



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1.- Introducción.

En la actualidad en el ordenamiento jurídico existen dos modelos de representación de trabajadores:

Modelo de representación unitaria: órganos ajenos a la estructura sindical, siendo los miembros que la integran elegidos por la totalidad de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo. Nada tienen que ver con los sindicatos aunque éstos pueden presentar candidatos a las elecciones, si bien, en caso de ser elegidos, no representarían a los afiliados sino a los trabajadores que los eligen.

Modelo de representación sindical: órganos de representación de los sindicatos en el seno de la empresa. Defiende los intereses de los afiliados y del sindicato, sus miembros son elegidos únicamente por los afiliados a un determinado sindicato. Es, por tanto, una estructura sindical vinculada al sindicato a través de sus estatutos. El trabajador afiliado tiene derecho a realizar actividades sindicales dentro de la empresa y lo hace a través de las **secciones sindicales**, que gozaran de mayor o menor autonomía en función de lo que se estipule en los estatutos del sindicato al que pertenecen.

Estos dos modelos pueden darse simultáneamente, no siendo tampoco exclusivos, pues pueden existir otros órganos de representación, por ejemplo el comité intercentros.

2.- Normativa vigente.

La CE no recoge fundamento para la existencia de estos órganos de representación, si bien el **art. 129** ordena a los poderes públicos que promuevan formas de participación de los trabajadores en la empresa, lo cual se llevará a cabo a través de la representación sindical o la unitaria. Es un precepto programático por lo que es necesario que se desarrolle por parte del Legislador, quien lo lleva a cabo a través del ET y la LOLS.

Con respecto al **art. 28**, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado afirmando que no cubre la actividad sindical del comité de empresa, es decir, el ser titular del derecho a la libertad sindical no deriva en la formación del comité. No pasa lo mismo con respecto a la representación sindical, pues ésta sí es parte del derecho a la libertad sindical el que el trabajador realice actividades sindicales.

Encontramos pues que el ET regula la representación unitaria y la LOLS la representación sindical, si bien ambas normas se encuentran interrelacionadas, pues la LOLS tiene en cuenta los órganos de representación unitaria y al hablar de sindicatos más representativos hace referencia al número de representantes alcanzados en las elecciones (representación unitaria), aunque no lo regula.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

Por otro lado el ET tiene en cuenta la representación sindical, pues el **art. 64** se refiere a ella cuando habla de otras formas de representación.

Por último la LOLS, posterior al ET, cuando dice cuales son las garantías de los representantes sindicales se remite al ET para darles las mismas facultades que a los representantes unitarios.

3.- LA REPRESENTACION UNITARIA O INSTITUCIONAL.

Son tres los órganos de representación unitaria:

- 1.- Delegados de Personal.**
- 2.- Comités de Empresa.**
- 3.- Comité intercentros.**

Los delegados de personal y los comités de empresa son iguales, sólo dependerá del número de trabajadores del centro, de modo que cuando sean 50 a más trabajadores habrá comité, si son menos existirán delegados.

Con respecto a los comités de empresa la Ley señala el número de delegados de personal que los van a formar y que irá en función del número de trabajadores de la empresa:

De 6 a 30 trabajadores/as	1 delegado/a de personal
De 31 a 49 trabajadores/as	3 delegados/as de personal
De 50 a 100 trabajadores/as	5 Comité de Empresa
De 101 a 250 trabajadores/as	9 Comité de Empresa
De 251 a 500 trabajadores/as	13 Comité de Empresa
De 501 a 750 trabajadores/as	17 Comité de Empresa
De 751 a 1000 trabajadores/as	21 Comité de Empresa

De 1001 trabajadores/as en adelante, 2 miembros más a elegir en el Comité de Empresa por cada 1000 trabajadores/as, o fracción, hasta un máximo de 75

De este modo todos los centros de trabajo con más de 10 trabajadores deben tener órgano de representación unitaria.

No obstante el **Art. 63 ET** da unos criterios generales de esta regla general:

- A) Si en una empresa con más de un centro de trabajo, que radiquen en una misma provincia o municipios limítrofes, ninguno de los centros cuenta con más de 50 trabajadores, pero sumados todos sí, se constituirá un comité de empresa conjunto.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

- B) Si una empresa cuenta con varios centros de trabajo en la misma provincia, algunos con más de 50 trabajadores pero otros no, se aplicará la regla general, de modo que el centro que pueda elegir su comité de empresa lo hará y el resto, independientemente del número de trabajadores que sumen elegirá un comité conjunto.

La finalidad de estos dos supuestos es evitar que el empresario, a través de su poder de organización, pueda cambiar de centro a los trabajadores e impedir así la constitución de un comité de empresa. **Se prima la constitución de comités frente a la existencia de delegados.**

Los supuestos del **art. 63 ET** van referidos a los comités y el **art. 62 ET** va referido a los delegados, aunque sin especificar criterios correctores, pues cuando habla del número de delegados a elegir no distingue entre empresa y centro de trabajo, por lo que, aplicando una interpretación flexible, podríamos aplicar los criterios del **art. 63 ET** a los delegados de personal a la hora de computar trabajadores para elegirlos.

Constitución voluntaria.

Podemos encontrar dos supuestos:

1.- En el centro de trabajo con 10 o menos trabajadores dependerá de la voluntad mayoritaria de los trabajadores, **art. 62.1 ET**, podrán elegir un delegado, el cual se equiparará con los que impone la Ley a todos los efectos en empresas de más de seis trabajadores.

En empresas con menos de seis trabajadores la Ley no dice nada, pero el empresario puede aceptar la existencia de representantes, depende de la voluntad empresarial, por lo que si ésta no se da no tendrán las mismas facultades que el resto de delegados.

2.- Con respecto a los **Comités Intercentros** el **art. 63 ET**, prevé su existencia, pero sólo si el convenio colectivo lo recoge se podrá constituir. Las funciones de sus miembros dependen del convenio colectivo, si bien, los Tribunales argumentan que no puede ir en detrimento de las funciones que se le asignen a los delegados y comités de empresa, el convenio le puede dar otras o las mismas con carácter global, para llevar a cabo la representación.

En relación con su funcionamiento debe regularlo el convenio: periodicidad de reuniones, mecanismos de adopción de acuerdos, etc. Si el convenio no lo recogiese se le aplicaran las reglas de funcionamiento del Comité de Empresa.

En cuanto a la composición, se fija como límite 13 miembros, la ley no dice quien elige a los miembros. El principal problema viene del art. 63. Habla de sindicatos únicamente, pero hay una sentencia del Tribunal Supremo que recoge que también pueden formar parte del comité intercentros quienes no se hayan presentado por un sindicato.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, habían dudas de interpretación, pero según una sentencia, no se tiene en cuenta el número de votos, sino el número de representantes obtenidos de forma unitaria en todos los centros, y el número de representantes que hay que elegir en cada centro dependerá del número de trabajadores.

Dependiendo del número de trabajadores en las empresas será o no será obligatoria la celebración de elecciones a órganos de representación en las empresas. De esta forma si en la empresa tiene más de 10 trabajadores las elecciones a representantes serán obligatorias.

