

# La representació dels treballadors en l'empresa

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

PID\_00181929



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. El doble canal de representació dels treballadors en l'empresa</b> .....	7
<b>2. La representació unitària</b> .....	8
2.1. Els delegats de personal, el comitè d'empresa i el comitè intercentres .....	9
2.1.1. Els delegats de personal .....	9
2.1.2. El comitè d'empresa .....	10
2.1.3. El comitè d'empresa intercentres .....	13
2.2. El procediment electoral .....	13
2.3. Competències dels representants unitaris .....	20
2.3.1. Dret d'informació passiva .....	20
2.3.2. Dret d'informació activa .....	22
2.3.3. Funcions de control i vigilància .....	23
2.3.4. Altres funcions .....	23
2.4. Obligacions dels representants unitaris .....	24
2.5. Garanties dels representants unitaris .....	25
<b>3. La representació sindical en l'empresa</b> .....	29
3.1. La secció sindical .....	29
3.1.1. Definició .....	29
3.1.2. Funcions de la secció sindical .....	30
3.1.3. Els delegats sindicals .....	33
<b>4. El dret de reunió dels treballadors: l'assemblea de treballadors</b> .....	36
<b>5. El comitè d'empresa europeu</b> .....	38
5.1. Representació dels treballadors i transnacionalització de les empreses i grups d'empresa a la Unió Europea .....	38
5.2. Instruments de participació dels treballadors en les empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària .....	40
5.2.1. Constitució, composició, competències i regles de funcionament del comitè d'empresa europeu .....	40
5.2.2. Procediment d'informació i consulta en les empreses o grups d'empresa de dimensió comunitària .....	44
5.3. Protecció dels representants .....	44

<b>6. Altres canals de representació dels treballadors.....</b>	<b>46</b>
6.1. Participació dels treballadors en la prevenció de riscos laborals .....	46
6.1.1. Els delegats de prevenció .....	47
6.1.2. El comitè de seguretat i salut .....	49
6.2. La implicació dels treballadors en la societat anònima europea .....	50
<b>7. La representació dels funcionaris públics.....</b>	<b>53</b>
<b>Resum.....</b>	<b>57</b>
<b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>	<b>59</b>
<b>Solucionari.....</b>	<b>62</b>
<b>Abreviatures.....</b>	<b>63</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>64</b>

## Introducció

Durant molt de temps, les organitzacions sindicals tenien la convicció que la seva acció s'havia de detenir a les portes de l'empresa, ja que (sense oblidar la lògica resistència empresarial a la seva implantació) consideraven que el que veritablement havien de perseguir era pressionar en la vida pública i subvertir el sistema polític i econòmic que asfixiava a la classe obrera. En conseqüència, s'entenia que la representació dels treballadors en el si de l'organització productiva s'havia de canalitzar per mitjà d'altres vies no sindicals o "unitàries".

No obstant això, arran –principalment– del canvi economicoproductiu que s'esdevé en la dècada dels anys seixanta del segle XX, i per influència principalment de la legislació francesa, aquest esquema es transforma gradualment, de manera que els sindicats no sols tracten de ser presents en les empreses d'una manera indirecta, "col·locant" membres del sindicat en els òrgans de representació unitària, sinó que també es planteja obertament la necessitat que la mateixa organització sindical tingui la seva representació en el si de l'empresa.

Aquest plantejament ha donat lloc a un doble canal de representació dels interessos dels treballadors: el sindical i l'unitari o electiu.

Aquest model es consolida en l'ordenament jurídic espanyol a partir de 1985 amb la promulgació de la LOLS (complementant el contingut de l'Estatut dels treballadors de 1980). De manera que amb aquest esquema es dóna resposta a les dues estratègies de representació que, finalitzat el franquisme, defensaven les dues centrals sindicals majoritàries (UGT –sindical– i CCOO –unitària).

En definitiva, en el model espanyol de representació dels interessos dels treballadors en l'empresa coexisteixen dos tipus de representació: la sindical i la unitària. Si bé és cert que la representació unitària en l'actualitat està fortament sindicalitzada, la qual cosa produeix una confusió funcional important entre totes dues, també ho és que totes dues estructures representatives no tenen una idèntica rellevància ni fonament jurídic.

Aquest mòdul es refereix al règim jurídic que regula els diversos canals de participació dels treballadors en l'empresa i, particularment, la representació unitària i la representació sindical, fent esment, també, de les particularitats presents en l'Administració pública i els altres instruments de participació que preveu la legislació nacional i comunitària.

## Objectius

L'objectiu que es persegueix amb l'estudi d'aquest mòdul és, principalment, el coneixement dels dos canals de representació dels treballadors en l'empresa.

Concretament se cerca:

- 1.** Aprehendre el sistema de representació per participació dels treballadors en l'empresa dissenyat en la normativa laboral.
- 2.** Saber diferenciar i valorar l'existència d'un doble canal de participació en l'empresa i el seu fonament constitucional diferent.
- 3.** Detectar els efectes pràctics que aquesta dualitat de representació produeix en les empreses.
- 4.** Identificar les diferències entre el comitè d'empresa, els delegats de personal, les seccions sindicals i altres canals de representació dels treballadors existents en el si de l'empresa tant a escala nacional com comunitària.
- 5.** Conèixer les facultats, drets, obligacions i mesures de garantia que els representants sindicals i unitaris tenen en l'exercici del mandat representatiu.
- 6.** Distingir les particularitats principals dels instruments de participació dels empleats públics.

## 1. El doble canal de representació dels treballadors en l'empresa

La representació dels treballadors en l'empresa es configura per mitjà de dos canals: la **representació sindical** i la **representació unitària**.

Els **representants unitaris** són, en els termes de l'article 61 TRLET, els òrgans pels quals els treballadors exerciten el dret de participació i estan regulats en el TRLET.

Els **representants sindicals** són òrgans d'acció sindical en l'empresa i el seu règim jurídic està previst en la LOLS.

Són models que no s'exclouen recíprocament, sinó que poden coexistir sense problemes en el si de l'empresa.

De totes maneres, malgrat aquestes estructures orgàniques diferenciades, es pot afirmar que hi ha una semblança notable entre totes dues, ja que en l'actualitat la representació unitària està molt sindicalitzada (de fet, no és estrany que un mateix subjecte dugui a terme totes dues tasques representatives simultàniament). Paral·lelament, s'ha de tenir en compte que, des d'un punt de vista funcional, també es pot afirmar que hi ha una semblança substancial.

De totes maneres, aquesta equiparació no és exportable a l'àmbit constitucional, ja que, mentre que els sindicats –com s'ha analitzat– tenen un reconeixement ple en aquest text fonamental (art. 7 i 28 CE), la representació unitària és una creació del legislador a l'empara de l'article 129.2 CE.

Aquesta coexistència entre representacions unitàries i sindicals s'ha traduït en l'establiment de cauteles perquè un tipus de representació no s'utilitzi en perjudici de l'altra.

En aquest sentit, l'article 5 del conveni núm. 135 OIT, estableix que:

"quan en una mateixa empresa hi ha representants sindicals i representants electes, s'han d'adoptar mesures apropiades, si és necessari, per a garantir que la presència de representants electes no s'utilitza en menyscapte de la posició dels sindicats interessats o dels seus representants i per a fomentar la col·laboració en qualsevol qüestió pertinent entre els representants electes i els sindicats interessats i els seus representants".

En les pàgines que segueixen, aquests canals de representació dels treballadors s'analitzaran per separat.

### Article 129.2 CE i article 4.1.g) TRLET

L'article 129.2 CE compromet els poders públics a promoure eficaçment les diverses formes de participació en les empreses.

Al seu torn, l'article 4.1.g) TRLET reconeix als treballadors el dret a la participació en l'empresa.

## 2. La representació unitària

La representació unitària és l'òrgan de representació del conjunt dels treballadors de l'empresa designats per elecció directa d'aquests per un procediment electoral.

La **representació unitària** persegueix la defensa i promoció dels interessos de tots els treballadors empleats en una empresa o centre d'elecció.

En canvi, la **representació sindical** en l'empresa persegueix la representació i defensa dels interessos dels treballadors com a classe (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 74).

Aquests òrgans unitaris són designats pels treballadors per mitjà d'unes eleccions que es poden efectuar sense cap intervenció sindical. En conseqüència, és possible que resulti un òrgan de representació unitària en què no estiguin presents cap dels sindicats amb afiliats en l'empresa.

No obstant això, convé advertir que en la legislació espanyola els sindicats també estan habilitats per a engegar el procediment electoral i també per a presentar a candidats.

De totes maneres, encara que hi ha diferències conceptuals importants entre la representació unitària i la sindical, de fet, els sindicats estan molt interessats a intervenir activament en els òrgans de representació unitària –segons la STC 197/1990 són "una via d'important i moltes vegades preferent d'actuació"–, ja que –com s'ha analitzat en un altre mòdul– la seva representativitat es mesura en funció de les eleccions als delegats de personal i comitès d'empresa.

En efecte, com afirma la STC 95/1996, les eleccions "no serveixen únicament per a triar els representants unitaris o electius dels treballadors en l'empresa, sinó també per a determinar qui són els sindicats més representatius o simplement representatius".

Els òrgans de representació unitària dels treballadors en l'empresa són els següents:

### 1) comitès d'empresa o delegats de personal

### 2) assemblea de personal

Tal com estan configurades en la legislació espanyola no hi ha ni coordinació ni una relació de jerarquia entre els dos, encara que el comitè d'empresa té assignat un paper central.

#### STC 95/1996

"De fet, la gran majoria dels delegats de personal i membres de comitès d'empresa són elegits en llistes presentades pels sindicats, i són aquests els qui així mateix promouen de manera absolutament majoritària la celebració d'eleccions".



## 2.1. Els delegats de personal, el comitè d'empresa i el comitè intercentres

L'elecció de la representació unitària és obligatòria en els centres de treball de més de deu treballadors (i és facultativa, per acord dels treballadors, en els centres que tinguin de sis a deu treballadors).

D'altra banda, el seu àmbit de constitució és el centre de treball. De manera que l'existència de delegats de personal o comitès d'empresa depèn de dos paràmetres: el **nombre de treballadors**<sup>1</sup> i el **nombre de centres de treball**:

<sup>(1)</sup>El paràmetre "nombre de treballadors" es refereix a qualsevol mena de treballadors, temporals i fixos.

