

TEMA 31

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA, PROCEDIMIENTO ELECTORAL COMPETENCIAS. GARANTÍAS LABORALES. EL DERECHO DE REUNIÓN.

INTRODUCCIÓN

1. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.
2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, DELEGADOS DE PERSONAL, Y COMITÉS DE EMPRESA.
3. PROCEDIMIENTO ELECTORAL COMPETENCIAS.
4. GARANTÍAS LABORALES
5. EL DERECHO DE REUNIÓN.

4. CONCLUSIÓN.

5. BIBLIOGRAFÍA

TEMA 31

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA, PROCEDIMIENTO ELECTORAL COMPETENCIAS. GARANTÍAS LABORALES. EL DERECHO DE REUNIÓN.

INTRODUCCIÓN

Frente al poder de dirección del empresario como propietario de la empresa, nos surge la duda de si el trabajador podrá intervenir de alguna manera en la empresa, por lo que veremos de que forma podrá participar, tanto a través de los órganos de representación que engloban a todos los trabajadores (Delegados de Personal y Comités de Empresa) como a través de los órganos de representación sindical. Intentaremos estudiar cómo se eligen los representantes de los trabajadores. Por último analizaremos como se articula en el mundo del trabajo a través de la asamblea, el derecho de reunión que tienen los trabajadores.

1. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

Una preocupación característica de nuestro siglo es la relativa a la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa. Ella fue tomada en cuenta por el constituyente, y así en el artículo 129.2 de nuestra Constitución se establece que los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa.

La tendencia a que los trabajadores participen en el poder de la empresa se inscribe en un contexto más amplio el movimiento de incorporación a las funciones de decisión de grupos sociales tradicionalmente ajenos al servicio del poder.

La concepción tradicional sobre la empresa, fundada en una concepción patrimonialista de ésta, atribuye, simultáneamente, el poder económico y el poder de decisión al titular de los medios productivos el empresario es así propietario de la empresa. Esta concepción considera a la empresa como un conjunto de bienes al que se adosa un conjunto de relaciones contractuales. En este planteamiento de la empresa, no cabe concebir otro poder de decisión que el de su titular: el

empresario dirige, en exclusiva, su empresa porque es propietario de los bienes que la integran y porque responde a los riesgos que genera la actividad empresarial. Los trabajadores permanecen ajenos tanto a la utilidad patrimonial creada en la empresa, como al ejercicio del poder directivo.

Como corrección al sistema puro de empresa de economía de mercado, se ha arbitrado, siempre con la presión del movimiento obrero al fondo, fórmulas de atenuación del monopolio del poder económico y directivo del empresario, y de paralela participación de los trabajadores en dichos poderes a través de diversos mecanismos representativos.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo pueden estar representados en razón exclusiva a su pertenencia a dicha empresa o centro y, o, además, en razón a su adscripción a un sindicato o central sindical.

Así podemos distinguir:

* **Órganos de representación colectiva unitaria** (Comités de Empresa y Delegados de Personal) que engloban a todos los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, con independencia de que se integren o no en una central sindical. Se pueden definir como las instancias de participación en la empresa o centro de trabajo representativo de todos los trabajadores elegidos por y de entre ellos para la defensa de sus intereses.

* **Órganos de representación sindical** (secciones y delegados sindicales), que integran en su seno a los miembros de un sindicato en una empresa o centro de trabajo.

En el Estatuto de los Trabajadores los órganos a los que se encomienda la representación de los trabajadores en la empresa son los Comités de Empresa y los Delegados de Personal. El artículo 61 del ET deja abierta la posibilidad de "otras formas de participación".

Comités y Delegados de Empresa poseen la misma naturaleza: se trata de órganos extrasindicales destinados a representar unitariamente a todo el personal de la empresa o centro de trabajo.

Esta forma de representación no es igual en todo el mundo así por ejemplo:

Francia

Hay cuatro instituciones distintas de órganos de representación de trabajadores en la empresa.

- Comité de empresa: es paritario, formado por el empresario o representantes del empresario y representantes de los trabajadores, son elegido por votación.

- Delegados de personal: son acumulativos, son órganos unitarios, se eligen por todos los trabajadores de la empresa con el mismo procedimiento que el comité de empresa.

Competencias:

- Vigilancia y control de la normativa laboral.
- Tramitar las reclamaciones de los trabajadores.
- Representación sindical: los delegados sindicales tiene atribuida la negociación colectiva de ámbito empresarial y no las unitarias.
- Comité de seguridad e higiene: es el sistema específico.

Gran Bretaña

Tiene dos características básicas:

- La representación solo se articula por al vía sindical.
- No tiene regulación legal

EEUU

Hay que diferenciar:

- Empresas sindicales: son el sistema tradicional y regulado en la legislación. Los sindicatos tienen sus delegados sindicales. El sistema tradicional es el agente negociador exclusivo. Para que el delegado sindical represente a los trabajadores, estos tiene que aprobarlo por mayoría simple.

Cuando lo obtiene, esta legitimado y podrá trasladar las reivindicaciones de los trabajadores y controlar la aplicación del convenio. Este sistema está legislado y el empresario una vez que obtiene el voto, esta obligado a reconocerle (es distinto que con el británico).

- Empresas no sindicales: no hay un representante de los trabajadores porque no hay un delegado sindical que haya obtenido el voto mayoritario. Puede ser:

- Por no haber presencia de los sindicatos en la empresa.
- habiendo presencia y delegados sindicales hayan intentado obtener el voto mayoritario y no haberlo conseguido.

El empresario puede llevar una campaña para que los trabajadores voten que es legal la campaña antisindical.

Alemania

Existe el comité de empresa que es parecido al español salvo en las funciones porque el alemán además de las funciones españolas tiene la función de codecisión.

Es un órgano de miembros es proporcional al tamaño de la empresa, existe la figura del liberado; que es la persona en que se puede acumular las horas de crédito sindical.

Sus funciones:

- Ser el cauce de las reivindicaciones al empresario.
- Información y consulta.
- Función de codecisión, en determinadas materias el empresario no puede decidir sin la aprobación del comité. Por ejemplo seguridad y salud, horarios, etc.
- Acudir al grupo de conciliación, sino se pone de acuerdo para decidir las medidas hay que acudir al grupo de conciliación. Este esta compuesto por igual número de representantes del empresario y del comité de empresa. Y además lo compone un presidente aceptado por ambas partes.

Además del cauce unitario hay un órgano de representación de carácter sindical, los mandatarios sindicales. Que tienen funciones poco importantes, se limitan a ser los representantes de sus afiliados al sindicato.

Tiene una característica única, la cogestión. Consiste en que los trabajadores están representados en la organización directivas de las sociedades anónimas que en Alemania son casi todas las empresas no unipersonales.

2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, DELEGADOS DE PERSONAL, Y COMITÉS DE EMPRESA.

Como ya hemos dicho anteriormente el derecho de la participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los delegados de personal y de los Comités de Empresa, sin perjuicio de otras formas de participación. A continuación analizaremos cada uno de estos órganos de representación:

1) DELEGADOS DE PERSONAL.

Los Delegados de personal, como los Comités de Empresa, constituyen el órgano de representación del conjunto de trabajadores en la empresa o centros

de trabajo para la defensa de sus intereses.

Los Delegados de personal ostentan la representación mancomunada de los intereses de los trabajadores (art. 62.2) en las empresas:

- Con más de 10 y menos de 50 trabajadores (art. 62.1)
- Con 6 o más trabajadores hasta 10, si así lo decidieran estos por mayoría (art. 62.1)

El numero de Delegados de personal dependerá de la plantilla de la empresa o centro de trabajo; a los que cuentan con más de 30 trabajadores y menos de 50, le corresponden 3 y los que tienen censo de hasta 30 trabajadores le corresponde 1 delegado.