Otra cosa a analizar es que dependiendo del número de trabajadores la empresa, en caso de estar obligada a realizar las elecciones, podrá tener delegados de personal o comité de empresa. Las normas o disposiciones que nos dan la solución son el artículo 62, en lo referente a los delegados de personal y el artículo 66 en lo relativo a los comités de empresa. La disposición que nos determina la representación en caso de fijos discontinuos y trabajadores no fijos es el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de las normas contenidas en el E.T. se dicta el Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre que aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas, en su artículo 9.4 encontramos la forma de computar los trabajadores a efectos del tipo de órgano que va a tener que elegirse, esto es, delegados o comité, así tenemos que:

- 1. A efectos del cómputo de los 200 días del artículo 72.2 b del E.T. entrarán en el mismo, los días efectivamente trabajados y los días de descanso, incluidos los de descanso semanal, las vacaciones y festivos.*
- 2. Cuando haya más de un trabajador con contrato inferior a un año, se contabilizarán los días trabajados por los mismos de forma global y no de forma individual a efectos de determinar el número de trabajadores que deben tenerse en cuenta de forma ficticia. Una vez realizado el cómputo global de los mismos, se dividirá entre 200 días, si el cociente es superior al número de trabajadores reales, se tomará a efectos del cómputo los trabajadores reales.*

Ejemplo: dos trabajadores que están en la empresa 300 días cada uno.

300+300 = 600 días

600/200= 3 trabajadores, esto no es posible, porque contabilizarían más que un trabajador que estuviera trabajando todo el año, por lo tanto según la regla enunciado tomaríamos los trabajadores reales, esto es dos.

Una vez elegidos los miembros a representantes si aumenta o disminuye el número de trabajadores en la empresa se deberá reajustar el número de miembros a representantes, así tendremos:



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

1. Si disminuye, el artículo 67.1 dice que los convenios podrán prever lo necesario cuando se dé este supuesto, si no dice nada el convenio entonces podrá llegarse a un acuerdo con el empresario, si no hay acuerdo se impone la necesidad del mantenimiento de los representantes.

2. Si aumenta el número de trabajadores el R.D. 1844/94 de elecciones a representantes en la empresa dice que deberán promoverse elecciones, en cuyo caso puede darse que por el número de trabajadores a computar se supere el límite que separa la elección de delegados de personal a comité de empresa, se acordará si se celebran elecciones a comité de empresa.

Funcionamiento de los órganos de representación.

Tanto delegados de personal como los componentes del comité de empresa se encuentran equiparados en funciones y competencias, sin embargo el artículo 62.2 establece que “Los delegados de personal ejercen mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias que el comité de empresa”. Por otro lado el artículo 65.1 recoge que: “Se reconoce al comité de empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, siempre por decisión mayoritaria de sus miembros.

Mancomunadamente significa que los acuerdos de los delegados de personal se tendrán que adoptar por unanimidad, la doctrina considera que igual que los comités de empresa esta unanimidad se alcanza por el acuerdo de la mayoría de sus miembros.

Mandato representativo significa que pueden operar a su exclusiva iniciativa, no necesitan someter las decisiones a la asamblea de trabajadores.

Mandato imperativo quiere decir, que todas las decisiones alcanzadas en asamblea de los representados deben adoptarse, por tanto, el mandato representativo e imperativo de los representantes exige que toda decisión adoptada en asamblea vincule la actuación de los representantes, no pudiendo éstos separarse en su proceder de lo acordado por una asamblea, pero no es necesario el sometimiento de las cuestiones que se planteen en su actuación a la asamblea de trabajadores.

En cuanto a la revocación, ésta es la facultad que tienen los representados por la cual en caso de no estar conformes con el proceder o actuación de sus representantes, se podrá someter a consideración la continuación o no de los mismos, en caso de terminación por esta causa del mandato representativo nos encontramos con la revocación.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

Los representantes están obligados por el art. 65 ET a guardar sigilo profesional sobre la información que reciban. El alcance de esta obligación es el de no poder difundirla extramuros de la empresa, pero sí pueden comentarla con sus representados. La materia reservada está recogida en el **art. 64 ET**.

También el **art. 65 ET** impone la obligación de no difundir aquella información que el empresario considere confidencial, si bien ésta puede ser controlada por los órganos jurisdiccionales, donde el empresario deberá explicar por qué.

La contravención será considerada como mala fe contractual y podrá ser sancionada con despido, siendo extensivo a los trabajadores que reciben la información dentro de la empresa.

El problema surge cuando tenemos un representante sindical que, al no ser un representante de los trabajadores en la empresa, podrá facilitar esa información a su sindicato, no contravinando la buena fe contractual.

Esta prohibición dura mientras dura la relación laboral, no mientras dure el mandato representativo.

Por otro lado es necesario que los comités tengan un reglamento interno, **art.66 ET**, que ha de darse a conocer al empresario y depositarse y registrarse en una Oficina Pública. No pudiendo ni empresario ni Administración interferir en estos reglamentos.

Sólo existen dos limitaciones:

Los acuerdos en el seno del comité se han de alcanzar por mayoría y las reuniones deben ser periódicas, como mínimo cada dos meses o cuando más de un tercio de los representados lo solicite.

2b.- El procedimiento electoral a representantes legales de los trabajadores.

Está regulado en los **arts. 69 a 76 ET**, debiendo tener en cuenta el **art.67 ET**, cuando trata el tema de la promoción y el **RD 1844/94** que recoge el reglamento de elección de representantes de los trabajadores.

Sujetos:

1.- Electores: son los que pueden votar y para ello deben ser trabajadores del centro y cumplir además dos requisitos:

- Ser mayor de 16 años.
- Tener una antigüedad mayor de 1 mes.

Ambos requisitos, según el RD 1844/94, **se han de cumplir en el momento de la votación, no cuando se inicia el proceso ni cuando se convoca.**



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

De esta regla general se exceptúa el personal de alta dirección, pues el RD 1382/85, que regula este tipo de relación laboral de carácter especial y concretamente su art. 16, establece la imposibilidad de estos trabajadores de formar parte de los órganos de representación unitaria, sin perjuicio de otras formas de representación, es decir, podrán elegir sus propios representantes. Todo ello se debe a la especial relación que les une con el empresario, ya que sus funciones son delegadas por él (poder de dirección etc.) lo que podría crear un conflicto de intereses.

En relación con la edad si bien a los 16 años todavía no se dispone de la plena capacidad de obra, si se puede suscribir un contrato de trabajo bajo consentimiento de su tutor o persona que ejerza la patria potestad, consentimiento que una vez recibido formalizada la relación laboral, hace titulares de todos los derechos que recoge el ET, y entre ellos, el de elegir a sus representantes.

Con respecto a la antigüedad, se fija un mínimo de un mes para que los elegibles puedan ser conocidos, y el voto tenga coherencia. Otro aspecto es que el período de prueba computa para ser elector y los trabajadores en período de prueba tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores. (Art. 14 del E.T., periodo de prueba)

2.- Elegibles: quienes pueden ser candidatos. El **art.69.2 ET** estipula que lo podrán ser los trabajadores del centro o empresa que cumplan dos requisitos:

- 1.- Ser mayor de edad (18 años cumplidos).
- 2.- Tener una antigüedad mínima de 6 meses.
- 3.- En el momento de la votación

Obviamente la edad es necesaria para realizar actividades que requieren plena capacidad de obrar y la antigüedad se establece para que el candidato conozca la problemática y el funcionamiento de la empresa y se presente con conocimiento de causa.