El comitè d'empresa i els delegats de personal tenen les mateixes facultats i prerrogatives (art. 62.2 TRLET), encara que, com s'analitzarà, la seva lògica de funcionament no coincideix plenament.

Sense perjudici d'aquestes diferències, que s'exposaran a continuació, és important advertir que el seu mandat és **representatiu i no imperatiu**, per la qual cosa les decisions que adoptin no requereixen la ratificació de l'assemblea de treballadors.

### 2.1.1. Els delegats de personal

En els centres de treball que tinguin més de deu treballadors i menys de cinquanta, la representació és assumida pels **delegats de personal**. També en els que en tinguin entre sis i deu, si així ho decideixen per majoria (art. 62.1 TRLET).

En definitiva, amb el que s'ha exposat, és fàcil advertir que són moltes les empreses o centres de treball que no poden tenir representació (les que tinguin fins a cinc treballadors), i també ho són les que només la tindran si els treballadors ho decideixen per majoria (les que tinguin fins a deu treballadors).

Aquest model representatiu que descriu el TRLET és criticable, ja que és justament en les empreses o centres de treball de petites dimensions (la immensa majoria en el panorama econòmic espanyol) on, en principi, la representació dels treballadors resulta més útil per a defensar els seus interessos.

El nombre de delegats de personal varia en funció de la dimensió de la plantilla (art. 62.1 TRLET):

Treballadors en plantilla	Delegats
Fins a 30	1
De 31 a 49	3

Els delegats de personal han d'exercir la **representació mancomunadament** o, d'una manera, **pluripersonal**. És a dir, l'han d'exercir conjuntament, sense que l'actuació independent d'un vinculi els restants, ni al revés.

No obstant això, s'admet que una decisió presa per dos dels tres es pot entendre feta pel col·lectiu, però, si només la pren un, s'entén a títol individual (Ojeda Avilés, 1995, pàg. 292). Fixem-nos que si s'exigís en tot caso la regla d'unanimitat s'estaria conferint un dret de vet a qualsevol d'ells, amb l'efecte conseqüent de paralitzar l'activitat d'aquest òrgan.

D'altra banda, la seva actuació es regeix pel deure de sigil professional, fins i tot després de deixar el càrrec representatiu (art. 62.2 i 65.2 TRLET).

### 2.1.2. El comitè d'empresa

En els centres de treball que tinguin cinquanta o més treballadors la representació és assumida pel **comitè d'empresa** (art. 63.1 TRLET).

Per al supòsit que una empresa tingui **diversos centres de treball**, es preveuen algunes normes específiques:

1) Si té diversos centres de treball a la mateixa província o en dues de limítrofes, els censos dels quals no assoleixen més de cinquanta treballadors, però en conjunt sí que els sumen, s'ha de constituir un **comitè d'empresa conjunt**<sup>2</sup> (art. 63.2 TRLET).

<sup>(2)</sup>De totes maneres, no cal agrupar centres de treball amb menys de deu treballadors per a nomenar un comitè d'empresa conjunt (STS de 20 de febrer de 2008, RJ 1901).

2) Si uns centres tenen cinquanta treballadors i uns altres de la mateixa província no, en els primers s'han de constituir comitès d'empresa propis i amb tots els segons se n'ha de constituir un altre (art. 63.2 TRLET).

El nombre de membres del comitè d'empresa es calcula en proporció al nombre de treballadors de l'empresa o centre de treball, i en resulta l'escala següent (art. 66.1 TRLET):

Treballadors en plantilla	Nombre de membres del comitè
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
Més de 1.000	Se'n sumen 2 per cada 1.000 o fracció, amb el màxim de 75.

Assumint les dificultats a l'hora de computar el nombre de treballadors que efectivament presten serveis en l'empresa i, consegüentment, a l'hora de determinar el nombre de representants, els articles 72.2 i 67.1 TRLET estableixen les regles següents:

- Els treballadors fixos discontinus i els vinculats per contracte de treball de durada determinada superior a un any s'han de computar com a treballadors fixos de plantilla (art. 72.2.a TRLET).
- Els contractats per un termini de fins a un any s'han de computar segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la convocatòria de l'elecció. Cada dos-cents dies treballats o fracció s'ha de computar com un treballador més (art. 72.2.b TRLET).

A l'efecte de determinar el nombre de dies treballats l'any anterior "s'han de comptabilitzar tant els dies treballats efectivament com els dies de descans, incloent el descans setmanal, festius i vacances anuals" (art. 9.4 RD 1844/1994).

I, "quan el quocient que resulta de dividir per 200 el nombre de dies treballats, en el període d'un any anterior a la iniciació del procés electoral, és superior al nombre de treballadors que es computen, s'ha de tenir en compte, com a màxim, el total d'aquests treballadors que presten serveis en l'empresa en la data d'iniciació del procés electoral, a l'efecte de determinar el nombre de representants" (art. 9.4.3 RD 1844/1994).

- Si hi ha un augment de la plantilla, es poden promoure eleccions parcials (també si hi ha dimissions, revocacions o ajustos de representació).

Si, en canvi, se'n produeix una "disminució significativa", s'ha de procedir segons el que prevegi el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, el que s'hagi acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors (art. 67.1).

D'acord amb l'article 13.2 del Reial decret 1844/1994: "En cas de disminució de plantilla cal atènyer-se al que disposa l'últim paràgraf de l'article 67.1 de l'Estatut dels treballadors, i en la comunicació que s'ha de dirigir a l'oficina pública s'ha d'expressar la data de publicació en el butlletí oficial que correspongui del conveni col·lectiu, o bé mitjançant la remissió del mateix conveni o mitjançant el seu original o còpia compulsada de l'acord que han subscrit l'empresari i els representants dels treballadors, i s'ha de guardar la proporcionalitat deguda per col·legis electorals i per candidatures i candidats electes".

Paral·lelament, al nom de membres del comitè d'empresa en proporció a la plantilla de l'empresa, també s'ha de respectar una certa proporció qualitativa, això és, en funció de la composició professional. Per a aconseguir aquest objectiu, s'estableix un **col·legi de treballadors tècnics** i un altre de **treballadors no qualificats** i que poden variar si es produeix un augment o disminució de la plantilla.

Com s'ha apuntat, el criteri de funcionament del comitè d'empresa no coincideix amb el dels delegats de personal:

- En primer lloc, s'exigeix el nomenament d'un president i un secretari, i l'elaboració del seu propi reglament de procediment (art. 66.2 TRLET).

El president té la condició d'"òrgan de relació externa del comitè" (STS de 23 de maig de 1990, RJ 4494).

El reglament de procediment ha de ser elaborat pel propi comitè i no pot contravenir el que disposa la llei. A més, se n'ha de remetre una còpia a l'autoritat laboral, a l'efecte de registre, i a l'empresa (art. 67.2 TRLET).

L'objecte del reglament és fixar el règim de les reunions, la seva periodicitat i convocatòria, podent preveure molts altres aspectes com, per exemple, regles especials per a l'adopció de determinats acords, procediment i majories exigides per a la seva pròpia modificació, etc. En cas que es prevegi l'existència de suplents, en la mesura en què en l'elaboració del reglament no ha participat l'empresari, aquest no es troba obligat per aquest, per la qual cosa no és necessari que els reconegui (STS de 25 d'octubre de 1999, RJ 9498).

I, per al cas en què es constitueixin comissions, cal que la composició respecti la presència de les diverses orientacions presents en el comitè d'empresa d'una manera proporcional, ja que, d'una altra manera, es pot entendre que s'ha vulnerat la llibertat sindical (SSTS de 24 de setembre de 1991, RJ 7182; i 6 d'abril de 1993, RJ 2911; i STSJ Andalusia\Sevilla de 19 de maig de 2008, AS 2009\719).

Ara bé, no tot incompliment d'aquest criteri proporcional comporta *per se* una vulneració de la llibertat sindical, ja que s'han d'admetre algunes excepcions justificades pel caràcter tècnic de determinats organismes (SSTS de 6 d'abril de 1993; RJ 2911; i 21 de novembre de 2000, RJ 2001\202).

Tampoc no hi ha conducta antisindical si el sindicat exclòs no ha signat el conveni i la comissió no té funcions negociadores que li permetin alterar o modificar el que s'ha pactat en aquest (STS de 18 de setembre de 2007, RJ 8445; i STSJ Catalunya de 28 d'abril de 2008, AS 1726).

- En segon lloc, es preveu que s'ha de reunir, com a mínim, cada dos mesos, o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats (art. 66.2 TRLET).
  - Els delegats sindicals poden assistir a aquestes reunions amb veu, però sense vot (article 10.3.2n. LOLS).
  - Assumint que "el comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors" (art. 63.1 TRLET), s'entén que opera mitjançant acords majoritaris, sempre que representin el quòrum necessari (art. 65.1 TRLET).
- Finalment, i de la mateixa manera que els delegats de personal, la seva actuació està regida pel deure de sigil professional, que s'estén fins i tot després de finalitzat el seu mandat representatiu (art. 65.2 TRLET).

Quant a la relació entre els representants i els treballadors, la STC 134/1994 ha establert que "els representants dels treballadors han de respondre davant el seu cos electoral o davant el grup o sindicat que els va donar suport, i s'han de comportar d'acord amb les competències i, si escau, deures –que poden exigir en tot cas els subjectes que s'acaben d'esmentar, però no l'empresari– que resultin de la llei i els pactes aplicables, sense que el poder de direcció empresarial sigui un títol suficient que legítimi la potestat empresarial sobre aquest tema".

#### Exemple

Per exemple, l'exclusió del comitè de seguretat i salut (SSTS de 3 de desembre de 1997, RJ 8929; 15 de juny de 1998, RJ 5702; i 14 de juny de 1999, RJ 6007).

### 2.1.3. El comitè d'empresa intercentres

L'existència i funcionament d'un **comitè intercentres** s'ha de pactar mitjançant el conveni col·lectiu (art. 63.3 TRLET).

Es tracta d'un òrgan de representació unitària de segon grau, sotmès a les mateixes regles de legitimació que la resta de tals representants. De manera que gaudeixen dels drets legals que són propis de la representació unitària, però no tenen garantida constitucionalment la llibertat sindical consagrada en l'article 28.1 CE, que es refereix només a l'activitat legítima realitzada pels sindicats en representació, defensa i promoció dels interessos econòmics i socials dels treballadors (STS de 29 d'octubre de 2002, RJ 2003\462).