El art. 62.2 de E.T. otorga a los Delegados de personal “las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa”, lo cual puede ser censurable pues atribuye a los Delegados algunas competencias que sólo tienen sentido para las grandes empresas.

Como consecuencia del mencionado precepto, la facultad de ejecutar acciones judiciales y administrativas que el art. 65.1 reconoce a los Comités de empresa también corresponde a los Delegados.

Asimismo los Delegados de Personal observarán Las normas que sobre sigilo profesional se establecen para los miembros del Comité de Empresa (art. 62.2 ET):

2) COMITÉS DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses (art. 63.1 ET).

Los Comités de empresa tienen encomendada la representación y defensa de los trabajadores en las empresas con 50 o más trabajadores. Igualmente todo centro de trabajo, dentro de una empresa, que cuente con tal censo, tendrá su comité propio. El número de miembros del Comité se fija en función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, oscilando entre un mínimo de 5 y un máximo de 75. En concreto, según se establece en el art. 66.1 del ET el número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De 50 a 100 trabajadores cinco miembros.
- b) De 101 a 250 trabajadores, nueve miembros.
- e) De 250 a 500 trabajadores, trece miembros.
- d) De 500 a 750 trabajadores, diecisiete miembros.
- e) De 751 o 1000 trabajadores, veintiún miembros.

- f) De 1000 en adelante dos por cada mil o fracción con un máximo de 75 miembros.

Son los propios miembros del Comité los que eligen de entre ellos al presidente y secretario del órgano y redactan su propio reglamento una copia del cual se remitirá al empresario y otra a la Administración laboral para su registro.

Los Comités han de reunirse siempre que lo solicite la tercera parte de sus miembros o de los trabajadores representados, y en todo caso, cada dos meses (art. 66.2). A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales en la empresa (art. 10.3.2 LOLS).

Además de este Comité de empresa, por centro de trabajo o empresa con 50 o más trabajadores pueden distinguirse:

- "Comité de empresa conjunto", Cuando una empresa tiene en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo que no alcancen, individualmente, pero si sumados, los 50 trabajadores (art. 63.2 ET).

- "Comité conjunto": cuando en una misma empresa y provincia o municipios limítrofes existan centros con 50 trabajadores o más y centros con censo inferior, aquellos constituirán sus respectivos comités y éstos un Comité conjunto común a todos ellos (art. 63. 2).

- "Comité intercentros" art. 63.3 en las empresas en las que se hubieran constituido varios Comités de centro se podrá crear, sólo por convenio colectivo un comité intercentros con un máximo de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporción de los sindicatos o grupos de trabajadores, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las funciones de estos comités intercentros vendrán definidas en el propio convenio, aunque por supuesto, habrán de referirse a la defensa y representación de los intereses del personal de la empresa en su conjunto.

La participación de los trabajadores a través de los Comités no es una verdadera participación en la gestión; por el contrario el grueso de las atribuciones del Comité se reparte entre la recepción de información y la emisión de informes, además de cometidos fiscalizadores y de denuncia. La participación propiamente dicha en el poder empresarial se reduce a muy contadas materias: gestión de obras sociales, adopción de medidas sobre productividad.

3) EL PROCEDIMIENTO ELECTORAL PROMOCIÓN DE ELECCIONES.

Podrán promover elecciones tanto a Delegados de personal como a Miembros de Comité de empresa según el art. 67 ET.:

- Las organizaciones sindicales más representativas.
- las organizaciones sindicales que cuentan al menos con un 10% de los representantes de la empresa.
- Los trabajadores del centro laboral por acuerdo mayoritario.

Los promotores lo deberán de comunicarlo a la empresa y a la autoridad laboral con el plazo mínimo de 1 mes de antelación al inicio del proceso electoral; no pudiendo comentar este proceso antes del mes, ni más allá de tres meses desde esa comunicación a la autoridad laboral.

Cuando se podrán promover las elecciones:

- Por conclusión del mandato electoral, en este caso podrán promover a partir de la fecha en que falten A meses para el vencimiento del mandato, que dura 4 años, manteniéndose los representantes en funciones hasta que no se celebren as mesas electorales.
- Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes antes de cumplir los 4 años. Solamente podrán ser revocados por decisión de los trabajadores por mayoría absoluta mediante asamblea convocada por 1/3 como mínimo de los mismos. Hay que tener en cuenta que a revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta que hayan transcurrido 6 meses como mínimo.
- Cuando se declare la nulidad del proceso electoral.
- A partir de los 6 meses desde el inicio de la actividad en cuanto trabajo.
- También cabe la posibilidad de elecciones parciales ante casos de vacantes producidas por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por un incremento de plantilla, cuando no hayan podido ser cubiertos por el siguiente trabajador más votado, en el caso de elecciones a Representantes a trabajadores, o por aquel que estuviera en la lista a la que perteneciera el sustituto en el caso de los comités de empresa.

La duración del mandato de este sustituto será por supuesto la que esté a la ya existente, extinguiéndose todas al finalizar los 4 años.

CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL.

En el plazo de 7 días desde que el empresario es informado de la inminente realización de un proceso electoral en su empresa, éste deberá

comunicarlo a los trabajadores afectados (es un colaborador necesario) para que constituyan la mesa electoral y también remitirles el censo electoral sobre cuya base la mesa fijará que trabajadores son electores y el número de representantes que se pueden elegir en función de la plantilla.

La mesa fijará la fecha de la votación que deberá estar en el plazo de 10 días desde la constitución de la mesa electoral y la fecha tope para presentar candidaturas (permitiendo el voto por correo que finaliza 5 días antes de la votación).

Composición de la mesa electoral.

Será única en los centros de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único. En los demás centros se constituirán una mesa electoral en cada colegio por cada 250 electores o fracción.

Esto es así porque el art. 71 ET establece que para las elecciones a Delegados de Personal, el censo de electores y elegibles se constituirá en un único colegio. Mientras que si se trata de elecciones a miembros del comité de empresa, el censo se distribuirá en dos colegios, uno integrado por Técnicos y administrativos y otro formado por trabajadores especialistas y no cualificados siendo posible que por convenio colectivo se establezca un colegio para categorías profesionales concretas y específicas.

Volviendo a la composición, cada mesa electoral estará formada por:

- Un presidente: El trabajador de más antigüedad
- Dos vocales: Los trabajadores de mayor y menor edad, este último también actuará como secretario.

En cada Mesa se designarán suplentes a quienes sigan a los titulares en el orden indicado de antigüedad y edad.

Respecto a los integrantes de una Mesa, ninguno de ellos podrá ser candidato y, de serlo, le sustituirá en ella el suplente.

En los casos en los que deba constituirse más de una Mesa (en una Unidad Electoral, ejercerán de Presidente y Vocales los siguientes en mayor antigüedad y de más edad y más joven.

Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario son irrenunciables, y en caso de que alguno de ellos estuviera imposibilitado para desempeñarlo (enfermedad, accidente, fuerza mayor), deberá comunicarlo a la Mesa Electoral con la suficiente antelación que permita a su sustitución por el suplente.