No obstante el convenio podrá reducir la antigüedad a 3 meses mínimo en caso de gran movilidad de la plantilla por necesidades de la empresa.

Sólo se podrán convocar elecciones en un centro de trabajo nuevo cuando hayan transcurrido el tiempo mínimo para que pueda haber candidatos.

El RD 1844/94 señala que se han de tener dichos requisitos en el momento de la presentación de candidaturas.

3.- Promotores: son los que convocan. Las elecciones se han de realizar en el centro, por lo que la circunscripción será el propio centro y podría haber muchos. Las elecciones se pueden convocar centro a centro, **forma individualizada**, o por ámbito funcional o territorial, **forma generalizada**.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

En las convocatorias realizadas de **forma individualizada** los promotores serán tres:

- 1- Los sindicatos más representativos estatales o de comunidad autónoma.
- 2- Los sindicatos simplemente representativos, aquellos con más de un 10 % de representantes en la empresa o centro.
- 3- Los trabajadores del centro, exigiendo la ley que el acuerdo para la convocatoria se alcance por mayoría, para lo cual se deberá convocar una asamblea.

Así los sindicatos más representativos pueden convocarlas aún cuando no cuenten con implantación en el centro, condición que es necesaria en el caso de los simplemente representativos.

Al haber varios promotores puede haber concurrencia de convocatorias. Ante este hecho, la Ley, dice que no se atenderá a la fecha de inicio, sino a la primera convocatoria presentada en la Oficina Pública, tras la notificación a la empresa, excepto que la mayoría sindical de la empresa o centro con comité de empresa haya presentado una en fecha distinta. Es decir, si la presenta un sindicato o coalición que tenga mayoría de representantes en el comité de centro o en el comité de empresa, esta convocatoria tendrá preferencia, incluso sobre la presentada a partir del acuerdo de los propios trabajadores del centro, **art 67.2 párrafo 3.**

En las convocatorias realizadas de **forma generalizada** serán promotores:

- 1.- Los sindicatos más representativos.
- 2.- Los sindicatos simplemente representativos en el ámbito funcional o territorial de la convocatoria, es decir, que cuenten con más de un 10% de representantes en dichos ámbitos.

Además el ET requiere que los sindicatos lo hagan mediante acuerdo mayoritario, obligando la Ley que se produzca un acuerdo entre los sujetos que tienen legitimación en un determinado ámbito y las centrales sindicales, **art. 67.2 párrafo 3.** Todo ello es producto de la reforma del 94, pues antes de esta reforma estos sindicatos tenían legitimación para convocar por separado, lo que originó la denominada "guerra de los preavisos", que rompe la unidad de acción sindical. El Legislador aprovecha la reforma del 94 para evitar que esto se vuelva a producir.

El **RD 1844/94** establece un límite más, en lo que podemos entender es una extralimitación, pues en su **art. 2.4**, indica que además deberán tener una representación superior al 50% en el ámbito correspondiente, exigiéndoles implantación en el ámbito donde quieran convocar.

A partir de esta cuestión se plantea la ilegalidad de este RD, pues puede completar y desarrollar pero no puede decir nada distinto ni nada que no diga la Ley.

El **art. 67 ET** viene, en definitiva, a impedir la concurrencia de este tipo de convocatorias, al exigir el acuerdo previo.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

En caso que en empresas de menos de 6 trabajadores éstos decidan convocar elecciones, serán los propios trabajadores los promotores, no pudiendo ser los sindicatos.

4.- Momento para convocarlas: *el mandato electoral dura como máximo 4 años, por lo que deberán convocarlas antes que dicho mandato expire. Si no, los representantes prorrogaran su mandato hasta que se convoquen, estando en funciones pero siendo a todos los efectos representantes.*

*La Ley establece, **art.67.1 ET**, que nunca se pueden convocar antes de que falten 3 meses para que expire el mandato representativo.*

No obstante sí se podrán convocar cuando los trabajadores revoquen a la totalidad de los representantes. Si, por el contrario, la revocación es parcial, es decir, afecta a uno o varios miembros del comité pero no a todos, el mecanismo previsto será el de sustitución automática (el próximo de la lista), si esto no es posible se convocarán elecciones parciales.

Cabe también la posibilidad de convocar elecciones parciales cuando se produzcan vacantes por dimisión, fallecimiento, traslado de centro de trabajo, etc., si bien el primer sistema es la sustitución automática, en caso de no ser posible ésta se realizaría la convocatoria parcial.

También se convocarán nuevas elecciones cuando sea anulado, por cualquier circunstancia, el proceso electoral.

Además se deberán convocar elecciones nuevas una vez transcurridos 6 meses en los centros de trabajo nuevos, período necesario para que existan candidatos que cumplan los requisitos necesarios.

Una vez convocadas los promotores han de presentar un escrito ante la Oficina Pública y ante la empresa, en el cual deberá aparecer la identificación de la empresa o centro de trabajo (circunscripción), la fecha de inicio del proceso electoral, proceso que se inicia en el momento que se constituye la mesa electoral dentro de los límites fijados, no antes de 1 mes ni más allá de 3 desde el registro en la Oficina Pública., quien deberá exponerlo al día siguiente y facilitar copia a los sindicatos que lo soliciten.

Celebración de elecciones.

Para la celebración de elecciones se requieren una serie de actos los cuales son llevados a cabo por:

- 1.- Los promotores.*
- 2.- Los empresarios.*
- 3.- La mesa electoral.*
- 4.- La Oficina Pública.*

Hasta el momento hemos visto los actos realizados por los promotores



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

2.- Actos realizados por los empresarios.

Después de los actos realizados por los promotores y recibida la comunicación por parte del empresario, éste en base al **art. 75 ET**, debe realizar determinadas actuaciones para llevar a cabo con normalidad el proceso electoral, nos interesan dos:

1.- Elaborar el censo laboral, con los trabajadores que trabajan en la empresa en los doce meses anteriores a las elecciones.

2.- Designar los trabajadores que formarán parte de la mesa electoral, que estará constituida por tres trabajadores:

- 1.- Presidente. (Trabajador/a más antiguo de la empresa)
- 2.- Vocales. (los trabajadores de mayor edad)
- 3.- Secretario. (el de menor edad)

A estos tres miembros titulares se les nombrará los correspondientes suplentes, para aquellos supuestos de que alguno de ellos estuviera imposibilitado para desempeñar el cargo (enfermedad, accidente o fuerza mayor o que sea componente de alguna de las candidaturas)

Pueden haber una o varias mesas electorales: una para delegados y una para comités por cada colegio electoral. Con respecto a los colegios electorales la Ley dice que pueden existir dos:

- A.- Técnicos y Administrativos.
- B.- Especialistas y trabajadores no cualificados.