Els components d'aquest òrgan s'han de triar entre els membres dels diferents comitès de centre i el seu nombre no pot ser superior a tretze (art. 63.3 TRLET – encara que aquest és un criteri que s'ha de matisar a partir de la STC 140/1990, de manera que es pot entendre que el seu nombre pot ser superior).

El fet que sigui un òrgan de representació de segon grau fa que la condició d'elegibles i d'electors correspongui als membres dels diferents comitès de centre de treball i delegats de personal del conjunt de l'empresa (STS de 9 de juliol de 1993, RJ 5969). D'altra banda, seguint amb la STS de 3 d'octubre de 2001 (RJ 8979), la regla de proporcionalitat representativa que determina la composició del comitè intercentres<sup>3</sup> ha de considerar "els resultats electorals considerats globalment" (art. 63.3 paràgraf segon TRLET). És a dir, els resultats globals de les eleccions tal com van quedar fixats en el moment d'aquestes, incloent les llistes no sindicals, però sense tenir en compte les aliances o agrupacions sobrevingudes després de l'elecció. I les xifres que han de comptar a l'efecte de la seva composició són les que reflecteixen la proporció abstracta o representativitat relativa de les diferents candidatures diferenciades que van obtenir llocs en els organismes representatius de base o primer grau i no els seus vots.

Amb relació a les seves competències, és el mateix conveni col·lectiu l'encarregat de determinar-les (art. 63.3 TRLET). I està capacitat per a negociar un **conveni col·lectiu d'empresa** (SSTS 14 i 25 de juliol de 2000, RJ 7644 i 9642).

## 2.2. El procediment electoral

La designació dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa es duu a terme per elecció dels treballadors mitjançant sufragi lliure, personal i directe (art. 62.1, 67 i 69 a 76 TRLET i Decret 1844/1994<sup>4</sup>).

<sup>(3)</sup>De totes maneres, llevat d'acord en contra els delegats sindicals no tenen dret a assistir a les reunions del comitè intercentres (STS de 6 d'octubre de 2001, RJ 2002\2018).

<sup>(4)</sup>El règim jurídic del procediment electoral està recollit en els articles 67 i 69 a 75 TRLET i els articles 1 a 27 del Reial decret 1844/1994.

Com s'ha apuntat, la importància del procés electoral radica en el fet que, d'una banda, permet designar els **representants dels treballadors en l'empresa** o centre de treball; i, d'una altra, **determina l'audiència electoral** i, amb aquesta, la representativitat dels sindicats.

El procediment electoral pot anar dirigit a renovar la representació dels treballadors (art. 1 RD 1844/1994, i art. 67.1 i 69.2 TRLET), o a la celebració d'eleccions parcials quan es produeixin vacants o és necessari ajustar la representació als increments de plantilla (art. 67.1 TRLET, i art. 1.2 RD 1844/1994).

Poden promoure eleccions (art. 67.1 TRLET):

1) Les organitzacions sindicals més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma.

Aquestes organitzacions també estan legitimades per a promoure les eleccions a delegat de personal en empreses o centres de treball que tinguin entre sis i deu treballadors. De manera que els treballadors no són els únics legitimats per a promoure el procés electoral ni per a decidir la celebració de les eleccions (STS de 10 de març de 2004, RJ 2595).

És important tenir en compte que quan es tracta de l'elecció dels delegats de personal, si la promoció prové d'una organització sindical més representativa, amb posterioritat, correspon als treballadors decidir per majoria si decideixen celebrar les eleccions o no (STS de 10 de març de 2004, RJ 2595).

"Els conceptes «promoure» i «celebrar» són diferents. Promoure implica simplement avançar o iniciar l'impuls d'un procés, duent a terme les diligències necessàries que condueixin a la consecució d'un fi, i aquesta facultat s'atribueix a certs sindicats i, sense perjudici d'això, també als treballadors dels centres que ens ocupen. La prossecució del procés electoral amb la constitució de la mesa constitueix ja el pas següent i, en les empreses de les quals aquí tractem, la decisió posterior i última sobre si en àmbits tan reduïts es van a celebrar eleccions o no correspon en exclusiva als mateixos treballadors, segons revela l'expressió «si així ho decideixen aquests treballadors per majoria» emprada per l'article 62.1" (STS de 10 de març de 2004, RJ 2595).

2) Les organitzacions sindicals que tinguin un mínim d'un 10% de representants en el centre de treball.

3) Els treballadors del centre de treball per acord majoritari.

En aquest cas, és exigible que la decisió dels treballadors s'adopti complint amb els requisits que preveuen els articles 77 a 80 TRLET. Acord que "s'ha d'acreditar mitjançant acta de la reunió celebrada a aquest efecte, en la qual consti la plantilla del centre de treball, el nombre de convocats, el nombre d'assistents i el resultat de la votació" (art. 2 RD 1844/1994).

Fixem-nos que els mateixos representants unitaris no estan legitimats per a promoure les eleccions. La qual cosa evidencia la sindicalització intensa del model espanyol (STC 57/1989).

D'altra banda, en virtut de la STC 98/1985, amb relació al dret de promoció de les eleccions, per als qui tinguin un mínim de representativitat "és una mesura lògica d'ordenació del procés electoral", que "cerca evitar les disfuncions derivades d'una atribució indiscriminada", sense que impliqui una alteració dels drets de les representacions excloses, ja que poden presentar la seva candidatura.

Són **electors** tots els treballadors de l'empresa o centre de treball més grans de setze anys i amb una antiguitat en l'empresa, almenys, d'un mes (art. 69.2 TRLET);

I **elegibles**, els treballadors que tinguin divuit anys i una antiguitat en l'empresa, almenys, de sis mesos, excepte en indústries en què per mobilitat del personal es pacti en conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat (art. 69.2 TRLET).

Article 6.5 del Reial decret 1844/1994: "A l'efecte del compliment dels requisits d'edat i antiguitat, per a gaudir de la condició d'elector i elegible, s'entén que aquests s'han de complir en el moment de la votació per al cas dels electors i en el moment de la presentació de la candidatura per al cas dels elegibles".

#### **Observació**

No obstant això, els treballadors prejubilats d'una empresa ja no tenen el dret a formar part del cens electoral per a triar o ser triats per als càrrecs de representació col·lectiva en l'empresa (STS d'1 de juny de 2004, RJ 5040). La jurisprudència ha declarat que són treballadors elegibles els que tinguin el contracte en suspens per causes econòmiques (STS de 13 de setembre de 1990, RJ 7004).

El **procés electoral** comença amb la comunicació per part dels promotors del propòsit de celebrar les eleccions a l'empresa i a l'autoritat laboral (indicant l'empresa, el centre de treball i la data d'inici, que ha de coincidir amb la data de constitució de la **mesa electoral**) –art. 67.1 TRLET.

"Els promotors han de comunicar a l'empresa i a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral el propòsit de celebrar eleccions amb un termini mínim d'almenys 1 mes d'antelació a l'inici del procés electoral" (art. 67.1 TRLET).

"En aquesta comunicació els promotors han d'identificar amb precisió l'empresa i el seu centre de treball en què es desitja celebrar el procés electoral i la data d'inici d'aquest, que ha de ser la de constitució de la mesa electoral i que, en tot cas, no pot començar abans d'1 mes ni més enllà de 3 mesos a comptar del registre de la comunicació a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral" (art. 67.1 TRLET).

Quan es tracti de **promoure eleccions de manera generalitzada**, hi haurà d'haver un acord previ majoritari dels sindicats més representatius o suficientment representatius en l'àmbit o àmbits funcionals i territorials als quals es refereixi la promoció generalitzada. I, a més, els promotors, han de sumar una representativitat conjunta que superi el 50 % dels representants triats en els àmbits en què es porti a efecte la promoció (art. 67.1 TRLET i 2.4 RD 1844/1994).

L'empresa ha de constituir una **mesa electoral** per cada col·legi de dos-cents cinquanta treballadors electors o fracció (art. 73.1 TRLET). I en els centres de treball de menys de cinquanta treballadors hi ha una sola mesa electoral, com també en les eleccions de col·legi únic (art. 5.1 RD 1844/1994).

La mesa electoral està integrada pel president, que ha de ser el treballador amb més antiguitat, i dos vocals, que han de ser els electors de major i menor edat, dels quals l'últim actua com a secretari (art. 73.3 TRLET). I s'han de designar suplents per a aquests (art. 73.3 ET, i 5.8 Decret 1844/1994).

Article 74.1 ET: "Un cop comunicat a l'empresa el propòsit de celebrar eleccions, l'empresa, en el termini de 7 dies, l'ha de traslladar als treballadors que hagin de constituir la mesa, i també als representants dels treballadors, i ho ha de fer saber simultàniament als promotors".

Article 5.3 del Reial decret 1844/1994: "Els càrrecs de president, vocal i secretari de la mesa electoral o meses electorals de col·legi són irrenunciables. Si qualsevol dels designats està impossibilitat per a concórrer a l'acompliment del seu càrrec, ho ha de comunicar a la mesa electoral amb una antelació suficient que en permeti la substitució pel suplent".

Amb relació al **cens electoral** convé tenir en compte que "a les empreses de més de 50 treballadors, el cens d'electors i elegibles s'ha de distribuir en dos col·legis, un d'integrat pels tècnics i administratius i un altre pels treballadors especialistes i no qualificats" (art. 71.1 TRLET).

Article 6.2 del Decret 1844/1994: "un cop els promotors han comunicat a l'empresa el propòsit de celebrar eleccions, aquesta, en el termini de set dies, ha de traslladar aquesta comunicació als treballadors que hagin de constituir la mesa, i en el mateix termini ha de remetre als components de la mesa electoral el cens laboral, amb indicació dels treballadors que reuneixen els requisits d'edat i antiguitat, en els termes de l'article 69.2 TRLET, necessaris per a tenir la condició d'electors i elegibles".

Article 6.4 del Decret 1844/1994: "Igualment, l'empresa ha de relacionar en la llista del cens laboral els treballadors contractats per un termini de fins a un any, i fer-hi constar la durada del contracte pactat i el nombre de dies treballats fins a la data de la convocatòria de l'elecció".