Funciones de la mesa electoral:

1. Fijar la fecha de la votación, que se comunicará a la empresa en el plazo de 24 horas, indicando las horas en que estarán abiertos los colegios electorales.
2. Vigilar el desarrollo de todo el proceso electoral.
3. Levantar las Actas correspondientes (de constitución y de escrutinio)
4. Resolver las reclamaciones que se presenten
5. Elaborar el censo electoral.
6. Publicar los censos electorales (el provisional y el definitivo).
7. Fijar el número de representantes a elegir.
8. Recibir y proclamar las candidaturas que se presenten
9. Presidir la votación.
10. Realizar el escrutinio
11. Extender el Acta del resultado global cuando existan varias mesas.
12. Presentar o remitir, por los medios previstos en Derecho, las actas de constitución de la mesa y el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores en la correspondiente Oficina Pública de Registros, en el plazo de 3 días hábiles. Esta presentación se hará por el Presidente, quién podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.
13. Remitir copias del Acta de escrutinio a los interventores, empresarios y representantes electos.
14. Publicar los resultados de la votación.
15. Subsanan los defectos declarados subsanables (art. 26.2 del Reglamento)
16. Extender certificado, en modelo normalizado, donde figure la fecha y resultado del escrutinio a los interventores acreditados que se lo requieran.

PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

- Pueden ser electores: Todos los trabajadores de la empresa nacionales /extranjeros mayores de 16 años con una antigüedad mínima de 1 mes.
- Pueden ser elegibles: Todos los trabajadores de la empresa nacionales o extranjeros mayores de 18 años con una antigüedad mínima de 6 meses salvo que por convenio colectivo se haya pactado una antigüedad menor con el límite mínimo de 3 meses.

Ni el personal de la alta dirección, ni los socios cooperativistas ni las relaciones excluidas del ET podrán ser electores ni elegibles para estos órganos de representación, si bien el personal de la alta dirección podrá tener los suyos propios.

¿Quiénes pueden presentar candidaturas?

- Los sindicatos legalmente constituidos, tengan o no implantación en la empresa.
- Las coaliciones de dos o más sindicatos con denominación concreta.

- Un grupo de trabajadores de la empresa del mismo colegio en un número igual o superior que el triple de los puestos a elegir.

Lista de candidatos.

- Elecciones a Departamento de Personal: Los candidatos aparecen en una sola lista, ordenada alfabéticamente, expresando el sindicato, coalición o grupo de trabajadores a que representan. La lista deberá tener al menos tantos candidatos como número de personal a elegir.
- Miembros del comité de empresa: El número total de puestos a cubrir se distribuirá entre los colegios en proporción al número de trabajadores que forman cada uno de ellos.

Cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores conformará sus respectivas listas, distintas para cada colegio, debiendo contener cada una de ellas como mínimo tantos candidatos como puestos a elegir por el colegio en donde se presentan.

VOTACIONES y ESCRUTINIO

La votación se llevará a cabo en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral. El voto será personal, libre directo y secreto, y existirá la posibilidad de votar por correo.

Delegado de personal.

La lista es única y abierta, de modo que cada elector dará su vota al candidato de su elección, o candidatos según el número de puestos a cubrir (como máximo 3). Resultarán elegidos los trabajadores que obtengan el mayor número de votos y en caso de empate entre alguno de ellos lo será el de mayor antigüedad.

Miembros del Comité de empresa.

Las listas son cerradas de forma que cada elector podrá dar su voto globalmente a una sola lista de las que se presentan en el colegio al que pertenezca.

Asignación de los puestos

Se realiza siguiendo el sistema de representación proporcional; dividiendo el nº de votos validados de cada colegio por el número de puestos a cubrir en el mismo, obteniendo como resultado el coeficiente de proporcionalidad. Luego el número de votos que ha obtenido cada candidatura se dividirá por este coeficiente y el resultado será el número de miembros del comité de empresa asignados a cada candidatura; agrupándose los picos, si falta algún miembro, a la lista más votada. Si hubiere puestos o puntos sobrantes se distribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

Se rechazarán aquellas listas que no hubieren obtenido al menos el 55 de los votos del colegio correspondiente.

El acta de la votación deberá presentarse ante la oficina pública y publicarse en los tablones de anuncios. Pasados 10 días, la oficina pública llevará a cabo o denegará el registro del acta basada en defectos de forma y concediendo un plazo de subsanación de 10 días.

En caso de no subsanar la denegación del registro del acta quedará registrada y podrá ser impugnada esta acción ante el orden jurisdiccional social

4) COMPETENCIAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 62.2 establece que los Delegados de Personal, individualmente, tendrán las mismas competencias que el Comité de Empresa.

Y en el artículo 64 (modificado por la L. 38/2007 y la LO 3/2007) de dicho texto legal se recogen las competencias atribuidas a la representación unitaria.

Sintetizando dichas funciones serán las siguientes:

1) Recepción de información que debe suministrar el empresario: el Comité tiene derecho a conocer a situación económica de la empresa mediante la recepción de la oportuna documentación. A tal efecto el empresario debe remitir:

- Cuando menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa. sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Anualmente, el balance de situación, la cuenta de resultados, la memoria del ejercicio y restante documentación que se comunique a

los accionistas cuando la empresa revista Lonja de sociedad por acciones o participaciones.

- Los modelos de contrato de trabajo escritos y los documentos sobre extinciones contractuales.
- Informe de las sanciones por faltas muy graves a los trabajadores de la empresa.
- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Otro de los derechos informativos son los reconocidos en el artículo 64.12 recepción de la copia básica de los contratos que deben formalizarse por escrito y notificación de las prórrogas y denuncias de dichos contratos.

Fuera del Título II del ET, concretamente en el artículo 44, se recoge la necesidad de que el empresario cedente o en su defecto el cesionario, notifique a los representantes legales de los trabajadores la sucesión de empresa por actos ínter vivos.

- 2) Emisión de informes (art. 64.1.4º ET): con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
 - b. Las reducciones de jornada.
 - c. El traslado total o parcial de las instalaciones.
 - d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
 - e. Los planes de formación profesional en la empresa.
 - f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de

sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Las decisiones patronales que se adopten sin haber recaído el informe del Comité constituyen infracción administrativa grave (art. 95.7 ET) lo cual no determina el valor del informe, que normalmente no es vinculante.

El artículo 64.1.12 determina como función del Comité el informar a sus representados sobre todos los temas y cuestiones de su competencia que directa o indirectamente tener repercusión en las relaciones laborales. Esta misión informativa debe compatibilizarse, lo que no siempre es fácil, con el deber de sigilo establecido en el artículo 65.2 respecto a determinadas materias y en particular de las que el empresario considere de "carácter reservado".

3) Control del cumplimiento de las condiciones de trabajo: será competencia del Comité ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de la legislación laboral en sentido amplio, o sea de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y ante los organismos o tribunales competentes (art. 64.19^a, a) ET).
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, cuando el centro de trabajo no cuente con un Comité de Seguridad e Higiene (art. 64.1.9b) ET y 34.2. LPRL y art. 19 ET).

4) Función negociadora incluida en el Título III del ET: Es función del Comité de Empresa la importante función de pactar convenios colectivos. Igualmente negocia durante los periodos de consulta legalmente previstos las propuestas empresariales de despidos colectivos, traslados colectivos y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo igualmente colectivos.

Comités de Empresa y Delegados de Personal representan tanto a los trabajadores fijos como a los fijos discontinuos y a los vinculados por contrato de duración determinadas. Todos ellos se computan para determinar el número de representantes que deben elegirse, con una particularidad: los trabajadores contratados por un plazo no superior al año se conmutan de acuerdo con los días (cada 200 días se considera como un trabajador más) trabajador durante el año anterior a la convocatoria de la elección (art. 72 ET).

5) DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL MANDATO.

La duración del mandato de los Delegados de Personal y de los miembros del Comité es de 4 años, prorrogable sino se promueven y celebrar

nuevas elecciones (art. 67.3). La sustitución, revocación, dimisión y cesación del representante debe ser comunicada al empresario y a la Oficina Pública de registro, y publicada en el tablón de anuncios.

Solamente podrían ser revocados por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de éstos (Art. 67.3 ET), mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. Pero hay que tener en cuenta que la revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos por lo menos 6 meses.