Cada uno de ellos ha de tener como mínimo un coeficiente de 0.5 de la plantilla, si el porcentaje fuera inferior el colegio se suprime, quedando un único colegio que englobaría a todos los trabajadores de la empresa o centro.

Para delegados sólo existe un único colegio.

No obstante cabe la posibilidad que exista un tercer colegio si el convenio lo recoge y dirá que trabajadores lo forman.

3.- Actos realizados por la mesa electoral.

La mesa una vez constituida ha de elaborar un censo electoral en base al censo laboral que ha puesto a su disposición el empresario, esta operación la realizan excluyendo del censo laboral a aquellos trabajadores que no cumplen el requisito de antigüedad y a aquellos cuyos contratos no estén en vigor.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

El censo electoral se publica de forma provisional y se atiende a las reclamaciones, una vez resueltas, se publica de forma definitiva.

La siguiente tarea es calcular el número de representantes a elegir, asignándose a cada colegio un número proporcional de electores.

En este momento se abre la recepción de candidaturas y la proclamación de candidatos.

¿Quiénes pueden presentar candidaturas? El Tribunal Constitucional entiende que este es un derecho que forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, por lo que, todos los sindicatos legalmente constituidos tienen derecho a presentar candidaturas. El TC añade que ese derecho es más amplio alcanzando a que los propios candidatos pueden realizar campaña electoral y otros actos tendentes a ser elegido, lo que no podrá ser obstaculizado por el empresario, pues lesionaría el derecho fundamental del sindicato o trabajador (no puede trasladarlo a otro centro de trabajo donde no esté en contacto).

Los sindicatos podrán presentar candidaturas a través de coaliciones.

Mientras los trabajadores también pueden presentarlas (trabajadores independientes), aunque la Ley establece que dichas candidaturas deben ser avaladas por un número de firmas de al menos 3 veces el número de puestos a cubrir.

*En el caso de los delegados las candidaturas se agrupan en una única lista ordenada alfabéticamente, apareciendo junto al nombre una indicación del sindicato o agrupación que promueve la candidatura. Es un sistema de **lista abierta**: los electores van a elegir a un número determinado de candidatos a elegir.*

*Por el contrario en las elecciones a comités las **listas son cerradas**, de modo que los candidatos se agrupan en listas separadas. Cada sindicato, coalición o agrupación presentará su lista, exigiendo la Ley que cada lista contenga tantos nombres, como mínimo puestos a cubrir, ordenados como estime el promotor. Este sistema de elección es igual al de las elecciones políticas. Cada elector votará a una única lista.*

Cabe la posibilidad que existan renunciaciones antes de la votación. La Ley requiere para que la lista no sea invalidada, que sigan tantos candidatos como el 60% de puestos a cubrir. En el caso de los delegados si no se cumple, es decir si no quedan suficientes candidatos como para cubrir los puestos, éstos quedarán vacantes.

*A continuación se realiza la **proclamación de candidatos**, entendiendo los Tribunales que a partir de entonces estos trabajadores están protegidos frente a la actuación del empresario, que no podrá ejercer sobre ellos su poder disciplinario.*



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

Finalmente se establece la **fecha de la votación**, la cual se ha de llevar a cabo en jornada laboral en el centro de trabajo. Si no se puede realizar en el centro, si es necesario se constituirá una mesa itinerante que vaya solicitando el voto a los trabajadores que no estén en el centro, o también se podrá realizar el voto por correo.

Una vez efectuada la votación se procederá al **escrutinio**, resultando elegidos:

A.- Como delegados aquellos trabajadores de la lista única más votados.

B.- Como miembros de los comités de empresa se realizará la elección sobre la base del **art. 71 ET**, según el criterio de proporcionalidad, excluyendo primero las listas con menos de un 5% de votos en cada colegio. Las listas restantes se dividen el número de votos válidos obtenidos por la lista por el número de puestos a cubrir. A esta lista le corresponde el entero de ese cociente. Si sobra algún puesto por cubrir se irá a la lista que tenga mayor número de resto.

Una vez determinado el número de puestos de cada lista resultarán elegidos según el orden prefijado por el promotor en la lista.

Una vez obtenidos los resultados se **levanta acta por cada mesa**, la cual deberá estar firmada por los componentes de la mesa y los interventores y representantes del empresario, si han estado presentes.

A continuación se **levanta acta del conjunto de las mesas en la empresa**, que dará el resultado global de las elecciones, remitiéndose a la Oficina Pública y a los interesados, comenzando aquí la fase cuatro.

4.- Actos realizados por la Oficina Pública.

La Oficina Pública ha de **publicar** en el tablón de anuncios las actas y comunicar al empresario que se han presentado, así como la fecha en la que termina el plazo para impugnarlas, no siendo necesaria esta comunicación a los sindicatos si no la solicitan.

Transcurridos 10 días a partir de la publicación se procede al **registro**, salvo que se encuentren defectos formales, **art. 75.7 ET**, no de fondo. Estos defectos pueden ser:

- Que el acta no esté redactada en un modelo oficial.
- Que el acta no esté firmada por el presidente.
- Que no aparezcan en el acta los datos necesarios o sean ilegibles aquellos necesarios para conocer el resultado de las elecciones.

Todos ellos son defectos subsanables para lo que la Oficina Pública permite 10 días para su subsanación al presidente.

No obstante existe un defecto no subsanable: cuando falta la comunicación a la Oficina Pública de la convocatoria, entonces ésta rechaza el acta sin registrarla, invalidando las elecciones que deberán repetirse.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

Transcurrido el plazo de subsanación se registra, lo que debe ser notificado al empresario y se **proclaman** los representantes.

Si deniega el registro, lo hace a través de una resolución administrativa, contra la que cabe impugnación, que se presentará ante los órganos jurisdiccionales del orden social. La **LPL** regula un procedimiento especial recogido en los **arts. 133 y siguientes**.

El objeto sería anular la resolución administrativa y que el juez ordene registrar el acta y dar por válidos los resultados, por ello la legitimación activa la tendrá los sindicatos con representantes en el acta y los trabajadores, que por no tener personalidad jurídica, deberán actuar a través de los que actúen como organizadores (los que hayan sido nombrados representantes).

Como legitimación pasiva (demandado) la Oficina Pública y los sindicatos que habiendo sido promotores, no hayan obtenido representantes, los cuales estarán interesados en que no se registre el acta.

La Ley no da legitimación ni al empresario, aunque es afectado, ni a la mesa electoral.

Este procedimiento es urgente, por lo que se acortan los plazos, y si la sentencia es estimatoria, se ordena el inmediato registro por parte de la Oficina Pública.

Reclamaciones en materia electoral.

El Legislador establece vías contra las posibles irregularidades que se den en el proceso, ya sean por actuaciones de la mesa electoral o por resultados que aparecen en el acta.

Se establece un **procedimiento de reclamación en dos fases**:

- A) Procedimiento arbitral, **art. 76 ET**, se presenta un escrito de reclamación ante la Oficina Pública, quien de conformidad con las partes designará un árbitro, quien resolverá a través de un **laudo arbitral**, que se puede impugnar ante los tribunales. Pueden ser árbitros los licenciados en derecho, diplomados en relaciones laborales o titulaciones equivalentes dentro de la materia.
- B) Procedimiento judicial, **LPL arts. 127 y siguientes**, se interpone demanda contra el laudo, la sentencia resolverá pudiendo anular el proceso electoral.