Les **funcions de la mesa** per a l'elecció de **delegats de personal** són (art. 74.2 TRLET):

- Fer públic entre els treballadors el cens laboral la indicació dels qui són electors.
- Fixar el nombre de representants i la data límit per a la presentació de candidatures.
- Rebre i proclamar les candidatures que es presentin.
- Assenyalar la data de votació.

#### **Data de votació**

Entre la data de constitució de la mesa i la de les eleccions no poden passar més de deu dies (art. 74.2. 3r. TRLET). I, en el cas d'eleccions en centres de treball de fins a trenta treballadors en els quals s'elegeix un sol delegat de personal, des de la constitució de la mesa fins als actes de votació i proclamació de candidats electes han de transcórrer vint-i-quatre hores; la mesa, en tot cas, ha de fer pública amb l'antelació suficient l'hora de la votació (74.2. 4t. TRLET).

Les meses electorals han de fixar la data de la votació, que s'ha de comunicar a l'empresa en el termini de vint-i-quatre hores, perquè posi a la seva disposició locals i mitjans que

#### **La mesa electoral**

És l'encarregada de vigilar tot el procés electoral, presidir la votació, fer l'escrutini, estendre l'acta corresponent i resoldre qualsevol reclamació que es presenti (art. 73.2 TRLET).

#### **Mesa electoral i candidats**

En virtut de l'article 73.4 TRLET, cap dels components de la mesa no pot ser candidat i, si ho és, cal que el suplent el substitueixi (regla emparada per la STC 51/1988).



en permetin el desenvolupament normal, i ha d'indicar les hores en què estaran oberts els col·legis electorals, dins de la jornada laboral ordinària, preveient les situacions dels que treballen a torns o en jornades especials (art. 4.4 RD 1844/1994).

- Redactar l'acte d'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals, a comptar des de la celebració de la votació.

Les **funcions de la mesa** per a l'elecció de **membres del comitè d'empresa** són (art. 74.3 TRLET):

- Sol·licitar a l'empresari el cens laboral.
- Confeccionar, a partir dels mitjans subministrats per l'empresari, la llista d'electors i elegibles (com s'ha apuntat, aquest cens s'ha de distribuir en un col·legi integrat per tècnics i administratius i un altre per treballadors especialistes i no qualificats - art. 71.1 TRLET).
- Fer públic el cens i la llista d'electors en els taulers d'anuncis durant un termini no inferior a setanta-dues hores.
- Resoldre qualsevol incidència o reclamació relativa a inclusions, exclusions o correccions que es presentin fins a vint-i-quatre hores després d'haver finalitzat l'exposició de la llista. A més, ha de publicar la llista definitiva d'electors dins de les vint-i-quatre hores següents.
- Determinar el nombre de membres del comitè que han d'elegir.
- Rebre i proclamar les candidatures (que s'han de presentar durant els nou dies següents a la publicació de la llista definitiva d'electors). La proclamació s'ha de fer en els dos dies laborables després d'haver conclòs aquest termini de presentació de candidatures, i s'ha de publicar en els taulers d'anuncis.
- Resoldre les reclamacions que es plantegin contra la proclamació de candidatures.
- Assenyalar la data de votació en un termini mínim de cinc dies des de la proclamació dels candidats.

#### Lectura recomanada

Sobre aquest tema vegeu l'article 4.4 del Reial decret 1844/1994.

Poden presentar **candidatures** (art. 69.3 TRLET):

1) **Sindicats de treballadors** legalment constituïts o les coalicions formades per dos o més, que han de tenir una denominació concreta i atribuir els seus resultats a la coalició.

En aquest sentit, seguint l'argumentació de la STS d'1 de juny de 1996 (RJ 5746), convé remarcar que encara que els sindicats presentin candidatures en les eleccions a delegats de personal i membres del comitè d'empresa i que els candidats estiguin afiliats a aquests, una vegada que han obtingut el nomenament, adquireixen la condició de representants unitaris dels seus companys.

Per tant, aquesta representació vincula directament aquells amb aquests, sense cap intermediació ni cap enllaç amb aquests sindicats. Es tracta d'un nexu representatiu que uneix de manera directa els treballadors i els seus representants elegits. De manera que aquesta relació no és de naturalesa sindical, ni es pot tenir com a tal, a pesar que siguin els sindicats els qui hagin presentat les candidatures i a pesar que els elegits puguin continuar mantenint l'afiliació i connexió amb aquestes associacions i, fins i tot, acatar les directrius que n'emanen.

2) **Treballadors** que avalin la seva candidatura amb un nombre de signatures d'electors del seu mateix centre i col·legi, si escau, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs que s'han de cobrir.

En les eleccions a delegats de personal, el nombre de candidats pot ser inferior al de llocs que s'han de cobrir (art. 8.2 RD 1844/1994).

En canvi, quan es tracta d'elegir els membres del comitè d'empresa, la candidatura ha de tenir almenys igual nombre de persones que llocs a cobrir. No obstant això, la renúncia d'un candidat abans de l'elecció no anul·la la candidatura ni el procés electoral sempre que el nombre de candidats restants sigui almenys del 60% dels llocs que s'han de cobrir (art. 71.2.a TRLET, i art. 8.3 RD 1844/1994).

En la **votació per a delegats de personal** cada elector pot donar el seu vot a un nombre màxim d'aspirants equivalent al de llocs que s'han de cobrir entre els candidats presentats (art. 70 TRLET).

En la **votació per al comitè d'empresa**, en les empreses de més de cinquanta treballadors, cal recordar que el cens d'electors i elegibles s'ha de distribuir en dos col·legis electorals: un d'integrat pels tècnics i els administratius, i l'altre integrat pels treballadors especialistes i no qualificats. Doncs bé, cada elector pot donar el vot a una sola de les llistes presentades per als del comitè que correspongui al seu col·legi (art. 71.2.a TRLET).

#### **Llibertat sindical i promoció d'eleccions i presentació de candidatures**

La promoció d'eleccions i presentació de candidatures "són activitats sindicals emparades per l'article 28 CE malgrat que les representacions obreres electives o unitàries siguin, en principi, alienes al dret de llibertat sindical, per la qual cosa no tots els actes relacionats amb aquest procés electoral afectarien o incidirien en el dret de llibertat sindical" (STC 51/1998).

#### **La votació**

L'empresari ha de proporcionar els mitjans necessaris per al desenvolupament normal de la votació i de tot el procés electoral (art. 75.1 TRLET).

L'acte de la votació s'ha d'efectuar al centre de treball i durant la jornada laboral (art. 75.1 TRLET). El vot és lliure, secret, personal i directe, i les paperetes, que han de ser totes iguals, s'han de dipositar en urnes tancades (art. 75.2 TRLET).

El recompte de la votació ha de ser efectuat per la mesa electoral, mitjançant la lectura pel president, en veu alta, de les paperetes. Del resultat de l'escrutini se n'ha d'estendre acta i les meses electorals d'una mateixa empresa o centre, en reunió conjunta, han d'estendre l'acta del resultat global de la votació (art. 75.3 i 75.4 TRLET).

El resultat de la votació s'ha de publicar en el tauler d'anuncis, i s'ha de remetre a l'oficina pública per al seu registre (art. 75.5 i 75.6 TRLET).

- En la votació dels delegats de personal, s'han d'elegir els representants que hagin obtingut més vots. En cas d'empat, es nomenarà el de més antiguitat en l'empresa (art. 70 TRLET).
- I en la votació dels membres del comitè d'empresa, mitjançant el sistema de representació proporcional, s'ha d'atribuir a cada llista el nombre de llocs que li correspon, d'acord amb el quocient que resulti de dividir el nombre de vots vàlids pel de llocs que s'han de cobrir. Si hi ha un lloc o llocs sobrants s'han d'atribuir a la llista o llistes que tinguin una resta més gran de vots (apartat 2n. de l'art. 71.2.b TRLET). L'atribució de representants està condicionada a les llistes que obtinguin com a mínim el 5% dels vots per cada col·legi (art. 71.2.b TRLET).

La durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa és de quatre anys (article 67.3 TRLET). I han de mantenir les seves funcions en l'exercici de les seves competències i garanties mentre no es promogui ni se celebrin noves eleccions (art. 67.3 TRLET).

Cal recordar que els representants amb mandat prorrogat no es computen a l'efecte de determinar la representativitat dels sindicats (DA 4a. LOLS).

La disminució de la plantilla pot provocar l'extinció del mandat representatiu (per adequar el nombre de representants), si així s'ha previst en el conveni col·lectiu aplicable, o bé si ho han acordat els representants dels treballadors amb l'empresari (apartat 5è. de l'art. 67.1 TRLET, i art. 13.2 RD 1844/1994).

No obstant això, s'ha de tenir en compte que si la plantilla disminueix i queda per sota del mínim legal per a poder nomenar un delegat de personal (menys de sis treballadors), el mandat del representant no es pot mantenir (STS de 19 de març de 2001, RJ 3385).

#### Revocació del mandat representatiu

Els representants dels treballadors poden ser revocats del seu càrrec quan els treballadors que els van elegir no estiguin satisfets de la seva gestió. Per a això, s'han de complir els requisits que preveu l'article 67.3 ET.

D'altra banda, quan l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió conservi l'autonomia, el canvi de titularitat de l'empresari no extingeix per si mateix el mandat dels representants legals dels treballadors, que continuen exercint les funcions en els mateixos termes i sota les mateixes condicions que regien anteriorment (art. 44.5 TRLET).

I, en cas d'una successió de contractes *ex art.* 44 TRLET, el delegat de personal manté el mandat fins a la celebració de noves eleccions en l'empresa successora de la contracta (STSJ Castella - la Manxa de 18 de gener de 2011, rec. 1406/2010).

Les **impugnacions** en matèria electoral s'han de tramitar conforme al procediment arbitral (regulat en l'art. 76 TRLET). I els laudes arbitrals es poden impugnar pel procés previst en els articles 127 i seg. LRJS.

### 2.3. Competències dels representants unitaris

Les facultats i prerrogatives dels delegats de personal i membres del comitè d'empresa són múltiples i la seva regulació està dispersa en la normativa.

A continuació, sense ànim de ser exhaustius, s'exposen amb una finalitat sistemàtica:

#### 2.3.1. Dret d'informació passiva

L'empresari els ha d'informar sobre les qüestions següents:

1) La situació econòmica del sector i de l'empresa, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació; l'evolució probable de l'ocupació en l'empresa; i les estadístiques relatives a l'índex d'absentisme, accidents de treball i malalties professionals, estudis del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen (art. 64.2 TRLET).

