionarios sean estos los que elijan si quieren contar con representante. Si la unidad tiene menos de 31 funcionarios se elegirá un solo delegado de personal y si tiene más de 30 y menos de 50, habrá de designarse a tres. Por su parte, en las unidades de 50 o más funcionarios, se establecerá una ***junta de personal***; el número de este miembros de este órgano depende del número de funcionarios de la unidad electoral, siguiendo una escala idéntica a la establecida en el ET para el comité de empresa (*Cfr.* art. 39.5 EBEP).

Estos órganos son elegidos por un mandato de 4 años (art. 42 EBEP) mediante un *procedimiento* muy similar al previsto para los trabajadores asalariados (arts. 43-44 EBEP y RD 1846/1994). Asimismo, también en este caso existe un arbitraje obligatorio para la resolución de las discrepancias [art. 44 f) EBEP].

Por otra parte, los órganos de representación unitaria de los funcionarios tienen derecho a la información y consulta en determinados supuestos (previstos en el art. 40 EBEP) y también competencias de vigilancia y control, pudiendo llevar a cabo acciones judiciales y administrativas. En cambio, estas estructuras representativas carecen de competencia para la negociación colectiva en sentido estricto, dado que esta materia está totalmente sindicalizada.

Asimismo, la ley les atribuye también determinadas garantías y prerrogativas (art. 41 EBEP), equivalentes a las que se establecen para los representantes de los trabajadores, incluyendo el crédito de horas (con una tabla idéntica a la del ET).

Por otra parte, a estos órganos de representación unitaria deben añadirse las formas de representación sindical en la empresa previstas en la LOLS es decir, las secciones sindicales y los delegados sindicales (*Cfr.* Tema 5), dado que los funcionarios públicos son titulares con carácter

general de la libertad sindical.

3. La participación del personal en empresas de dimensión comunitaria y sociedades europeas

La complejidad de las relaciones económicas, como es sabido, rebasa hoy en día las fronteras nacionales. Eso quiere decir que en ocasiones, en el seno de empresas o grupos de dimensión internacional se toman las decisiones en niveles muy altos, particularmente alejados de los centros de trabajo y en muchos casos fuera de las fronteras del país y de la aplicación de sus leyes. Esta situación dificulta la aplicación del principio general según el cual, tanto la información como la consulta, deben poder desarrollarse en el nivel apropiado de toma de decisiones.

Para afrontar este problema, el Derecho de la Unión Europea ha establecido una serie de normas destinadas a garantizar la implicación de los trabajadores en el seno de determinadas estructuras empresariales de ámbito europeo.

Empresas y grupos de dimensión comunitaria (Directiva 2009/38/CE, aplicada en lo que refiere a las implicaciones en España por la Ley 10/1997).- Las empresas de dimensión comunitaria son aquellas que emplean al menos a 1000 trabajadores en la UE, distribuidos al menos en dos Estados distintos con un número mínimo de 150 trabajadores en cada uno. Por otra parte, el grupo de dimensión comunitaria es una estructura compleja, formada por una empresa que ejerce el control y otras empresas subordinadas, siempre que emplee al menos a 1000 trabajadores y que como mínimo dos de las empresas estén en Estados diferentes.

Sociedad Anónima Europea (Directiva 2001/86/CE) y ***Sociedad Cooperativa Europea (Directiva 2002/73/CE)***, ambas desarrolladas por la Ley 31/2006 respecto de las implicaciones en el territorio español. Estas son dos modalidades específicas de sociedad que, a grandes rasgos, no están reguladas por el ordenamiento jurídico de ninguno de los Estados miembros, sino por normativa específica de la Unión Europea.

Las normas citadas pretenden establecer procedimientos de implicación de los trabajadores en estas estructuras transnacionales. A estos efectos, la regla general es que los mecanismos concretos de implicación sean negociados por las partes interesadas (de modo que se determinan unas reglas para dicha negociación), si bien se establecen una serie de reglas subsidiarias para el caso de que no se llegara a un acuerdo, que pueden servir también de referencia para la negociación.

A estos efectos, lo más habitual es que se establezca un ***comité de empresa europeo*** (o un órgano similar con otra denominación), formado por representantes de los trabajadores de los distintos Estados (es decir, se trataría nuevamente de un órgano de segundo grado, elegido por y entre los representantes). En torno a este órgano normalmente se configuran *mecanismos de información y consulta*; a estos efectos, el concepto de “consulta” establecido por defecto implica un deber de negociar de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo y no la mera emisión de un informe escrito.

4. El derecho de reunión de los trabajadores: la asamblea

La “*asamblea*” consiste en una reunión de un colectivo determinado de trabajadores con objeto de deliberar sobre temas de interés común y adoptar decisiones conjuntas. En este sentido, puede entenderse como una forma de “democracia directa”, dado que los trabajadores que componen la asamblea actúan en defensa de su interés colectivo sin la intermediación de un órgano de representación.