C)

Antes del procedimiento arbitral se deberán presentar ante la mesa electoral, en el momento en que la mesa toma la decisión, resolviendo ésta la reclamación e incorporando al acta dicha resolución. Si no se ha realizado este paso previo no se podrá acudir al arbitraje.

Ante una resolución de la mesa se establece un plazo para realizar la reclamación, debiendo resolverse todas y quedando constancia de cada una de ellas en el acta. Si alguien no está de acuerdo con la resolución acudirá al proceso arbitral, según el **art. 76**, que establece un plazo de 3 días desde que se produce el hecho o desde que resuelve la mesa.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

*El procedimiento arbitral también se puede iniciar el día que se inicia la votación, pues ese día la mesa ya no puede resolver. El **art. 76**, establece un plazo de 10 días, pues se necesita conocer el resultado de las actas.*

La reclamación se inicia a través de un escrito dirigido a la Oficina Pública, teniendo la legitimación todos aquellos con interés legítimo, incluyéndose aquí también al empresario.

Los motivos para impugnar son cuatro:

- a) *Vicios graves que afecten a las garantías y resultados del proceso. La mesa no ha actuado correctamente, se ha infringido la normativa con consecuencias graves apareciendo resultados que no corresponderían si se hubieran cumplido las garantías.*
- b) *Falta de legitimidad de los trabajadores elegidos, se ha elegido a alguien que no pudo presentarse.*
- c) *El acta no refleja lo que en realidad ha ocurrido. En el acta han de figurar todas las incidencias, si falta alguna se puede impugnar.*
- d) *Falta correlación entre los trabajadores y los representantes elegidos.*

A continuación se designa al árbitro, bien por el acuerdo de las partes o bien por la Oficina Pública, entre un listado de personas que cumplan los requisitos del RD 1844/94 de elecciones a representantes de trabajadores en la empresa...

Una vez designado la OP se inhibe pasando la documentación al árbitro, el cual transcurridas 24 horas desde que la recibe, convoca a las partes para que realicen sus alegaciones (trámite de comparecencia). Una vez oídas las partes dispone de 3 días para dictar un laudo, que es la resolución arbitral del conflicto planteado ante la OP.

*Si no se está de acuerdo cabe impugnar el laudo iniciando la vía judicial, recogida en la **LPL arts. 127 y siguientes**. Esta vía se inicia con la interposición de la demanda, para lo cual ostentarán la legitimación activa todos los interesados, incluida la empresa y la legitimación pasiva los que tuvieron legitimación en el proceso arbitral y no actuaron como reclamantes y cualquier otro sujeto afectado por el laudo.*

La LPL art. 128 tasa los **motivos de la impugnación**, son cuatro:

- a) *Apreciación o no de las causas que justifican el inicio del arbitraje, si el árbitro desestima la reclamación sobre la base del **art. 76 ET**. Lo que se pretende es que el órgano jurisdiccional vuelva a entrar en si se dan las causas para la reclamación y también en el fondo del asunto y resuelva.*
- b) *Se resuelvan cuestiones no planteadas o que no pudieron ser resueltas en el arbitraje. Si la Ley, en el **art. 76**, no lo permite, o bien resuelve sobre materias que no puede. Se puede anular el laudo.*



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

- c) *Se presenta la reclamación al árbitro fuera de plazo, lo que produciría la anulación del laudo.*
- d) *Indefensión de las partes ante el árbitro, falta de citación debida a las partes, o falta del trámite de audiencia. Esto también trae como consecuencia la nulidad, pero la sentencia retrotrae las actuaciones hasta el momento de la comparecencia, reiniciándose el proceso arbitral.*

Si el órgano jurisdiccional entiende que alguna de las partes actúa de mala fe, cabe la posibilidad de sanción con 100.000.- pesetas.

El proceso salvo causa justifica no se suspenderá, correspondiendo al juzgador el decidir dicha suspensión.

CUADRO RESUMEN DE RECLAMACIONES.

TRES TIPOS DE RECLAMACION DURANTE EL PROCESO:

ANTE LA MESA.

ANTE EL ÁRBITRO.

ANTE LOS ORGANOS JURISDICCIONALES.

UN TIPO MÁS AL FINAL DEL PROCESO:

ANTE LA OFICINA PUBLICA POR EL ACTO ADMINISTRATIVO DEL REGISTRO DEL ACTA.

EL MANDATO ELECTORAL.

Duración:

El art. 67.3 ET señala que el mandato representativo durará cuatro años, manteniéndose en funciones hasta que promuevan y celebren nuevas elecciones. Así no cesan por el transcurso de tiempo ni por la convocatoria de elecciones, sólo cuando se celebren nuevas, es decir, hasta que se proclamen nuevos representantes.

Por tanto los supuestos de extinción antes del tiempo previsto en la Ley serán, según sus causas:

- a) **Fallecimiento.**
- b) **Dimisión.**
- c) **Revocación.**
- d) **Pérdida de la condición de elegibilidad.**

a) **fallecimiento: obvia.**



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

b) Dimisión: el representante voluntariamente quiere cesar en la labor representativa, nadie puede ser obligado a permanecer. Lo que exige la Ley es que el representante lo ponga en conocimiento de aquellos que lo eligieron.

Y de la empresa, debido a las obligaciones del empresario para con los representantes.

c) Revocación: art. 67.3 ET “...serán revocados por los trabajadores que los eligieron”. La Ley señala como se ha de realizar. Los trabajadores han de reunirse en asamblea convocada al menos por 1/3 de los trabajadores y el acuerdo ha de ser tomado por mayoría absoluta de electores, no de asistentes a la

Asamblea. Estas previsiones hay que aplicarlas en caso de miembros del comité a los trabajadores del colegio en cuestión.

Además esta posibilidad está limitada por Ley:

No podrán tomar la decisión los trabajadores durante la negociación de un convenio colectivo.

Tampoco hasta transcurridos seis meses desde que fueron elegidos.

d) Pérdida de la condición de elegibilidad: las condiciones para ser elegido son:

- Ser trabajador.
- Con contrato vigente.
- Que pertenezca al centro de trabajo.
- Si son para comités que pertenezca al colegio electoral.

Si estas circunstancias cambian por:

Extinción del contrato de trabajo y pérdida de mandato:

Por voluntad del empresario---despido.

Por voluntad propia.

Hay que tener en cuenta que la LPL prevé que el trabajador mantenga su cargo representativo en caso de despido improcedente, con la opción de readmisión y el empresario recurra la sentencia. Si el empresario le impide acudir al puesto de trabajo, aún pagándole salario, el órgano jurisdiccional ha de poner todo su empeño en que siga cumpliendo sus funciones mientras dure el recurso.

Cambio de centro de trabajo: el trabajador es trasladado:

Traslado.

Desplazamiento.

El traslado supone un cambio de centro de trabajo con cambio de residencia de carácter permanente, provoca extinción del mandato.