En el caso de despido declarado improcedente de un miembro del Comité, Delegado de Personal o Delegado Sindical, si el empresario, contrariando la voluntad del despido, no procediera a su reincorporación, el juez acordará, entre otras medidas que el representante despedido continúe desarrollando en el seno de la empresa las utilidades y funciones propias de su cargo (art. 281c LPL). Igualmente el juez adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar el ejercicio de su función representativa durante la sustanciación del correspondiente recurso (art. 300 LPL).

6) GARANTÍAS LABORALES.

El ET establece un sistema de garantías para proteger al representante frente a posibles decisiones del empresario. El art. 68 enuncia alguna de dichas garantías, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos. Tales garantías son:

1) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves de los representantes, en el que serán oídos el interesado, el Comité o el resto de los delegados de personal.

2) Prioridad de permanencia de la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3) No puede ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación (art. 68.c ET).

4) Función negociadora incluida en el Título III del ET: Es función del Comité de Empresa la importante función de pactar convenios colectivos, igualmente negocia durante los periodos de consulta legalmente previstos las propuestas empresariales de despidos colectivos, traslados colectivos y modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo igualmente colectivos.

Comités de Empresa y Delegados de Personal representan tanto a los trabajadores fijos como a los fijos discontinuos y a los vinculados por contrato de duración determinada. Todos ellos se computan para determinar el número de representantes que deben elegirse, con un particularidad: los trabajadores contratados por un plazo no superior al año se computan de acuerdo con los días (cada 200 días se considera como un trabajador más) trabajador durante el año anterior a la convocatoria de la elección (art. 72 ET).

4) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, libremente, sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación. Tienen derecho a publicar, y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa (art. 68, d) ET.

5) “Crédito de horas”: el representante goza de un crédito de horas mensuales a expensas de la jornada laboral para el desempleo de sus funciones representativas, que oscila entre un mínimo de 15 horas mensuales (en centros de hasta 100 trabajadores) y un máximo de 40 (en empresas con más de 750). Estas horas son retribuidas por el empresario. La suma global de horas atribuidas a todos los miembros del Comité o al conjunto de delegación, puede ser redistribuida en convenio colectivo, de manera que algún o algunos representantes puedan acumular en su propio crédito de horas el de otros u otros, llegando a quedar liberado de todo trabajo en la empresa, sin perjuicio de su remuneración, sin rebasar el máximo total.

Dicho máximo será el siguiente.

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| • Hasta 100 trabajadores ----- | 15 horas al mes. |
| • De 101 a 250 trabajadores ----- | 20 horas al mes. |
| • De 251 a 500 trabajadores ----- | 30 horas al mes. |
| • De 501 a 750 trabajadores ----- | 35 horas al mes. |
| • De 751 en adelante ----- | 40 horas al mes. |

El empresario que vulnere los derechos de los representantes de los trabajadores incurre en infracción administrativa grave (art. 95 ET).

3. EL DERECHO DE REUNIÓN.

Con carácter general, el artículo 21 de la Constitución Española reconoce el derecho de reunión pacífica y sin aminoración.

El art. 4.1, f), ET reconoce a los trabajadores el genérico derecho de reunión que el art. 77.1 concreta en el ámbito de la empresa o centro de trabajo como el “derecho a reunirse en asamblea”.

La asamblea es un instrumento de deliberación destinado a tratar de

asuntos que afectan al interés del personal. Su finalidad será unas veces informativa y en otras ocasiones se llegará a la adopción de acuerdos.

El sistema asambleario se inspira en el principio de la democracia directa la totalidad de los interesados se reúne para deliberar sin mediación de órganos representativos. Excepcionalmente, el art. 77.2 prevé la celebración de reuniones parciales cuando resulte imposible la reunión simultánea del total de la plantilla, por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra cosa circunstancia. Estas reuniones parciales se consideran como una sola y serán fechadas en el día de celebración de la primera.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla (art. 77.1 ET).

La asamblea será presidida, en todo caso por el Comité de Empresa o los Delegados de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma y de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren, previamente, en el orden del día. La presidencia debe además notificar la convocatoria por escrito con su orden del día al empresario -que acusara recibo- con no menos de 48 horas de antelación. Y asimismo comunicará al empresario el nombre de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a participar en la asamblea, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Aunque el ET no lo diga, es lógico que la audiencia esté facultada para disolver la asamblea cuando estime que se incumplen las exigencias legales para su desarrollo.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario. Éste deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea salvo en los siguientes casos (art. 78.2 ET).

- a) Si no se cumplen las disposiciones legales del ET en cuanto a convocatoria y desarrollo de la asamblea.
- b) Si hubieran transcurrido menos de 2 meses desde la última reunión celebrada. Este punto no afecta a las reuniones informativas sobre convenios colectivos.
- c) Si aún no se hubiesen resarcido o afianzado los daños y perjuicios ocasionados en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de empresa.

No exige el ET quórum para la válida constitución de la asamblea, limitándose a establecer una regla para el supuesto de que la asamblea pretenda adoptar acuerdos que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa o centro. En este caso, se exige la mayoría absoluta de los votos de éstos (art. 80 ET). No solo de los representantes de la asamblea.

En opinión del Profesor Montoya, tal regla debería haber sido extendida a todas las asambleas, principalmente por dos motivos:

1) No es fácil concebir una asamblea que no trate temas que de forma directa o indirecta no afecten a todo el personal de la empresa o centro de trabajo.

2) Porque aún admitiendo tal posibilidad, resulta contradictorio con la idea de asamblea (conjunto de los interesados sin mediación de órganos representativos) el que ésta no llegue a reunir a la mitad más uno de sus componentes teóricos.

El voto será libre, personal, directo y secreto, admitiéndose, curiosamente, el voto por correo.

4. CONCLUSIÓN.

Como hemos visto a lo largo del presente tema, el poder de dirección del empresario, a causa de la presión del movimiento obrero, se ha visto atenuado por una participación de los trabajadores en dichos poderes, a través de diversos órganos representativos.

Dichos organismos serán de dos clases: unos órganos de representación colectiva, los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, que engloban a todos los trabajadores y los órganos de representación sindical, que veremos en el tema siguiente.

En este tema hemos estudiado tanto al Comité de Empresa, como a los Delegados de Personal, así como el procedimiento electoral podrá elegir a dichos representantes. También hemos analizado las diversas competencias que tienen estos representantes en el seno de la empresa, así como la duración y la extinción de su mandato. Hemos visto que existe un sistema de garantías para proteger a los representantes frente a posibles decisiones unilaterales del empresario

Y, finalmente, hemos analizado el derecho de reunión, entendido como el derecho de reunirse en asamblea los trabajadores.

5. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, de 27 de diciembre de 1978.
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, R.D. 1/95, de 24 de mayo
- LEY 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social ..
- REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, R.D. 1844/94, de 9 de septiembre.
- LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL, LO. 11/85, de 2 de agosto.
- MONTOYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, 30ª ed., 2012
- SALA, TOMÁS, MONTERO y otros. Derecho del trabajo I, II . Ed Titant lo Blanch 2012
- GUÍA LABORAL 2012 Y DE ASUNTOS SOCIALES, del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales.
- AAVV, "Práctica laboral". Deusto.



**ANEXO 1 FUNCIÓN DEL SMAC EN MATERIA ELECTORAL Y
PROCEDIMIENTO ARBITRAL DE RECLAMACIÓN**

A) REGISTRO ACTAS PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Funciones:

a. **Recibir la comunicación de los promotores** de su propósito de celebrar elecciones en la empresa.

b. Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad.

c. **Exponer públicamente los preavisos presentados y los calendarios electorales**, dentro del siguiente día hábil a su comunicación.

d. Facilitar copia de los preavisos presentados a los sindicatos que así lo soliciten a través de las personas acreditadas por los mismos para recoger documentación electoral. La entrega se hará dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.

e. Recibir la comunicación de las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato, dando la debida publicidad a las mismas.