2) Les mesures d'aplicació de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes (art. 64.3 TRLET). En aquest sentit, tenen garantit l'accés a la informació sobre el contingut del pla d'igualtat i la consecució dels seus objectius (art. 47 Llei 3/2007);

#### Pla d'igualtat

Amb la finalitat de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats, les empreses han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, que han de negociar, i si escau, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral. En els casos establerts en la Llei 3/2007, aquestes mesures han de revestir la forma de **pla d'igualtat**.

3) El balanç, comptes de resultats i memòria; models de contracte de treball escrits que utilitzi l'empresa, com també dels documents relatius a la finalització de la relació laboral; la còpia bàsica dels contractes de treball; i les sancions imposades per faltes molt greus als treballadors (art. 64.4 TRLET);

#### Definició d'informació

"S'entén per informació la transmissió de dades per l'empresari al comitè d'empresa, a fi que el comitè d'empresa tingui coneixement d'una qüestió determinada i pugui examinar-la" (art. 64.1 TRLET).

4) La mobilitat funcional que impliqui exercir funcions que no corresponen al grup professional (art. 39.2 TRLET); trasllats i modificacions substancials de les condicions de treball; i les decisions extintives empresarials fundades en l'art. 52.c) TRLET.

5) En els supòsits de transmissió d'empresa, el cedent i el cessionari han d'informar sobre la data prevista, motius i conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors de la transmissió, i també sobre les mesures previstes respecte dels treballadors (art. 44.6 TRLET);

6) Conforme a l'article 42.4 TRLET, quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres i serveis amb una empresa contractista o subcontractista, ha d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els aspectes següents:

a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.

b) Objecte i durada de la contracta.

c) Lloc d'execució de la contracta.

d) Si s'escau, nombre de treballadors que han de ser ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de l'empresa principal.

i) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

A més, quan les empreses principals, contractistes o subcontractistes comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre registre en què es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades. Aquest llibre ha d'estar a disposició dels representants legals dels treballadors.

7) En els supòsits de contractació per mitjà d'una ETT, la formalització de contractes de posada a disposició i el motiu de la utilització (art. 9 LETT).

8) Les hores extraordinàries fetes pels treballadors (DA 3a. del Decret 1561/1995, sobre jornades especials de treball).

De totes maneres, convé tenir en compte que, excepcionalment, l'empresa no està obligada a comunicar les informacions específiques relacionades amb secrets industrials, financers o comercials la divulgació de les quals, segons criteris objectius, pugui obstaculitzar el funcionament de l'empresa o del centre de treball o ocasionar greus perjudicis en la seva estabilitat econòmica (art. 65.4 TRLET).

### 2.3.2. Dret d'informació activa

L'empresari, abans d'adoptar determinades decisions, ho ha de consultar amb els representants dels treballadors.

És important tenir en compte que

"la consulta s'ha de dur a terme, llevat que expressament estigui establerta una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, al nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de manera que permeti als representants dels treballadors, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions amb la finalitat, si s'escau, de poder arribar a un acord [...]. En tot cas, la consulta ha de permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions" (art. 64.6 TRLET).

En concret, els ha de **consultar** sobre els aspectes següents:

- 1) Situació i estructura de l'ocupació en l'empresa o en el centre de treball, com també a ser informat trimestralment sobre l'evolució probable de l'ocupació, inclosa la consulta quan es prevegin canvis sobre això (art. 64.5 TRLET).
- 2) Decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants quant a l'organització de la feina i als contractes de treball en l'empresa. També té dret a ser informat i consultat sobre l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació (art. 64.5 TRLET).
- 3) Decisió empresarial que impliqui la mobilitat geogràfica col·lectiva dels treballadors, o bé una modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu (art. 40 i 41 TRLET).
- 4) Reestructuració de plantilla mitjançant un expedient de regulació d'ocupació extintiu o suspensiu (art. 51 i 47 TRLET).
- 5) Elaboració del calendari laboral (DA 3a. del Decret 1561/1995).

A més, el comitè d'empresa té dret a **emetre un informe**, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions adoptades per aquest, sobre les qüestions següents:

- Les reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, de plantilla (art. 64.5 TRLET).
- Les reduccions de jornada (art. 64.5 TRLET).
- El trasllat total o parcial de les instal·lacions (art. 64.5 TRLET).

#### Definició de consulta

S'entén per *consulta* "l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i el comitè d'empresa sobre una qüestió determinada, incloent-hi, si s'escau, l'emissió d'un informe previ per part d'aquest" (art. 64.1 TRLET).

#### Article 64.6 ET

"Els informes que hagi d'emetre el comitè d'empresa s'han d'elaborar en el termini màxim de quinze dies des que hagin estat sol·licitats i remeses les informacions corresponents".

- Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar el volum d'ocupació (art. 64.5 TRLET).
- Els plans de formació professional en l'empresa (art. 64.5 TRLET).
- La implantació i revisió de sistemes d'organització i control de la feina, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball (art. 64.5 TRLET).
- Si l'empresa es nega a cobrir una vacant en cas d'exercici de funcions superiors a les del grup professional o a les categories equivalents del treballador (art. 39.2 TRLET).

### **2.3.3. Funcions de control i vigilància**

Així mateix, també té una funció de vigilància i control sobre (art. 64.7.a TRLET):

- 1) El compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació, com també de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, i formula, si s'escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents;
- 2) Les condicions de seguretat i salut en l'exercici de la feina en l'empresa;
- 3) El respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

### **2.3.4. Altres funcions**

Finalment, també té atribuïdes les facultats següents:

- 1) Dret a la negociació col·lectiva (art. 87.1 TRLET), i a adoptar acords a falta de convenis col·lectius.

#### **Exemple**

Per exemple, sistema de classificació professional (art. 22.1 TRLET), règim d'ascensos (art. 24.1 TRLET), model de rebut de salari (art. 29.1 TRLET), distribució irregular de la jornada diària i anual (art. 34.2 i 34.3 TRLET), acomodació de la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla de l'empresa (art. 67.1 TRLET).

- 2) Dret a instar mesures de conflicte col·lectiu i acordar la declaració de vaga (Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball, d'ara endavant, RDLRT); i també a participar en els procediments de mediació i arbitratge estatals o autonòmics.

- 3) Participar en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars (art. 64.7.b TRLET);
- 4) Dret a convocar l'assemblea de treballadors (art. 77.1 TRLET);
- 5) L'exercici d'accions administratives o judicials (art. 65.1 TRLET);
- 6) Presència en el moment de la signatura de la liquidació dels treballadors (art. 49.2 TRLET).
- 7) Dret a un local adequat perquè puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, i també un o diversos taulers d'anuncis (art. 81 TRLET).

El local pot ser compartit pel comitè d'empresa i la secció sindical (STS de 19 de desembre de 1996, RJ 9732).

#### Local adequat

El dret a un local està condicionat per les característiques del centre de treball.

## 2.4. Obligacions dels representants unitaris

La labor dels representants unitaris dels treballadors també està subjecta al compliment de certs deures. En concret,

- 1) Estan subjectes, com ja s'ha apuntat, al deure de sigil pel que fa a la informació que, en interès legítim i objectiu de l'empresa o del centre de treball, els hagi estat comunicada expressament amb caràcter reservat (art. 65.2 TRLET);

La STC 213/2002 ha manifestat que el deure de sigil no és il·limitat ni recau sobre qualsevol matèria, sinó únicament sobre les esmentades específicament en l'article 65.2 TRLET. Segons el TC, el coneixement per part d'un representant sindical d'un informe, elaborat per l'empresa sobre l'absentisme laboral (no qualificat com a confidencial i que té un indubtable interès per als interessos dels treballadors) i la seva difusió posterior als membres del sindicat i als mitjans de comunicació no sobrepasa desenraonadament la seva funció representativa ni transgredeix les exigències de la bona fe contractual inherent a la seva relació laboral (STC 213/2002).

D'altra banda, la jurisprudència ha equiparat el deure de sigil amb el deure de secret (STS de 13 de desembre de 1989, RJ 9200).

Paral·lelament, "cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè no es pot fer servir fora de l'àmbit estricte de l'empresa ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament" (art. 65.3 TRLET).

- 2) Han de col·laborar amb la direcció de l'empresa per a aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat, com també la sostenibilitat ambiental de l'empresa, si així està pactat en els convenis col·lectius (art. 64.7.c TRLET);

- 3) Col·laborar amb la direcció de l'empresa a l'establir i posar en marxa mesures de conciliació (art. 64.7.d TRLET). A més, han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sen-



sibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa sobre les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar (art. 48 Llei 3/2007).

4) Informar als seus representats sobre tots els temes i qüestions que directament o indirectament tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals (art. 64.7.e TRLET).

## 2.5. Garanties dels representants unitaris

A fi que la tasca dels representants sigui efectiva, es preveuen una sèrie de mesures dirigides a evitar que la seva activitat es vegi compromesa o sigui objecte d'interferències per part de l'empresari, dels sindicats o, fins i tot dels seus propis electors.

Com sostenen les SSTC 78/1982 i 83/1982, "els Convenis de l'OIT, i especialment l'article 1 del núm. 98 i del 135, estableixen el principi que els representants dels treballadors han de gaudir de protecció eficaç contra tot acte que els pugui perjudicar per raó de les seves activitats, incloent-hi l'acomiadament, sempre que actuïn conforme a les lleis, contractes col·lectius i altres acords comuns en vigor. Aquest règim especial de protecció, que en definitiva no és més que una aplicació del principi de no ingerència de l'empresari en l'activitat dels representants com a tals, queda reflectit en l'article 2 del Conveni 98 de l'OIT."

L'aplicabilitat d'aquestes garanties exigeix que l'empresari tingui coneixement del mandat representatiu que exerceix qui en vol fer ús. Per aquest motiu, el TRLET exigeix que es faci públic (art. 67.5 i 75.5 TRLET)

En concret, disposen de les **mesures de protecció** següents:

1) Tenen dret al fet que s'obri un expedient contradictori davant una sanció empresarial greu o molt greu i també en els supòsits d'acomiadament disciplinari.