SINDICAT DE TREBALLADORS DE SEGURETAT DE CATALUNYA

C/Lorena 45 - 47, local 6

08042 Barcelona

Tel. 93 421 16 22 Fax. 93 432 57 57

<http://www.sts-c.com>



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

El desplazamiento es lo mismo que el traslado pero con carácter temporal. Al no regular la Ley la suspensión del mandato, hay que entender que el mandato no se extingue, lo que repercutiría negativamente en los intereses de los trabajadores. Habrá que estar a lo dispuesto en el convenio colectivo que regulará una posible sustitución.

También cabrá la posibilidad de pedir la suspensión de la decisión empresarial hasta que la sentencia dicte si es correcta o no. En cualquier otro caso la orden del empresario es ejecutiva desde el momento en que se dicta, debiendo el trabajador acatarla y reclamar después. Dicha suspensión se deberá hacer constar en la demanda.

Cambio de categoría:

Si la decisión la toma el trabajador (promoción) y este cambio da origen a un cambio de colegio electoral el mandato se extingue.

*Hay que tener presente que cuando la decisión es tomada por el empresario en contra de la decisión del trabajador, hay que estar a lo dispuesto en el **art. 39.7 ET**, si esta decisión es como represalia, la nulidad de la decisión se puede pedir sobre la base de lesión del derecho de igualdad. Sería un trato de favor de carácter discriminatorio. También podríamos pedir la improcedencia por quebrantamiento de la buena fe contractual.*

Cambio de afiliación del representante:

En este caso los tribunales entienden que este cambio no da lugar a la extinción del mandato. Dado que esta causa no está recogida en el ET como caso de extinción, un trabajador elegido dentro de la candidatura de un sindicato, aunque cambie de sindicato no dejará de ser representante. Hay jurisprudencia del TS del 89 que entiende que el convenio colectivo sí podría recoger este supuesto de extinción, aunque es criticable.

Otro aspecto: las elecciones a representantes, además de elegir a éstos, cumplen la función de determinar el grado de representatividad del sindicato. Así pues, el cambio tendrá consecuencias en este aspecto y el RD1844, art. 12.3 establece que no implicará modificación en los resultados a esos efectos.

Cuando hablamos de cambio de afiliación, entiende el TS tanto el cambio de sindicato como que un independiente se afilie a un sindicato. El sindicato al que se afilie no computará a este trabajador. En el caso contrario tampoco se lo descontará.

Hay una última sentencia del 99, que nos sirve como ejemplo:

En las elecciones de 1994 el CSIF obtiene 66 representantes, que representan un 50,4% de representatividad, 7 de los 13 miembros del comité intercentros.

En 1997 se produce la escisión del sindicato constituyéndose uno nuevo bajo las siglas CSI-CA, que incorpora a los 66 representantes.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

El TS resuelve diciendo que los 66 representantes mantienen su condición. En segundo lugar se plantea si el nuevo sindicato computa los 66 representantes a efectos de su representatividad, resolviendo el TS que no. En tercer lugar a efectos de la constitución del comité intercentros la representación pasa al nuevo sindicato, pues el TS dice que el derecho a tener representantes pasa al nuevo sindicato.

Suspensión del mandato representativo

Supone que de forma temporal los derechos del representante no se pueden desarrollar. El ET no lo prevé porque significaría una merma en los derechos de los representados, pero tampoco prevé la sustitución.

Así si el contrato de trabajo de los representantes queda suspendido, cesan las obligaciones principales de los contratantes (retribución / prestación de servicios), en el caso de la interrupción tampoco hay prestación de servicios efectiva.

El Tribunal Supremo señala que el mandato continuo pese a no haber prestación efectiva, por lo que el representante puede seguir ejerciendo sus labores representativas. Al no recogerlo la Ley hay muchos supuestos ante los que el TS no se ha pronunciado todavía. Lo procedente sería que el régimen interno del comité recogiera estas sustituciones temporales debidas a enfermedad, maternidad, permisos retribuidos, vacaciones, etc., aunque la Ley no lo señale.

Sanción del representante por el empresario de empleo y sueldo.

El empresario puede adoptar esta medida como represalia con el fin que no ejerza sus funciones, por lo que no se suspende el mandato.

Huelga.

Esta situación suspende el contrato de trabajo y el RD de Relaciones de Trabajo, aunque no lo dice expresamente, si se puede derivar, que los representantes no cesan en sus funciones debido a que los trabajadores pueden desistir de la huelga y someterse a la vía del conflicto colectivo. Legitimados para instar el conflicto colectivo son los representantes de los trabajadores. Por tanto, si han de ejercer esta función se entiende que no cesan en sus funciones.

*A las sustituciones temporales no se le aplicará **el art. 67 ET**, que contempla el supuesto de sustitución permanente, y el mandato en este caso durará mientras dure la causa que origina la sustitución.*



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES art. 64 ET.

Se trata de ver los derechos que el legislador otorga a los representantes, los cuales podemos dividir en:

- 1.- Derecho de información.**
- 2.- Derecho de consulta.**
- 3.- Derecho de acción colectiva.**

1.- Derecho de información es el derecho que tienen los representantes a que el empresario ponga en su conocimiento determinados datos de las materias contenidas en el **art. 64 ET**, relativas al:

Sector económico.
Sector profesional.

No estamos ante un derecho de información activa, es información pasiva, pues sólo se recibe información, no son consultados.

Con relación al sector económico, la información se basa tanto en la situación económica de la empresa en el ámbito general como en el ámbito particular. Toda la información que deba entregar a los socios, también la entregará a los representantes.

Con relación al sector profesional han de ser informados de los cambios que se van produciendo con respecto a la contratación y los modelos utilizados para ello. También ha de poner a su disposición todos los conocimientos relativos a la extinción: finiquitos, cartas de despido, etc.

Hay que destacar que en este capítulo también está el ser informado de las sanciones por faltas muy graves. No es requisito para la validez de las acciones, la sanción será válida pese a no informar, pues el artículo habla de "sanción impuesta"

Cabe la posibilidad que el convenio colectivo establezca el procedimiento de sanciones, imponiendo al empresario la obligación de informar a los representantes antes de imponerla, si el empresario no lo hace la sanción es impugnabile.

La **LOLS art. 10.3** establece la obligación previa del empresario de consultar al representante sindical antes de aplicar la sanción a un trabajador afiliado, no distinguiendo la gravedad de la falta. Existe pues un trato diferente para afiliados y no afiliados.

2.- Derecho de Consulta. El alcance de este derecho es mayor que el anterior, pues es un derecho que supone que los representantes tienen la posibilidad de emitir informes sobre las materias que les consulta el empresario, quien deberá consultar a los representantes una vez tomada sus decisión pero antes de ejecutarla.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

Los representantes deberán emitir, si lo estiman oportuno, un informe en el plazo de 15 días, no teniendo carácter vinculante. Es una forma de control de las decisiones del empresario.

Las materias son las recogidas en el **art. 64 ET**:

- Reestructuración de plantillas. (Despido colectivo). El empresario consulta con los trabajadores, toma la decisión y entonces debe consultar a los representantes. Estos controlan así que el empresario mantiene lo acordado si hubo acuerdo en la primera consulta.

- Traslados totales o parciales de las instalaciones, similar al despido colectivo.
- Reducciones de jornada.
- Sistemas de trabajo y rendimiento.