El Estatuto de los Trabajadores se ocupa de la asamblea bajo el título general de “el derecho de reunión” (arts. 77-80 **ET**). Hay que tener en cuenta que el artículo 21 **CE** reconoce, con carácter general, un derecho fundamental de todos los ciudadanos a reunirse libremente y sin autorización previa, siempre que sea de manera pacífica y sin armas. Ahora bien, este derecho constitucional no permite, en principio, reunirse en la propiedad ajena como pueden ser los lugares de trabajo que pertenecen al empresario.

No obstante, los arts. 4.1 f) y 78 **ET** expanden la aplicación de este derecho al centro de trabajo, con determinados *límites*. Por supuesto, el empresario no podrá establecer ninguna limitación a la posibilidad de que los trabajadores se reúnan fuera del lugar de trabajo, que quedaría amparada por el derecho fundamental anteriormente mencionado, al margen de que, como veremos más adelante, deban cumplirse unas ciertas reglas para la adopción de las decisiones de la asamblea. A continuación enunciamos estos límites previstos por la ley:

-En principio, la reunión deberá realizarse fuera de las horas de trabajo, salvo que se llegue a un acuerdo con el empresario (art. 78.1 **ET**) y, asimismo, es preciso evitar causar perjuicios a la actividad normal de la empresa (art. 77.1 **ET**).

-Por otra parte, solo se puede imponer al empresario una reunión una vez cada dos meses, salvo que se trate de una reunión informativa sobre convenios colectivos (estas pueden celebrarse con cualquier periodicidad). Por supuesto, el convenio colectivo aplicable podría aplicar medidas más favorables, o estas podrían negociarse directamente con el empresario.

-La asamblea tiene que ser convocada por los representantes unitarios o por un grupo de al menos el 33% de los trabajadores (77.1 **ET**). La convocatoria con el “orden del día” tiene que comunicarse al empresario con una antelación de 48 horas (art. 79 **ET**); en caso de que se previera la asistencia de personas ajenas a la empresa (por ejemplo, cargos del sindicato), deberán notificarse sus nombres al empresario. También se establece que la asamblea tiene que ser presidida por los representantes de los trabajadores.

-En caso de que en una reunión se provoquen altercados que terminen causando daños a los bienes de la empresa, no podrá celebrarse otra reunión hasta que no se hayan resarcido los daños [art. 78.1 c) **ET**].

-Por último, en caso de “cierre patronal” (una medida de conflicto que se estudiará en próximos temas), el empresario también podrá negarse a la celebración de la reunión [art. 77.2 d) **ET**].

Derecho Colectivo del Trabajo
Tema 6.- La participación y la representación de los trabajadores en la empresa (II)
Antonio Álvarez del Cuvillo
Curso 2022/2023

En otro orden de cosas, la regulación estatutaria de la asamblea, se refiere también a las **reglas para adopción de decisiones** en este órgano. Para que el acuerdo sea válido, la asamblea tiene que haber sido debidamente convocada por los sujetos legitimados (representantes unitarios o el 33% de los trabajadores) y debe estar presidida, en principio, por los representantes unitarios, salvo que estos no existan; asimismo, no puede tratarse ningún punto que no esté en el orden del día (art. 77.1 **ET**). Cuando no sea posible reunir a todos los trabajadores sin alterar la producción, por existir diversos turnos o por no disponer de locales de tamaño suficiente, la asamblea podrá dividirse en varias reuniones parciales (art. 77.2 **ET**). Por último, el voto debe ser personal, libre, directo y secreto (art. 80 **ET**); así pues, no puede votarse por medio de representantes ni “a mano alzada”, aunque sí por correo. Para alcanzar un acuerdo válido, basta con obtener el voto favorable de la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo (art. 80 **ET**).

Una de las decisiones que se pueden adaptar por la asamblea es la **revocación** de los representantes de los trabajadores, regulada en el art. 67.3 **ET**. Mediante la **revocación**, los trabajadores pueden extinguir el mandato de los representantes que han elegido antes de que finalice el período previsto de cuatro años. Para ello, un grupo de trabajadores de al menos un tercio del total debe convocar una asamblea, obteniendo la mitad más uno de los votos posibles. En todo caso, la ley impide que la revocación pueda realizarse si han pasado menos de seis meses desde la última revocación o durante la negociación de un convenio colectivo, esto último para evitar presiones en el desarrollo de la actividad negociadora.

En lo que refiere a los empleados públicos, la asamblea se regula en el art. 46 del **EBEP**. En este caso, la convocatoria puede realizarse tanto por los representantes unitarios de los trabajadores y funcionarios como por las organizaciones sindicales, o bien por un 40% de los empleados públicos del colectivo convocado.