La comunicación se efectuará en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca.

f. Recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores o los Delegados sindicales, si los hubiera, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieran celebrado elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.

g. Recibir el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores, y el acta de Constitución de la mesa o mesas electorales, por cualquiera de los medios previstos en derecho. El plazo de presentación será de tres días hábiles desde la redacción del acta de escrutinio.

h. Reclamar a la mesa electoral la presentación del acta correspondiente a una elección celebrada, a instancia de los representantes sindicales acreditados ante la oficina pública, y previa exhibición del certificado de la mesa que pruebe que se han celebrado elecciones sindicales, cuando hayan transcurrido los plazos previstos en este Reglamento y no se haya efectuado el depósito del acta.

i. Proceder a la **publicación de una copia del acta de escrutinio en los tabloneros de anuncios** en el inmediato día hábil a su presentación.

j. Entregar copia del acta de escrutinio a los sindicatos que así se lo soliciten.

- k. Dar traslado a la empresa de la presentación del acta de escrutinio correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.
- l. Mantener el **depósito** de las papeletas de votos nulos o impugnados hasta cumplirse los plazos de impugnación.
- ll. **Registrar o denegar el registro** de las actas electorales en los términos legalmente previstos.
- m. Expedir copias auténticas de las actas electorales.
- n. Recibir el escrito en el que se solicita la iniciación del procedimiento arbitral.
- ñ. Dar traslado del escrito de iniciación del procedimiento arbitral a los árbitros por turno correlativo, así como de una copia del expediente electoral administrativo en el día hábil posterior a su recepción.
- o. Recibir la notificación del laudo arbitral.

Registro de las actas electorales.

La oficina pública, transcurridos los **diez días hábiles** desde su publicación en el tablón de anuncios, procederá o no al registro de las actas electorales.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública sólo podrá hacerse cuando concurra algunas de las siguientes circunstancias:

- a. Actas que no vayan extendidas en los modelos oficiales.
- b. Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública.
- c. Falta de firma del Presidente de la mesa electoral.
- d. Actas en las que se omitan alguno de los datos de los modelos oficiales, que impida el cómputo electoral.
- e. Actas ilegibles que impidan el cómputo electoral.

Excepto en el supuesto contemplado en el párrafo b) del apartado anterior, la oficina pública requerirá, dentro del siguiente **día hábil**, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de **diez días hábiles proceda a la subsanación** correspondiente.

B) DE LAS RECLAMACIONES EN MATERIA ELECTORAL.

Procedimientos.

- a) Las **impugnaciones en materia electoral**, de delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, se tramitarán conforme al procedimiento arbitral previsto en el ET

b) Las reclamaciones por **denegación del registro** de actas electorales se plantearán directamente ante la jurisdicción del orden social. (Art 127 impugnación de laudos y art 133 LPL).

c) **Reclamación previa ante la mesa.** Se requiere para la impugnación de los actos de la mesa electoral haber efectuado previamente reclamación ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación.

La reclamación previa deberá ser resuelta por la mesa electoral en el posterior día hábil,

En el caso de que la mesa electoral no hubiera resuelto la reclamación dentro de los plazos establecidos en el número anterior, se entenderá que se trata de un acto presunto de carácter desestimatorio, a efectos de iniciar el procedimiento arbitral.

Legitimación. todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés.

causas de impugnación:

- a. Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
- b. Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.
- c. Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.
- d. Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

C) DESIGNACIÓN DE ÁRBITROS EN EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL Y CONDICIONES DE LOS MISMOS.

Designación de los árbitros.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por **acuerdo unánime** de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el 10% o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente.

Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos legitimados para la designación de los árbitros, la autoridad laboral competente, atendiendo a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los árbitros y posibilidad de ser recusados, ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista que contendrá el triple número de árbitros de los previstos en cada una de ellas, para que las organizaciones sindicales enumeradas en el número anterior manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir,

siendo designados árbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los árbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la autoridad laboral los designará en proporción al número de representantes de trabajadores con que cuente cada sindicato.

Número de árbitros por ámbitos geográficos.

- dos, como mínimo, en las provincias que cuenten con una población activa de hasta 200.000 trabajadores;
- tres, en los que tengan más de 200.000 y menos de 600.000, y
- cinco, en las que rebasen 600.000 trabajadores de población activa.

Mandato de los árbitros. cinco años, siendo susceptible de renovación.

Abstenciones y recusaciones de los árbitros.

1. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, por las siguientes causas:

- a. Tener interés personal en el asunto de que se trate.
- b. Ser administrador de sociedad o entidad interesada o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
- c. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- d. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- e. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

El árbitro en quien concurra alguna de las causas expresadas en el apartado anterior se abstendrá del conocimiento del asunto sin esperar a que se le recuse. La abstención será motivada y se comunicará a la oficina pública de registro, a los efectos de que ésta proceda a la designación de otro árbitro de entre la lista correspondiente.

Cuando alguna de las partes proceda a la recusación de un árbitro, éste decidirá motivadamente lo que estime procedente, y, si rechaza la recusación, la parte que la haya presentado podrá alegarla ante el Juzgado de lo Social si recurre contra el laudo.

D)PROCEDIMIENTO ARBITRAL.

Iniciación del procedimiento.

El procedimiento arbitral se iniciará mediante **escrito** dirigido **a la oficina pública competente** por el ámbito territorial del proceso electoral impugnado, por quien cuente con interés legítimo en el mismo.

El escrito, que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral, se dirigirá también a quien promovió las elecciones y en su caso a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Contenido del escrito de reclamación.

- a. Oficina pública competente a la que se presenta la impugnación electoral.
El error en la determinación de la oficina pública competente no obstará para la tramitación del escrito impugnatorio.
- b. Nombre y apellidos del promotor de la reclamación, documento nacional de identidad, así como acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
- c. Domicilio, a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.
- d. Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral, concretando su denominación y domicilio.
- e. Hechos motivadores de la reclamación.
- f. Acreditación de haberse efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de impugnación de actos llevados a cabo por la misma
- g. Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral .
- h. Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Plazos de presentación del escrito impugnatorio.

tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en que se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa.

En el caso de impugnaciones promovidas por los sindicatos que no hubieran presentado candidatos en el centro de trabajo en el que se hubiese celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado.

Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública competente.

Tramitación del escrito impugnatorio.

Recibido el escrito impugnatorio por la oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubiera presentado un acta electoral para registro, se suspenderá su tramitación.

Actuación arbitral.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

2. El árbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas.

Laudo arbitral.

1. Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el árbitro dictará el correspondiente laudo, que resuelva la materia o materias sometidas a arbitraje.