3.- Derecho de acción colectiva: los representantes podrán ejercitar el derecho de función de la representación colectiva que detentan:

- Con relación a la huelga: convocarla.
- Con relación a los conflictos colectivos: iniciar el procedimiento.
- Con relación a la negociación colectiva: negociar convenios.

En todos estos casos hay que tener en cuenta el ámbito de actuación del órgano de representación que será de empresa o centro de trabajo.

GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES.

La cuestión es que el representante durante el ejercicio del mandato no deja de ser un trabajador de la empresa estando, por tanto, sometido tanto al poder disciplinario como de organización del empresario, quien podrá sancionarlo con el despido o dificultar e impedir sus tareas como representante.

Por ello el ordenamiento jurídico establece un sistema de protección del representante frente al poder del empresario. Este sistema está integrado por las garantías recogidas en el **art. 68 ET**. Hay otras garantías que también obligan recogidas en el **art. 56.3 ET** (opción despido), además encontramos otras en el **art. 81ET** (local de reunión) y **art. 40.5ET** (traslado representante).

Todos ellos son mínimos de protección que establece la Ley, luego se pueden ampliar a través del CC, nunca reducir. El propio **art. 68 ET** deja abierta esta posibilidad.

Este sistema de protección está recogido en el **Convenio 135 OIT**, sobre la base del cual el ordenamiento jurídico debe recogerlos, complementándose a través de los CC siendo, por tanto un sistema de mínimos.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES:

1.- FRENTE AL PODER DISCIPLINARIO:

- A) ART. 68.C- DESPIDOS Y SANCIONES (SUSTANTIVA).
- B) ART. 68.A.-EXPEDIENTE CONTRADICTORIO (FORMAL).
- C) ART. 56.4.-DERECHO DE OPCION (INSTRUMENTAL).

2.- FRENTE AL PODER DE ORGANIZACION:

- A) GARANTÍAS DE PERMANENCIA:
 - I.- EXTINCION.
 - II.-SUSPENSION.
 - III.- TRASLADO.
- B) PROMOCION PROFESIONAL Y ECONOMICA.

1.- FRENTE AL PODER DISCIPLINARIO:

A) ART. 68.C: El representante puede incumplir las obligaciones de su contrato y el empresario sancionarlo. Para ello se ha de ajustar a los mecanismos establecidos en la Ley, **art. 54 ET**, o en los CC. En virtud de ello puede despedir al representante lo que supone la extinción del mandato representativo, de ahí la especial protección.

Los CC puede establecer que frente a los incumplimientos de los trabajadores el empresario les puede sancionar, en base ello también puede sancionar al representante en cuanto que trabajador. Por ello el **68 ET** no impide que los representantes sean despedidos o sancionados. Lo que prohíbe es que lo sean por cumplir con sus tareas representativas. Cuando el 68 hace referencia al **54 ET**, que regula el despido disciplinario, no prohíbe que los representantes sean despedidos, salvo en el caso del cumplimiento de su mandato representativo. Lo que no dice es la consecuencia de la decisión del empresario, si será nulo o improcedente.

Hay que remitirse al **art. 17 ET**, que prohíbe a la empresa adoptar medidas discriminatorias, debiendo incluir como causa de discriminación el ostentar mandato representativo. De esta puesta en relación de ambos artículos tendremos que la decisión será nula, ya que irá contra el derecho de igualdad: se les sanciona por el hecho de ser elegidos, no serían sancionados si no hubieran sido elegidos.

Este artículo no impide la sanción, por tanto si la sanción se ha de imponer se establece una segunda garantía: el expediente contradictorio.

El ámbito personal de estas garantías es el de miembros del comité de empresa y delegados del personal. No obstante el TC entendió en 1981 que estas garantías también se extienden a los trabajadores que se presentaron como candidatos durante el tiempo que duren las elecciones u hasta que los elegidos tomen posesión. Si el candidato no estuviera sujeto a estas garantías el empresario al aplicar su poder de organización podría evitar



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

que se presente, pues mediante un traslado perdería la condición de elegibilidad. Así esta garantía la tienen desde que son proclamados candidatos, lo cual crea 2 problemas.

1.- El empresario cuando designa quien forma parte de la mesa electoral, si alguno de los designados se presenta no podrá formar parte de la mesa. Para ello deberá comunicárselo al empresario entonces ¿tendrán estos trabajadores la garantía hasta que se presenten?

Los candidatos que inicien campaña o cuando el empresario sea conocedor de la voluntad de serlo, se plantea la necesidad de ampliar esta garantía desde el momento de conocimiento por parte del empresario de la voluntad de presentarse. Sería defendible, por tanto, la sujeción a la garantía.

2.- Otro problema resuelto por el TS: si las garantías están para los representantes ¿se entiende también a los elegidos como representantes por otro procedimiento que no es el electoral? Es decir cuando los trabajadores reunidos en asamblea eligen a un representante. El TS resuelve en dos ocasiones diciendo en una que sí y en otra que no, que únicamente miembros de comité de empresa y delegados de personal.

Con respecto al ámbito temporal el **art. 68. C ET**, señala que tendrán la garantía durante el mandato y el año siguiente, comenzando a contar desde que termina la prórroga. Esta ampliación de la garantía al año siguiente no se dará cuando la extinción del mandato se haya producido por dimisión o revocación.

B) Expediente contradictorio (ART. 68.A): Esta es una garantía formal que consiste en que el ET adiciona a los trámites para sancionar las faltas graves y muy graves el **expediente contradictorio**.

Este trámite adicional consiste en que el trabajador representante tiene derecho, previamente a ser sancionado por falta grave o muy grave, a conocer que hechos se le imputan, que sanción se le quiere imponer, a hacer alegaciones y a que se practiquen las pruebas a efectos de determinar la certeza de los hechos. Además, el derecho alcanza también a que sean informados, previamente a la imposición de la sanción, el resto de representantes.

Este trámite no está previsto para el resto de los trabajadores, aunque lo podría establecer con carácter de mejora el CC.

La idea es que a pesar del **art. 68 ET**, el trabajador puede ir a los tribunales con lo que podrá preparar su defensa conociendo de antemano los hechos.

Es un trámite formal que el empresario al incumplirlo provoca la improcedencia del despido, a pesar que existan razones suficientes para ello.

Con todo ello se plantea ¿cuál es la consecuencia de la declaración de improcedencia para los trabajadores ordinarios? El empresario opta por la readmisión o la indemnización. Si esta fuera la consecuencia para el representante el empresario

SINDICAT DE TREBALLADORS DE SEGURETAT DE CATALUNYA

C/Lorena 45 - 47, local 6

08042 Barcelona

Tel. 93 421 16 22 Fax. 93 432 57 57

<http://www.sts-c.com>



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

podría conseguir extinguir el contrato del representante a cambio de dinero, a pesar de no tener razones suficientes para el despido.

Por tanto para que la garantía sea efectiva el derecho de opción se traslada al representante, **art. 56.4 ET**, entendiéndose que si el representante no expresa su elección continúa.