La jurisprudència ha entès que aquesta garantia també s'ha d'estendre als treballadors "electes" encara que no hagin pres possessió del seu càrrec (STS de 5 de novembre de 1990, RJ 8547), com també als que hagin estat proclamats oficialment "candidats" per a les eleccions, fins que tinguin lloc el procés electoral (SSTC 38/1981 i 55/1983; i, entre altres, STS de 18 de febrer de 1997, RJ 1448).

En aquest tràmit cal escoltar, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal (apartat art. 68.a i 55.1 TRLET). Sempre, és clar, que hi hagi altres representants dels treballadors en el centre de treball on presta els seus serveis el treballador afectat (STS de 6 de juliol de 1990, RJ 6069). Es tracta d'un tràmit previ a la decisió extintiva que vol protegir els representants enfront de la facultat resolutòria de l'empresari, intentant la imparcialitat de la decisió d'acomiar-lo, i també la veritat material i l'esclariment dels fets. Això és, opera com a garantia enfront de l'arbitrarietat empresarial, però, al

### Competències i garanties

Reconèixer l'existència d'òrgans representatius i atribuir-los competències seria molt poc efectiu si, en paral·lel, no s'establiessin instruments que n'assegurin l'exercici de les funcions.

### Discussió doctrinal

Un sector important de la doctrina estima que l'obertura de l'expedient contradictori és exigible en tots els supòsits de resolució contractual i no solament en els supòsits d'acomiadament imputable (art. 54 TRLET).

seu torn, també possibilita la revisió del que ha passat i, per tant, l'opció de reconsiderar (o temperar) la decisió inicial i evitar actuacions precipitades (SSTS de 4 de juliol de 1986, RJ 3946; i de 26 de novembre de 1990, RJ 8604).

Pel que fa al desenvolupament de l'expedient, sintèticament s'han de diferenciar tres fases: **iniciació, tramitació i resolució**.

Mentre que la primera i la tercera les ha de dur a terme el subjecte que tingui la facultat resolutòria, per a la segona (la tramitació) és exigible la presència d'una persona diferent, a l'efecte d'aconseguir els nivells mínims exigibles d'imparcialitat i objectivitat. Aquesta seqüència ha de permetre que es compleixi la finalitat de defensa del treballador, que l'expedient sigui contradictori i que es doni audiència a l'interessat i a la resta de representants. Com diu la STS de 13 de maig de 1988 (RJ 4980), aquest tràmit no es pot limitar a mers formulismes, sinó que ha de complir certs requisits essencials: l'audiència de l'interessat, la qual cosa pressuposa coneixement per aquest de l'incompliment que s'al·lega, la possibilitat de desvirtuar-lo, evacuant les proves que addueixi a favor seu i l'audiència del comitè d'empresa o dels delegats de personal, si no n'hi ha.

De totes maneres, la doctrina jurisprudencial ha suavitzat les exigències formals de l'expedient, declarant que no és exigible el nomenament d'instructor o de secretari (STS de 30 de novembre de 1982, RJ 6910), ni tampoc un tràmit de prova (STS de 22 de gener de 1991, RJ 69).

2) Prioritat de permanència<sup>5</sup> en l'empresa en els supòsits de suspensió o extinció per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 68.b TRLET).

<sup>5</sup>Aquesta preferència s'ha d'interpretar en el sentit que el representant té dret a ser l'últim del grup o categoria professional afectats per la suspensió o extinció.

En els comitès d'empresa "sindicalitzats" es pot afirmar que aquesta garantia forma part de la llibertat sindical (STC 191/1996).

Aquesta garantia també està prevista en els supòsits de trasllat i desplaçament (art. 40.5 TRLET).

3) Dret a no ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al de l'expiració del seu mandat representatiu, sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació (art. 68.c TRLET).

Segons l'article 1 del conveni núm. 135 OIT "els representants dels treballadors en l'empresa han de gaudir de protecció eficaç contra qualsevol acte que els pugui perjudicar, incloent-hi l'acomiadament per raó de la seva condició de representants dels treballadors, de les seves activitats com a tals, de la seva afiliació al sindicat, o de la seva participació en l'activitat sindical, sempre que aquests representants actuïn conforme a les lleis, contractes col·lectius o altres acords comuns en vigor".

#### Conveni núm. 158 OIT

Segons l'article 5.b) del conveni núm. 158 OIT, no és un motiu justificat per a l'extinció del contracte de treball "ser candidat a representant dels treballadors o actuar o haver actuat en aquesta qualitat".

Tot això, sense perjudici, naturalment, de l'acomiadament previst en l'article 54 TRLET (art. 68.c TRLET). És a dir, la condició de representant no confereix al treballador un estatus d'impunitat absoluta enfront de l'empresa (STC 214/2001; i STS de 20 de febrer de 1990, RJ 1122).

4) Els representants dels treballadors tampoc no poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional (art. 68.c TRLET). És a dir, no poden quedar exclosos de les seves expectatives en aquests àmbits, per raons que no estiguin justificades degudament.

En aquest sentit s'ha de tenir en compte que un "alliberat o rellevat de la prestació de serveis per a dur a terme funcions sindicals pateix un perjudici econòmic si percep una retribució més baixa que quan prestava o presta efectivament el seu treball, la qual cosa constitueix un obstacle objectivament constatable per a l'efectivitat del dret de llibertat sindical, per l'efecte dissuasiu potencial per a la decisió de dur a terme funcions sindicals. Obstacle que no repercuteix solament en el representant sindical que suporta el menyscapte econòmic, sinó que també es pot projectar sobre l'organització sindical corresponent, afectant, si s'escau, les tasques de defensa i promoció dels interessos dels treballadors que la Constitució encomana als sindicats (art. 7 CE), que són els representants institucionals d'aquells" (entre altres, SSTC 191/1998, 92/2005 i 200/2007).

Per tant, manté el dret, a les percepcions salarials com per, exemple, el plus de treball per torns (STC 200/2007), el de feina penosa, feina perillosa i feina tòxica (STC 191/1998) o una comissió (STS de 25 de febrer de 2008, RJ 1636); i a les extrasalarials, com el major temps invertit en el desplaçament al centre de treball els dies que fan ús del crèdit horari sense acudir a l'empresa (STS de 18 de maig de 2010, RJ 2524).

5) En cas que l'extinció del contracte sigui qualificada com a improcedent, el representant dels treballadors té dret a optar entre ser readmès o a percebre la indemnització legal taxada (art. 56.4 TRLET).

6) Dret de lliure expressió en matèries pròpies de la seva representació (art. 68.d TRLET). En concret, té dret a publicar i distribuir, sense pertorbar l'exercici normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

7) Disposició d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació segons l'escala següent (article 68.e TRLET).

Seguint la STC 40/1985, la seva finalitat és conferir "una protecció específica en atenció a la complexa posició jurídica que aquests assumeixen enfront dels empresaris".

Treballadors en plantilla	Crèdit d'hores
Fins a 100 treballadors	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30

#### Cal recordar que

Per a la resta de treballadors, tret que s'hagi previst una altra cosa (per exemple, en el conveni col·lectiu) qui té el dret d'opció és l'empresari.

#### Vegeu també

Sobre aquest tema vegeu més amunt.

Treballadors en plantilla	Crèdit d'hores
De 501 a 750	35
De 751 endavant	40

Amb relació a les activitats realitzables amb càrrec al crèdit horari, la jurisprudència ha adoptat una interpretació flexible. De manera que "les funcions de representació amb un ventall molt extens de possibilitats i realitzacions es poden dur a terme al carrer, a bars o a establiments públics i privats i només poden ser objecte de sanció quan la desviació consti notòriament" (STS de 2 d'octubre de 1989, RJ 7090).

Al seu torn, el representant està obligat a preavisar l'empresari i a justificar el crèdit horari<sup>6</sup> consumit (art. 37.3 TRLET), sense que calgui, no obstant això, "una prova perfecte, per mitjans hàbils a aquest efecte, de les activitats concretes realitzades en les hores utilitzades" (STS de 19 de setembre de 1990, RJ 7027).

<sup>(6)</sup>En aquest sentit, convé tenir en compte que l'empresari està facultat per a dur a terme un control de l'ús del crèdit horari (entre altres, SSTs de 19 juliol de 1989, RJ 5878; i 14 de juny de 1990, RJ 5075).

És possible que mitjançant el conveni col·lectiu es prevegi l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa o delegats de personal, en un o més dels seus components, sense depassar el màxim total, i poden quedar rellevat o rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

El pacte entre l'empresa i els sindicats més representatius en virtut del qual se'ls atribueix un nombre més elevat de delegats sindicals que els previstos legalment ("sobrecrèdit sindical"), excloent del seu repartiment els que no han format part de la negociació d'aquest, no s'ha de qualificar com una conducta antisindical, ja que els no inclosos no queden privats per això de la possibilitat d'exercir una acció sindical i eficaç (STS de 20 de gener de 2004, RJ 2006).

**8)** El seu mandat només pot ser revocat pels treballadors que els hagin elegit per decisió de la majoria absoluta dels electors presents en una assemblea convocada a aquest efecte a petició d'un terç d'aquells. Decisió que ha de s'ha de prendre per sufragi personal, lliure, directe i secret. (art. 67.3.2 TRLET). A més, aquesta decisió no es pot prendre durant la negociació d'un conveni col·lectiu ni es pot replantejar fins que hagin transcorregut, almenys, sis mesos.

### 3. La representació sindical en l'empresa

La representació del sindicat en les empreses es pot canalitzar per mitjà de les seccions sindicals i els delegats sindicals.

#### 3.1. La secció sindical

##### 3.1.1. Definició

Les seccions sindicals, formades pel conjunt de les persones afiliades en l'empresa o en el centre de treball, són instàncies de base del sindicat (les cèl·lules bàsiques del sindicat) organitzades en l'empresa per a l'exercici d'activitats sindicals en els llocs de treball" (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 104).

La creació de la secció sindical correspon als **treballadors**, no als sindicats, federacions o confederacions, sense perjudici que aquestes associacions sindicals puguin promoure la seva constitució de conformitat amb el que estableixin els estatuts (STS de 8 de juny de 1996, RJ 5003).

D'altra banda, la seva creació tampoc no depèn del fet que el sindicat tingui la consideració de més representatiu o que tingui presència en els òrgans de representació unitària o que depengui del volum de la plantilla (STS de 24 de novembre 1989, RJ 8245), sinó que únicament depèn de dos factors:

- primer, la decisió dels treballadors de l'empresa o centre de treball afiliats a un sindicat; i
- segon, el compliment de la normativa interna del sindicat referent a l'elecció de les persones que encarnen els seus òrgans.