2. El laudo arbitral será escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

3. El laudo emitido se notificará a los interesados y a la oficina pública competente.

Si se hubiera impugnado la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

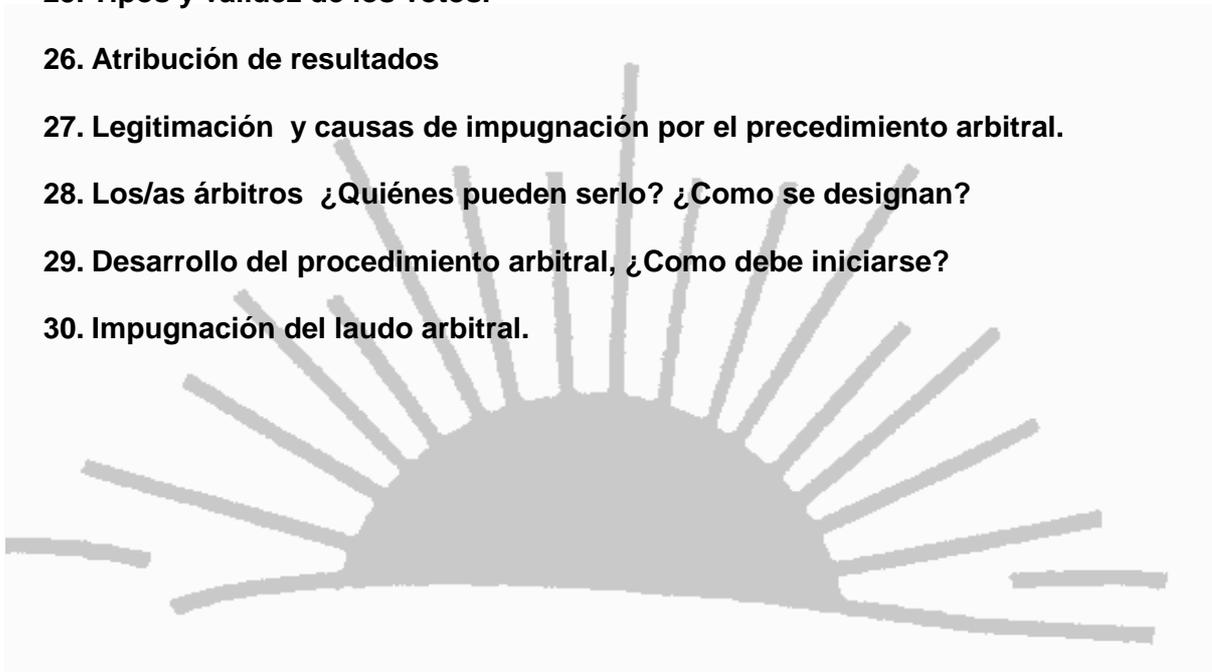
4. El laudo arbitral podrá impugnarse ante la jurisdicción social a través de la modalidad procesal correspondiente.

SUPUESTOS PRÁCTICOS

A) PREGUNTAS DEL TEMA 31 (RESOLUCIÓN Y PUESTA EN COMÚN EN EL AULA)

1. Determinación de las Unidades Electorales.
2. ¿Dónde se pueden celebrar Elecciones Sindicales?
3. ¿Cuántos/as representantes corresponde elegir?
4. Trabajadores/as fijos, discontinuos y eventuales que cuentan.
5. En un centro de trabajo con 100 trabajadores fijos, 25 discontinuos, 25 eventuales con contrato superior a un año y 100 eventuales con contrato inferior a un año que, en total, han trabajado 4000 días ¿cual es el nº de representantes a elegir?
6. ¿ Y en un Centro de trabajo con: 22 trabajadores fijos, 7 eventuales con contrato inferior a un año. 2.000 jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses.
7. ¿Quiénes son electores y elegibles?
8. Casos de suspensión del contrato de trabajo que permiten votar.
9. Cuándo deben cumplirse los requisitos para ser elector o elegible?
10. La autoridad competente en materia electoral: Oficinas Públicas de Registro (OPR).
11. En qué casos pueden promoverse elecciones?
12. Quiénes pueden promover elecciones?
13. Cómo y cuándo se preavisa?
14. Qué es “La promoción generalizada”.
15. Composición de las Mesas.
16. Constitución y funcionamiento de las Mesas.
17. Clases y número de Mesas
18. Funciones de las Mesas.
19. Qué es un Colegio Electoral.

20. Cuando debe haber más de un Colegio?
21. Quién puede presentar candidatura?
22. Como y cuando se presentan?
23. Reclamaciones y proclamación de candidaturas.
24. Votación por correo.
25. Tipos y validez de los votos.
26. Atribución de resultados
27. Legitimación y causas de impugnación por el procedimiento arbitral.
28. Los/as árbitros ¿Quiénes pueden serlo? ¿Como se designan?
29. Desarrollo del procedimiento arbitral, ¿Como debe iniciarse?
30. Impugnación del laudo arbitral.



B) CASOS PRÁCTICOS (SE ELABORARÁN Y ANALIZARÁN EN EL AULA)

Casos representación de trabajadores tema 31

1. Una empresa tiene una plantilla compuesta por 10000 trabajadores de los que 1500 son técnicos, 2000 administrativos y 6500 especialistas y no cualificados.

El 90% son socios cooperativistas (el la misma proporción en cada colegio)

Los sindicatos A, B y C, presentan candidatos en el Colegio de Especialistas y no Cualificados, obteniendo los siguientes votos:

A: 400 votos
B: 200 votos
C: 5 votos

Por su parte los sindicatos D y E, presentan candidatos en el Colegio de Técnicos y Administrativos, obteniendo los siguientes votos:

A: 200 votos
B: 100 votos

Calcular:

- 1º Cuantos miembros compondrán el comité de empresa**
- 2º Cuantos representantes tendrá cada sindicato**
- 3º Se podrá liberar a algún representante sindical**
- 4º De cuantas horas dispondrán para asuntos sindicales**

2. Una empresa de ámbito nacional con sede central en Valencia y 2 centros, emplea en la actualidad 5.000 personas de las cuales 10 son miembros de alta dirección, 5 son consejeros y 2000 son temporales de más de 1 año a jornada partida a razón de 20 horas semanales. Entre los centros se reparten repartidas así:

<u>Centro de trabajo</u>	<u>Adminis.</u>	<u>Técnicos</u>	<u>Talleres</u>	<u>Total</u>
Central	100	50	200	350
	(incluidos alta dir. y consejeros)			
Factoría A	50	50	3.000	3.100
			(2000 temporales)	
Factoría B	200	50	1.400	1.650

En la empresa se van a realizar las votaciones para formación del Comité de Empresa el día 8 de Enero de 2011.

Presentan candidatura 2 centrales sindicales y un grupo independiente por el sistema de listas cerradas y se realiza la votación sin impugnaciones. Los resultados en votos son:

	Central Sindical X		Central Sindical Y		Grupo Independiente	
Centro trab	Tec-Adm	Taller	Tec-Adm	Taller	Tec-Adm	Taller
Central	50	50	40	100	5	5
Centro A	20	1000	30	900	50	500
Centro. B	2	200	2	100	60	150

Se pregunta:

- 1º ¿Cuántos miembros tendrá el Comité de Empresa, por cada Centro de Trabajo?
- 2º Indicar el nº de representantes de Cada Central Sindical en Sede Central y los Centros A y B
- 3º ¿Cuántas mesas para votar deberá tener la candidatura de Talleres en el Centro A y B?

C) OTROS CASOS PARA PROFUNDIZAR (SE ELABORARÁN EN CASA Y SE PONDRÁN EN COMÚN EN EL AULA)

SUPUESTOS PRÁCTICOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tema 31-32. LEGISLACIÓN

1. Cuantos delegados sindicales deben tener los siguientes sindicatos, en una empresa que tiene 3.000 trabajadores y 500 temporales a tiempo parcial inferiores a 1 año: (200 días):

- Sindicato X: 4 % de representación sindical
- Sindicato Y: 8 % de representación sindical
- Sindicato Z: 16 % de representación sindical

2. Contesta:

- i. numero de delegados de personal
- ii. comité de empresa
- iii. quienes pueden promover elecciones
- iv. numero de mesas electorales
- v. componentes de las mesas electorales
- vi. funciones generales de la mesa electoral
- vii. quienes pueden presentar candidatura
- viii. electores y elegibles
- ix. en que supuesto, la oficina publica dependiente denegara el registro
- x. actos, impugnaciones
- xi. motivos de impugnación
- xii. competencias
- xiii. garantías laborales
- xiv. horas mensuales retribuidas
- xv. quien preside la asamblea