C) ART. 56.4: es una garantía instrumental no diciendo este artículo quienes lo tienen y cuando. Los tribunales dicen que al ser una garantía instrumental a las otras dos, pues éstas no pueden ser eficaces sin ella, la duración ha de ser la misma que las sustantivas, sirviendo el mismo razonamiento para el ámbito personal, todos aquellos que tengan las dos garantías anteriores deberán tener esta.

2.- FRENTE AL PODER DE ORGANIZACIÓN:

El empresario puede adoptar sobre la base de ese poder unas decisiones que limiten el ejercicio de las funciones de los representantes por lo que se establecen unas garantías.

A.- ART. 68.B: si el empresario adopta una decisión que suponga la extinción de contratos de trabajo, o la suspensión de éstos o incluso acordar el traslado de los trabajadores. A través de esta vía el representante cambia de centro de trabajo, por lo que ve extinguido su mandato. El artículo no impide al empresario el tomar esta decisión, pero otorga al representante el derecho que si el empresario ha de optar entre dos trabajadores, uno representante y otro no, debe optar por extinguir o trasladar al que no es representante:

Varias cuestiones:

El artículo habla de extinciones por razones tecnológicas o económicas. La jurisprudencia dice que se dará el derecho cuando la extinción sea por causas económicas, quedando pues incluidos todos los despidos objetivos.

Esta garantía es tanto para despidos o suspensiones colectivas como de carácter parcial. Ha de ser de carácter parcial o total, en ese caso no perdura el derecho...

La idea es que si el empresario por causas organizativas, económicas o de producción ha de extinguir el contrato del representante la Ley no se lo impide, pero si existen, por ejemplo, 3 trabajadores en la categoría y uno es representante optará por cualquiera de los otros.

En el caso de despidos colectivos el empresario necesitará autorización de la Autoridad Laboral, previamente se ha seguido el procedimiento del **art. 51 ET**: abrir consultas a los representantes, toma de decisión del empresario y autorización de la Autoridad Laboral.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

Así los representantes tienen esa garantía en el momento en que se toma la decisión de autorizar esa decisión, aunque no lo fueran durante las consultas.

Esta garantía también se enfrenta a la movilidad geográfica. Así encontramos esta garantía en el **art. 40.5** que regula el régimen de traslados y desplazamientos. Los representantes si han de ser trasladados o desplazados lo harán en último lugar.

B.- ART. 68.C: no ser discriminado por motivo de ostentar el mandato en su promoción económica y profesional. Estamos ante otra posible actuación discriminatoria del empresario, pues puede haber un trato distinto por el hecho de ser representante. Estaríamos a lo dispuesto en el **art. 17 ET**. No se puede desfavorecer o favorecer al representante por el hecho de ser representante. El empresario no puede negarle la promoción si el representante cumple los requisitos y éste lo solicita, aunque ello suponga un cambio de colegio y, por tanto, la extinción del mandato. Si no lo pide el representante no puede promocionarlo con el fin de extinguir el mandato.

FACILIDADES DE LOS REPRESENTANTES.

Son mecanismo para conseguir que la comunicación entre representantes y representados sea posible y fluida. Estos instrumentos están la mayoría en el **art. 68**, aunque el **art. 81** recoge dos:

1.- Art. 68.d: habla de un derecho a caballo entre las garantías y las facilidades. **Los representantes pueden manifestar libremente sus opiniones siempre que se viertan sobre las materias objeto de su mandato.**

Todos los trabajadores tienen derecho a la libertad de expresión, aunque limitada. Así el 68.d lo que hace es dar una mayor protección de este derecho cuando lo hacen los representantes. Este precepto protege tanto la manifestación colectiva como la individual.

El Tribunal Constitucional dice que está limitado por el deber de respetar el honor de las personas, incluido el empresario, y el deber de buena fe, los mismos límites que al resto de trabajadores.

2.- Art. 68.d: Libertad de publicación y distribución de las comunicaciones de interés laboral o social, el empresario debe soportar que los representantes, en tiempo de trabajo, distribuyan información siempre que dicha información sea sobre materias sociales y laborales.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

Esta libertad está limitada por el deber de buena fe y por el límite que la Ley señala en el precepto: “no perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo”. Además la Ley dice que deben comunicarlo al empresario aunque no dice cuando (antes o después), es una comunicación no una autorización.

3.- Art.81: Se conceden a los representantes dos instrumentos para la función anterior:

- **Tablón de anuncios.**
- **Salón de reuniones.**

No se le da en todos los casos, pudiendo el empresario, si lo justifica, negarse a concederlo.

*En relación con **el tablón de anuncios** la Ley no dice nada con respecto a que los representantes deban comunicar al empresario la utilización del tablón, lo pueden hacer cuando quieran. Esta facilidad es independiente de la de distribución y se pueden dar simultáneamente.*

*En relación **al salón de reuniones**, este derecho se establece con la finalidad que puedan llevar a cabo las actividades cotidianas del órgano, así como llevar a cabo la comunicación con los representantes. La Ley no dice cómo ha de ser el local, sólo dice que en caso de discrepancia será la Inspección quien decida, cualquiera puede recurrir a ella.*

Tampoco dice la Ley donde debe estar el local, sin embargo la jurisprudencia entiende que es conveniente pero no necesario que esté en el mismo centro de trabajo, siempre que los trabajadores puedan acceder fácilmente a él.

El deber del empresario no es únicamente poner a disposición de los representantes el local, los tribunales entienden que también debe proporcionar los medios necesarios para llevar a cabo la actividad cotidiana en ese local (mobiliario de oficina, etc.). Esta es una materia propia de la negociación colectiva para fijar el contenido concreto de la obligación del empresario.

4.- Art.68.e: Crédito horario: *es la facilidad de mayor relevancia para los representantes. Consiste en facilitar al representante un número de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su labor.*

Estas horas son de jornada de trabajo, que el representante no las va a trabajar y las va a utilizar en las tareas de su cargo representativo. El Legislador se plantea el hecho que el cumplimiento por parte del representante de las tareas de su mandato supone una sobrecarga, al tener que asumir dos tareas, las normales de su puesto y las del mandato. Así prevé este mecanismo, de forma que se le permita realizar las tareas representativas.



93 421 16 22
617 54 52 45

accionsindical@sts-c.com

Secretaría de Acción Sindical

El régimen jurídico será:

1.- *En relación con el **número de horas** el precepto mediante una escala señala un número de horas en función de los trabajadores del centro.*

<i>Hasta 100 trabajadores</i>	<i>15 horas/mes.</i>
<i>De 101 a 250</i>	<i>20.</i>
<i>De 251 a 500</i>	<i>30.</i>
<i>De 501 a 750</i>	<i>35.</i>
<i>De 751 en adelante</i>	<i>40.</i>

Así el número de horas no depende del número de representantes sino del número de trabajadores, pues el Legislador entiende que a mayor número de trabajadores mayor tarea a realizar.

Se la ha planteado a la jurisprudencia que ocurre cuando hay reducción de plantilla, señalando los tribunales que automáticamente disminuye el número de horas.

Este mínimo de horas es un mínimo de derecho necesario mejorable por el CC.

2.- *Con respecto a la titularidad estas horas se conceden a título individual a cada uno de los representantes.*