L'article 8.1 LOLS assenyala que "els treballadors afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball, constituir seccions sindicals de conformitat amb allò que estableixen els estatuts del sindicat".

I el TC ha atribuït a les seccions sindicals una "doble naturalesa: d'una banda són instàncies organitzatives internes del sindicat, i, d'una altra, també són representacions externes a les quals la llei confereix determinats avantatges i prerrogatives" (entre altres, STC 121/2001).

#### Reflexió

Cal recordar que, en una mateixa empresa o centre de treball, la representació unitària pot conviure amb la representació sindical.

#### Sindicats en les empreses

L'entrada dels sindicats en les empreses a Espanya, igual que en la resta de països del nostre entorn, és un fenomen tardà (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 47).

Tot això evidencia la possibilitat que en una empresa o centre de treball poden conviure diverses seccions sindicals representant els sindicats que hi estiguin presents (per mitjà dels seus afiliats).

Per tant, tots els sindicats amb afiliats en una empresa o en un centre de treball poden disposar de la pròpia secció sindical, sense que sigui preceptiu el consentiment o un reconeixement per part de l'empresari. Això no obsta que sigui convenient posar-ho en coneixement, en la mesura que calgui per a l'exercici de l'acció sindical en l'empresa (STC 292/1993).

Ara bé, el representant de la secció sindical no està facultat per a facilitar el nom dels afiliats integrants a aquesta, tret que aquests atorguin el seu consentiment, ja que, d'una altra manera, s'estaria vulnerant la seva llibertat ideològica (entre altres, STC 269/2000).

En canvi, s'ha admès la constitucionalitat de les "clàusules que imposen a les centrals sindicals l'acreditació fefaent de la seva implantació en l'empresa, i que reconeixen la facultat empresarial paral·lela de control d'aquesta", perquè "no afecten la llibertat ideològica dels treballadors afiliats ja que, d'aquestes, no s'infereix que, de cap manera, s'imposi la revelació de l'afiliació sindical del treballador al marge del seu consentiment" (STC 145/1999).

### 3.1.2. Funcions de la secció sindical

La comesa d'una secció sindical és la representació i defensa dels interessos dels treballadors afiliats al sindicat. Per tant, aspira al fet que l'organització sindical s'apropi als seus afiliats.

Paral·lelament, mentre que és possible que la seva actuació tingui una repercussió en la totalitat dels treballadors de l'empresa o d'un centre de treball d'aquesta, es pot afirmar que també és un mecanisme de participació dels treballadors en l'empresa i, per tant, una manifestació de l'acció sindical.

Més específicament, les funcions de les seccions sindicals són, entre altres, les següents (Luján Alcaráz, 2003, 186-188):

- Representació del sindicat en l'empresa; garantir la relació entre els afiliats i òrgans del sindicat;
- Representació, defensa i promoció dels interessos dels seus afiliats;
- Desenvolupament en el seu àmbit de la política del sindicat;
- Participació en els òrgans de direcció del sindicat;

#### Creació d'una secció sindical

La possibilitat de crear una secció sindical és una decisió dels treballadors afiliats al sindicat i no del sindicat mateix (STC 292/1993).

#### Funcions de la secció sindical

La comesa principal de la secció sindical és la designació dels delegats sindicals corresponents (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 180).

- Col·laboració amb les estructures del sindicat;
- Proselitisme sindical;
- Gestió de l'afiliació de treballadors;
- Recaptació de la quota sindical, bé directament, bé facilitant el descompte sobre el salari;
- Canalització i distribució de la informació sindical entre el sindicat i els afiliats;
- Elecció dels òrgans de direcció de la secció i control sobre la seva actuació;
- Aprovació de les normes de funcionament de la secció sindical;
- Elecció dels delegats sindicals i coordinació de la seva activitat;
- Gestió i administració dels recursos proporcionats per l'empresa per a atendre les tasques sindicals i representatives, especialment, les hores sindicals, elaboració del pressupost anual de funcionament, etc.

### **Drets de la secció sindical**

Les atribucions de les seccions sindicals estan en funció del grau de representativitat del sindicat i la seva implantació en els òrgans de representació de les empreses.

Per tant, no hi ha uniformitat en el reconeixement de drets a les seccions sindicals, i hi ha seccions sindicals privilegiades:

En aquest sentit la jurisprudència ha declarat que "una cosa és que els treballadors afiliats al sindicat puguin constituir una secció d'empresa o un centre de treball, la qual cosa depèn del fet que aquest propòsit s'adeqüi als estatuts del sindicat en qüestió [...] i, una altra de diferent, que la secció sindical tingui atribuïts els drets que l'article 8.2 de la Llei li assigna (STS de 21 de novembre de 1994, RJ 9227), la qual cosa depèn del compliment dels requisits subjectius i objectius previstos específicament" (STS de 15 de febrer de 1995, RJ 1156).

#### **Secció sindical i eleccions**

Encara que la promoció d'eleccions a òrgans unitaris i la presentació de candidatures són funcions pròpies del sindicat (art. 67.1 i 69.3 TRLET), és freqüent que en cada empresa o centre de treball aquestes siguin exercides per les seccions sindicals.

**1) Les seccions sindicals dels sindicats més representatius** i les dels sindicats que, sense ser-ho, tinguin representació en els òrgans de representació unitària de l'empresa o centre de treball, en virtut de l'article 8.2 LOLS i sense perjudici del que estableixi el conveni col·lectiu, tenen dret:

**a) a la negociació col·lectiva** (conforme al que preveu l'article 87 TRLET);

Després de la reforma de la negociació col·lectiva (Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva), si les seccions sindicals ho acorden, tenen prioritat per a intervenir en la ne-

gociació enfront dels representants unitaris sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal (2n. paràgraf art. 87.1 TRLET).

b) a disposar d'un tauler d'anuncis en l'empresa;

Quant al tauler d'anuncis, la jurisprudència ha declarat que la LOLS "no exigeix que es proporcioni un tauler d'anuncis a cadascuna de les seccions sindicals que es poden constituir en les empreses o en els centres de treball; el mínim legal de dret necessari és un singular «un tauler d'anuncis», situat en un lloc adequat i accessible (garantia d'«accés adequat»), i –s'entén implícitament– apropiat a la finalitat de «difusió d'avisos que puguin interessar als afiliats del sindicat i als treballadors en general» (STS de 15 de febrer de 1995, RJ 1156).

c) a l'ús d'un local adequat en l'empresa en el qual puguin dur a terme les seves activitats, però només en les empreses o els centres de treball amb més de dos-cents cinquanta treballadors (tret que el conveni col·lectiu prevegi una altra cosa).

De totes maneres convé tenir present que l'article 8.2, c) LOLS "no concedeix el dret a cadascuna de les seccions sindicals a utilitzar un local adequat, sinó que confereix aquest dret i consegüentment imposa aquest deure a l'empresa, amb la sola condició que el local sigui adequat, en el qual puguin dur a terme les seves activitats. No imposa [...] un dret a la utilització exclusiva" (STS de 19 de desembre de 1996, RJ 9732).

**2) Les seccions sindicals dels sindicats que no siguin més representatius o bé que no tinguin representació en els òrgans de representació unitària disposen dels mateixos drets que els que es reconeixen als seus membres. Això és, únicament dels que preveu l'article 8.1.b i 8.1.c LOLS (fer reunions, recaptar quotes, distribuir informació sindical i rebre informació remesa pel sindicat).**

A més, s'ha de tenir en compte que els drets que l'article 8 LOLS reconeix als treballadors afiliats a un sindicat (fer reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa; i rebre la informació que remeti el seu sindicat), una vegada constituïda la secció sindical, s'han de canalitzar a través d'aquesta.

Res no impedeix a les seccions sindicals l'exercici dels drets de l'article 8.1 LOLS. I, més concretament amb relació al dret de reunió, encara que la seva titularitat correspon individualment als treballadors afiliats a un sindicat, essent d'exercici col·lectiu, la secció sindical o el seu delegat també estan legitimats per a convocar-la (STC 269/2000).

Paral·lelament convé tenir en compte que constitueix una infracció greu la "vulneració dels drets de les seccions sindicals amb vista a la distribució i recepció d'informació sindical, en els termes en què estiguin establerts legalment o convencionalment" (art. 7.9 TRLISOS); i una infracció molt greu "les accions o omissions que impedeixen l'exercici del dret de reunió dels treballadors, dels seus representants i de les seccions sindicals, en els termes en què estiguin establerts legalment o convencionalment" (art. 8.5 TRLISOS).



### 3.1.3. Els delegats sindicals

#### Definició

Els delegats sindicals són les persones físiques que encarnen el sindicat en l'empresa o en el centre de treball i actuen com a transmissors dels valors de l'organització entre els treballadors i garants de la bona imatge del sindicat davant la societat (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 139).

Totes les seccions sindicals tenen dret a designar-los entre els seus afiliats i que siguin designats per aquests, d'acord amb els estatuts del seu sindicat.

#### Identificació dels delegats sindicals

És bastant freqüent que els convenis col·lectius estableixin la necessitat que la designació com a delegat sindical sigui acreditada de manera fefaent davant l'empresari (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 146).

#### Drets i garanties dels delegats sindicals

Les facultats atribuïdes als delegats sindicals no són uniformes. Igual que amb les seccions sindicals, la LOLS confereix una sèrie de prerrogatives i garanties per a l'exercici de la seva activitat únicament a determinats delegats sindicals, en funció dels paràmetres següents:

- 1) nombre de treballadors en l'empresa o en el centre de treball; i
- 2) presència o no del sindicat en el comitè d'empresa.

El Tribunal Constitucional ha declarat que la figura del delegat sindical no s'inclou en el contingut essencial de la llibertat sindical, per la qual cosa la seva conformació i límits corresponen al legislador o, si s'escau, a la negociació col·lectiva (STC 188/1995).

D'altra banda, és constitucional que el conveni col·lectiu estableixi el criteri de presència en el comitè d'empresa (mesurant la implantació sindical sobre la base del nombre de treballadors afiliats i cotitzadors en l'empresa) per a reconèixer i definir un règim addicional de garanties sindicals en l'empresa (STS de 16 de febrer de 2006, RJ 2171).