3. Quien puede solicitar la convocatoria de una asamblea

4. La promoción de elecciones para cubrir la totalidad de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, en que casos se puede efectuar:

5. Cuando la promoción de elecciones se efectúe por los trabajadores del centro de trabajo deberá hacerse por acuerdo mayoritario, que se acreditara mediante acta de la reunión celebrada al efecto, en ella debe constar: citar la falsa: (artº 2 R.D. 1844/94, de 9 de Septiembre):

- i. Plantilla del centro

- ii. Numero de convocados
 - iii. Numero de asistentes
 - iv. Numero de votos en blanco
 - v. Resultados de la votación
6. Cuantas mesas electorales tendrán los centros de trabajo en la que exista colegio único
7. Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central integrada por:

- i. 5 miembros
 - ii. 7 miembros
 - iii. 3 miembros
 - iv. 4 miembros
8. En que plazo se debe constituir la mesa electoral desde que se comunica a la empresa el propósito de celebrar elecciones sindicales:
- i. 7 días
 - ii. 10 días
 - iii. 8 días
 - iv. 5 días
9. Con que plazo de tiempo se deben publicar en los tablonos de anuncios, la lista de electores para el Comité de Empresa:
- i. 48 horas
 - ii. 24 horas
 - iii. 72 horas
 - iv. ninguna es correcta

10. En los casos de renuncia de algún candidato en alguna de las listas para las elecciones, no implicara la anulación del proceso electoral siempre y cuando la lista tenga un numero de candidatos de la menos:
- i. 60 % de puestos a cubrir
 - ii. 75 % de puestos a cubrir
 - iii. 51 de puestos a cubrir
 - iv. 50 de puestos a cubrir

11. En la distribución proporcional de representantes en un comité de empresa ¿Cuándo se constituye colegio único?
- a) Cuando en alguno de los colegios corresponda un cociente inferior al 5 %
 - b) Cuando en alguno de los colegios corresponda un cociente inferior al 3 %

c) Cuando en alguno de los colegio corresponda un cociente inferior al 0.5 %

d) Cuando en alguno de los colegio corresponda un cociente inferior al 4 %

(Artº 9 R.D. 1844/94, de 9 de Septiembre)

12.A efectos de establecer la atribución de representantes en el Comité de Empresa, que no debe tenerse en cuenta:

13.En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del ultimo puesto a cubrir, resultara elegido:

- i. El candidato mas votado
- ii. El de mayor antigüedad
- iii. El menos antiguo
- iv. Ninguna es correcta

14.Por que causas pueden impugnarse las elecciones sindicales:

15.La reclamación previa ante la mesa electoral en que plazo debe realizarse:

- i. 2 días laborales siguientes al acto que motiva la impugnación
- ii. 3 días laborales siguientes al acto que motiva la impugnación
- iii. 1 día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación
- iv. 5 días laborables siguientes al acto que motiva la impugnación

(Artº 30 R.D. 1844/94, de 9 de Septiembre)

16.La impugnación del Laudo Arbitral de unas elecciones sindicales, en que plazo se debe realizar:

- i. 20 días hábiles
- ii. 3 días hábiles (Artº 127 R.D.L. 2/95, de 7 de Abril)
- iii. 5 días hábiles
- iv. 7 días hábiles

17.Quienes no tienen la consideración de demandados en la impugnación judicial del Laudo Arbitral de unas elecciones sindicales

(Artº 129 R.D.L 2/95 de 7 de Abril)

18.La demanda sobre el laudo arbitral, sobre que aspectos debe fundarse:

(Artº 128 R.D.L. 2/95, de 7 de Abril)

19.Especialidad procesal del proceso de impugnación del Laudo Arbitral

(Artº 132 del R.D.L. 2/95, de 7 de Abril).

1. Cuantas mesa electorales se constituyen en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y por quien estará formada
2. Supuestos especiales en la elección de representantes en la empresa
3. En que casos la Oficina Publica puede denegar el registro de un acta de votación

CASOS DE EXAMENES:

1º La empresa "Dirta S.A", tiene 32 trabajadores y se quieren celebrar elecciones sindicales. ¿Formaran Comité de Empresa o Delegados de Personal? ¿Cuántos? ¿Quiénes formaran la mesa electoral? ¿Quiénes pueden votar y quienes no? ¿Quiénes pueden presentarse como candidatos? ¿Los votantes, por cuantos candidatos pueden votar?

Los resultados del escrutinio son: Dos candidaturas claramente destacadas y otras dos con menos votos, empatadas

¿Quiénes serán los delegados de personal? ¿Qué se hace con el resultado del escrutinio?

2º En Cuenca tiene su domicilio y su sede central, la empresa "Maderas Valiente", cuya actividad fundamental es la fabricación de chapa de madera para carpintería. Esta empresa tiene su principal centro de trabajo en la propia capital, con una plantilla de 174 trabajadores fijos, pero dentro de la provincia, dispone de otro centro en Motilla de Palancar de 32 obreros fijos; de otro centro de trabajo en Tarancón con una plantilla de 67 obreros fijos, y de otro centro de trabajo en Huete con una plantilla de 19 obreros fijos.

Las organizaciones sindicales mas representativas promueven elecciones para designar delegados de personal en comités de empresa. Los promotores comunican a la empresa tal evento con 5 días de antelación a la fecha de iniciación del proceso electoral. Se produce la elección a mano alzada, pero se priva del voto a tres trabajadores que tienen solamente 16 años y una antigüedad de tres meses.

Los representantes de los trabajadores tomen posesión de su cargo y ejercen sus funciones, pero cuando han transcurrido 21 meses desde la elección, con ocasión de estar tramitando su convenio colectivo, surgen tensiones entre algunos trabajadores y uno de sus representantes en el comité de empresa. Se celebra una asamblea convocada a instancia de 4 trabajadores, que se han significado adversarios de aquel miembro del Comité, se decide, a mano alzada, revocar el mandato de aquel proceder como así sucede, a la designación, mediante votación, de un compañero que lo sustituya.

Se pregunta:

- 1º Cuantos representantes procede designar
- 2º De cuantas horas mensuales disponen
- 3º Procede crear la figura del liberado
- 4º Se podría crear un comité intercentro.
- 5º Que irregularidades se han cometido en relación al E.T.

3º Una empresa tiene una plantilla compuesta por 200 trabajadores de los que 80 son técnicos y administrativos y 120 especialistas y no cualificados.

Los sindicatos A, B y C, presentan candidatos en el Colegio de Especialistas y no Cualificados, obteniendo los siguientes votos:

A: 80 votos
B: 36 votos
C: 4 votos

Por su parte los sindicatos D y E, presentan candidatos en el Colegio de Técnicos y Administrativos, obteniendo los siguientes votos:

D: 45 votos
E: 35 votos

Calcular:

- 1º Cuantos miembros compondrán el comité de empresa
- 2º De cuantas horas dispondrán para asuntos sindicales
- 3º Cuantos representantes tendrá cada sindicato
- 4º Se podrá liberar a algún representante sindical

4º La empresa Cementos del Norte, tiene una plantilla en su centro de trabajo de Baracaldo, de 3.200 trabajadores fijos, 120 fijos discontinuos con contratación indefinida que trabajan 6 meses al año y 400 con contrato a tiempo parcial (10 días al mes), en el año anterior.

La plantilla de la empresa se divide en:

- 200 Administrativos
- 300 Técnicos
- Resto del personal, Especialistas y no Cualificados

Por convenio colectivo, se pactan 3 colegios electorales.

Una vez celebradas elecciones sindicales, los resultados son los siguientes:

Colectivo de Técnicos.....Sindicato A: 20%
 Sindicato B: 30%
 Sindicato C: 50%

Colectivo de Administrativos.....Sindicato D: 35%
 Sindicato E: 25%
 Sindicato F: 40%

Especialistas y no cualificados.....Sindicato A: 30%
 Sindicato B: 28%
 Sindicato C: 42%

Se pide:

- 1º Cual será la composición del Comité de Empresa
- 2º Cual es el procedimiento para convocar elecciones
- 3º Cuantos representantes sindicales tendrá cada sindicato
- 4º Cuantas mesas electorales tendrá cada colegio
- 5º Cuantas horas de permiso sindical tendrán los representantes sindicales
- 6º Sabiendo que las horas que tiene que realizar mensualmente cada trabajador son 160, determinar el número de liberados sindicales que podrían tener los sindicatos.
- 7º El sindicato A, impugna las elecciones, iniciando procedimiento judicial. Indicar el citado procedimiento y la norma que lo regula.

5º Una empresa de ámbito nacional Jefa S.A. con sede central en Madrid y factorías en Málaga (A), La Coruña (B) y Castellón (C), emplea en la actualidad 6.110 personas repartidas así:

<u>Centro de trabajo</u>	<u>Adminis.</u>	<u>Técnicos</u>	<u>Talleres</u>	<u>Total</u>
--------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	--------------

Central	85	28	10	123
Factoría A	43	137	3.106	3.286
Factoría B	94	67	927	1.088
Factoría C	24	19	1.570	1.613
Total	246	251	5.613	6.110

En la empresa se van a realizar las votaciones para formación del Comité de Empresa el día 8 de Enero de 1.982.

Presentan candidatura 2 centrales sindicales y un grupo independiente por el sistema de listas cerradas y se realiza la votación sin impugnaciones. Los resultados en porcentajes son:

Centro trab	Central Sindical X		Central Sindical Y		Grupo Independiente	
	Tec-Adm	Taller	Tec-Adm	Taller	Tec-Adm	Taller
Central	17	-----	20	-----	63	-----
Fact. A	20	42	36	31	44	27
Fact. B	27	31	22	43	51	26
Fact.C	21	41	30	30	49	29

Se pregunta:

1º ¿Cuántos miembros tendrá el Comité de Empresa, por cada Centro de Trabajo?

2º Indicar el nº de representantes de Cada Central Sindical en Sede Central y Factoría A

3º ¿De cuantas horas retribuidas dispondrá cada miembro del Comité para sus funciones?

4º ¿Cuántas mesas para votar deberá tener la candidatura de Talleres en la Factoría A?

5º Si el miembro que ocupa el tercer lugar de la lista de la Central Sindical X en la Factoría A, deja su puesto el día 15 de noviembre de 1.982. ¿Se ocupara la vacante? ¿Quién ocupara y durante cuanto tiempo?

6º La empresa "Aceros de Asturias" cuenta son tres centros de trabajo en Asturias, Bilbao y Santander

En centro de trabajo de Asturias tiene 400 empleados.

En el Colegio de Técnicos y Administrativos hay 76 trabajadores y en el de Especialistas y no Cualificados, 324.

En las últimas elecciones sindicales, las organizaciones sindicales que se presentaban a los comicios obtuvieron los siguientes porcentajes:

Colegio de Técnicos y Administrativos

- Sindicato A: 34% de votos
- Sindicato B: 36% de votos
- Sindicato C: 4% de votos
- Sindicato D: 26% de votos

Colegio de Especialistas y no Cualificados

- Sindicato E: 22% de votos
- Sindicato F: 70% de votos
- Sindicato G: 8% de votos

El centro de trabajo Bilbao, cuenta con los siguientes empleados:

15 contratos de personal de alta dirección
70 Técnicos y Administrativos
185 trabajadores de planta

En el colegio de Técnicos y Administrativos, los sindicatos obtuvieron los siguientes porcentajes:

- Sindicato A: 30% de votos
- Sindicato B: 40% de votos
- Sindicato C: 3% de votos
- Sindicato D: 27% de votos

En el Colegio de Especialistas y no Cualificados:

- Sindicato E: 48% de votos
- Sindicato F: 35% de votos
- Sindicato G: 17% de votos

El centro de trabajo de Santander cuenta con 1.085 que se distribuyen en:

- 95 Técnicos y Administrativos
- 990 Trabajadores de planta

En el colegio de Técnicos y Administrativos, los Sindicatos obtuvieron los siguientes porcentajes:

- Sindicato A: 40% de votos
- Sindicato B: 35% de votos
- Sindicato C: 20% de votos

- Sindicato D: 5% de votos

En el Colegio de Especialistas y no Cualificados, los Sindicatos obtuvieron los siguientes porcentajes:

- Sindicato E: 46% de votos
- Sindicato F: 38 de votos
- Sindicato G: 16% de votos

La empresa tiene que negociar un nuevo Convenio Colectivo:

Se pregunta:

- 1º Que sindicatos están legitimados para negociar
- 2º Que sindicato/s puede promover la negociación colectiva y en que plazos
- 3º Que se exige para participar en la mesa de negociación
- 4º Cuantos miembros ha de tener la Mesa Negociadora
- 5º Que nombre reciben las partes del Convenio Colectivo
- 6º Que clase de Convenio es
- 7º Que sindicatos pueden firmar el Convenio Colectivo
- 8º Que tramites exigen
- 9º Donde se publica y cuando entra en vigor
- 10º Determinar procedimiento de impugnación del Convenio

7º. La empresa "Deromik", con 1.255 trabajadores fijos, celebra elecciones sindicales para elegir a los miembros del comité de empresa. Mediante convenio colectivo han establecido tres colegios obteniendo las candidaturas presentadas los siguientes votos:

- Colegios de Administrativos:

Sindicato X: 15 votos
Sindicato Y: 23 votos
Sindicato Z: 9 votos
Agrupación independiente: 35 votos

- Colegio de técnicos:

Sindicato X: 13 votos
 Sindicato Y: 17 votos
 Sindicato Z: 4 votos
 Agrupación independiente: 24 votos

- Colegio de especialistas y no cualificados:

Sindicato X: 330 votos
 Sindicato Y: 356 votos
 Sindicato Z: 1104 votos
 Agrupación independiente: 419 votos

Calcular:

- 1.- ¿Cuántos miembros compondrán el comité de empresa?
- 2.- ¿De cuantas horas dispondrán para asuntos sindicales?
- 3.- ¿Cuántos representantes tendrá cada sindicato?
- 4.- ¿Se podrá liberar algún representante sindical?
- 5.- ¿Qué requisitos debe reunir una candidatura independiente?

8º. La empresa Aeromur, S.A. cuenta con una plantilla de 1.255 trabajadores.

Su composición es la siguiente:

Administrativos	82 trabajadores
Técnicos	58 trabajadores
Especialistas y no cualificados	1.115 trabajadores

Recientemente, en la citada empresa, se han celebrado elecciones a representantes del personal

Han presentado candidaturas los sindicatos X,Y y Z y una agrupación independiente de trabajadores

Efectuadas las votaciones, se obtuvieron los siguientes resultados:

	Sindicato X	Sindicato Y	Sindicato Z	Agrupación Independiente
--	-------------	-------------	-------------	--------------------------

Administrativos	15 votos	23 votos	9 votos	35 votos
Técnicos	13 votos	17 votos	4 votos	24 votos
Especialistas y no cualificados	230 votos	356 votos	110 votos	419 votos

Cuestiones:

- a.- Determinar el número de representantes que corresponda a cada una de las candidaturas presentadas
- b.- Determinar que requisito ha debido cumplir la agrupación independiente de trabajadores para poder presentar su candidatura y concurrir a las elecciones
- c.- Indicar el número de mesas electorales que habrán debido constituirse para el desarrollo del proceso electoral
- d.- Indicar el número de horas de que dispondrá cada representante del personal para el ejercicio de sus funciones de representación