- 1) Si l'empresa o el centre de treball tenen més de dos-cents cinquanta treballadors i el sindicat té presència en el comitè d'empresa, té dret a disposar d'un nombre de delegats sindicals que varia en funció dels resultats electorals al comitè d'empresa (art. 10.1 LOLS).

No obstant això, és possible que el conveni col·lectiu redueixi el requisit de la dimensió de la plantilla (STS de 20 de juliol de 2000, RJ 7190).

- Tret que el conveni col·lectiu n'ampliï el nombre (STS de 10 de gener de 1996, RJ 166), els sindicats que hagin obtingut més del 10% dels vots tenen dret a disposar, en les seves seccions sindicals, dels delegats següents (art. 10.2 LOLS):

Treballadors	Delegats sindicals
De 250 a 750 treballadors	1
De 751 a 2.000 treballadors	2

Treballadors	Delegats sindicals
De 2.001 a 5.000 treballadors	3
De 5.001 endavant	4

- Si han obtingut menys del 10%, llavors, tenen dret a un delegat sindical (últim paràgraf art. 10.2 LOLS).

A fi de determinar el volum de la plantilla, no s'han de prendre com a referència els contractes vigents en el moment en què es constitueix la secció sindical (seguint literalment l'article 10.1 LOLS), sinó les regles que preveu l'article 72 TRLET per a les eleccions a membres del comitè d'empresa, que inclou, no solament els treballadors fixos –inclosos els fixos discontinus– i temporals amb contracte superior a un any, sinó també els temporals contractats en un període de l'any anterior amb contractes de durada inferior a un any, segons el nombre de dies treballats (computant-se cada dos-cents dies treballats com un treballador més) (STS de 26 d'abril de 2010, RJ 3607).

I, derivat d'aquesta doctrina, tampoc no es pot plantejar amb referència a un grup d'empreses, tret que el conveni col·lectiu prevegi una altra cosa o bé es tracti d'un grup "laboral" que ocultí una realitat empresarial única (STS de 16 de setembre de 2010, RJ 8441).

No obstant això, la jurisprudència ha admès que un determinat índex d'afiliació substitueixi –per a atribuir les garanties– el nombre de treballadors mínim que la LOLS estableix (STS de 18 de maig de 1992, RJ 3562).

D'altra banda, si la representació unitària dels treballadors s'ha triat per a cada centre de treball, el requisit de l'article 10.1 LOLS relatiu al volum de la plantilla mínim per a poder nomenar un delegat sindical i per a determinar la quantia del crèdit horari també s'ha de referir al centre de treball i no al conjunt de l'empresa (STS de 26 d'octubre de 2007, RJ 2008\864).

Tenint en compte aquesta configuració, és possible que aquests delegats sindicals siguin, al seu torn, membres del comitè d'empresa. En aquest cas, disposen de tots els drets i prerrogatives que s'han descrit anteriorment.

Si els delegats sindicals no són membres del comitè d'empresa, l'article 10.3 LOLS els reconeix els drets següents (ampliables per mitjà del conveni col·lectiu):

- Tenen accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a la disposició del comitè d'empresa, i estan obligats a guardar sigil professional.

Sobre aquest tema vegeu la STS de 3 de maig de 2011 (RJ 4503). D'altra banda, la jurisprudència ha establert que l'article 64 TRLET no té com a titular o subjecte actiu els sindicats, ja que l'article 10.3.1 LOLS estén la previsió únicament als delegats sindicals (STS de 22 de juny de 1995, RJ 5362).

- Poden assistir a les reunions dels comitès d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa sobre seguretat i higiene, amb veu però sense vot.
- Han de ser escoltats per l'empresa abans d'adoptar mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats i el seu sindicat en particular i, especialment, en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

De totes maneres, convé advertir que la mera tolerància empresarial al gaudi de determinades garanties sense tenir la condició legal de delegat sindical no atribueix un dret adquirit (STS de 5 de setembre de 2006, RJ 6435).

Quant a les **garanties**, els delegats sindicals que no siguin membres del comitè d'empresa tenen les mateixes garanties que les previstes per a aquests (art. 10.3 LOLS). I, en concret, un crèdit d'hores retribuït per a l'exercici de les seves funcions de representació proclamat en l'article 68.e TRLET (STC 269/2000). Protecció absolutament necessària atenent a la complexa situació jurídica que aquests assumeixen enfront dels empresaris (STC 40/1985).

En aquest sentit, la decisió limitativa empresarial del dret a gaudir del crèdit horari acumulat amb alliberament de la prestació de serveis pot comportar una violació del dret a la llibertat sindical (en estar afectat el dret d'autoorganització sindical i el d'activitat sindical del representant sindical) si no respon als requisits d'adequació, raonabilitat i proporcionalitat (STC 70/2000).

D'altra banda, s'ha de tenir en compte que, tret que hi hagi un acord en contra, l'empresa està facultada per a denegar els drets i garanties dels delegats sindicals previstos en l'article 10.3 LOLS si el volum de la plantilla és inferior a dos-cents cinquanta treballadors i aquesta reducció no és conjuntural o *ad hoc* (STS de 3 de novembre de 2008, RJ 6091).

Finalment, en cas que un sindicat tingui representació en el comitè d'empresa i, per tant, rebi l'oportuna informació i documentació que l'empresari posi a la seva disposició (art. 64 TRLET), aquest no la ha de subministrar necessàriament a la secció sindical d'aquest, ja que no hi ha cap precepte que li imposi l'obligació de reiterar la que ja disposa el sindicat (STS de 18 de novembre de 2008, RJ 5971). Encara que, en virtut de la STS de 20 d'abril de 1998 (RJ 3480), és el delegat sindical, i no el sindicat, el que té aquest dret d'informació.

2) Els sindicats que no tinguin representació en els comitès d'empresa o bé siguin presents en empreses o centres de treball que no superen els dos-cents cinquanta treballadors tenen dret a nomenar un **delegat intern** o **portaveu**. Aquest, tret que sigui representant unitari, no té les facultats i prerrogatives ni tampoc les garanties que descriu l'article 10.3 LOLS.

## 4. El dret de reunió dels treballadors: l'assemblea de treballadors

Els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea (art. 4.1.f i 77.1 TRLET)

L'assemblea pot ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa, o per un nombre de treballadors de l'empresa no inferior al 33% de la plantilla (art. 77.1 TRLET).

És important advertir que la convocatòria està subjecta al compliment de certes formalitats (art. 79 TRLET):

- Ha d'expressar l'ordre del dia.
- S'ha de comunicar a l'empresari, com a mínim, amb quaranta-vuit hores d'antelació, el qual ha d'acusar-ne recepció.

L'incompliment d'aquests requisits converteix l'assemblea en il·legal, i permet a l'empresari oposar-se a la seva celebració si està previst que tingui lloc al centre de treball o en un altre lloc que aquest proporcioni.

L'assemblea ha d'estar presidida pels delegats de personal o pel comitè d'empresa. Aquesta presidència ha de comunicar a l'empresari, dintre del termini i en la forma escaient, la convocatòria i el nom de les persones que no són de l'empresa que tinguin previst assistir-hi.

L'assemblea es reuneix en el mateix centre de treball i, tret que hi hagi un pacte amb l'empresari, s'ha de fer fora de les hores de feina. L'empresari ha de facilitar el local de l'empresa o centre de treball on hagi de tenir lloc la reunió, i només s'hi pot negar en els casos següents (art. 78 TRLET):

- Si s'han incomplert, com s'ha indicat, les disposicions formals que preveu la llei.
- Si no han transcorregut més de dos mesos des de l'última reunió que s'hagi fet. En aquest sentit, no computen les reunions informatives sobre convenis col·lectius.
- Si no s'han rescablat els danys produïts en alteracions que hagin tingut lloc en alguna reunió anterior.
- Tancament legal de l'empresa.

### Lectura recomanada

Luque Limón (1996). *Derecho de reunión y relaciones laborales*. Madrid: CES.

Quan se sotmeti a l'assemblea un acord que afecti la totalitat de la plantilla de treballadors, es requerirà el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un dels treballadors de l'empresa o centre de treball (art. 80 TRLET).

## 5. El comitè d'empresa europeu

### 5.1. Representació dels treballadors i transnacionalització de les empreses i grups d'empresa a la Unió Europea

El mercat únic està donant lloc a un procés complex i creixent de concentracions d'empreses, fusions transfrontereres, absorcions, associacions, aliances d'empreses (*joint ventures*), unions temporals, etc., la qual cosa provoca, entre altres efectes, una transnacionalització de les empreses i grups d'empreses. En aquest context, s'han evidenciat les insuficiències dels mecanismes tradicionals de participació dels treballadors a escala nacional, ja que, justament pel seu abast exclusivament nacional, són inadequats per a abordar els processos de presa de decisions al nivell central de les empreses o grups.

De fet, davant la constatació d'aquesta nova realitat, són diversos els textos legals que tracten de facilitar la participació dels treballadors en les empreses.

**Article 27 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (2000):** "s'ha de garantir als treballadors o a llurs representants, en els nivells adequats, la informació i consulta amb suficient antelació, en els casos i condicions establerts pel dret de la Unió i per les legislacions i pràctiques nacionals".

**Article 17 de la Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors (1989):** "la informació, la consulta i la participació dels treballadors s'han de dur a terme segons mecanismes adequats i tenint en compte les pràctiques vigents en els diferents estats membres.

L'expressat anteriorment és particularment vàlid en les empreses o grups d'empreses que tinguin establiments o empreses situats en diversos estats membres de la Comunitat".

**Article 153.1 e) i f) Tractat sobre el funcionament de la Unió Europea:** estableix que per a assolir els objectius de l'article 151, la Unió dóna suport a l'acció dels estats membres i la completa en els àmbits d'"informació i consulta als treballadors" i en relació amb "la representació i la defensa col·lectiva dels interessos dels treballadors i dels empresaris, inclosa la cogestió".

La Directiva 94/45/CE, del Consell, de 22 de setembre, relativa a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o a l'establiment d'un procediment d'informació i consulta als treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, ha tractat de donar resposta a aquest fenomen; i s'ha incorporat a l'ordenament jurídic espanyol per la Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

No obstant això, s'ha de tenir en compte que aquesta llei ha estat modificada per la Llei 10/2011, de 19 de maig, per a adaptar-la al contingut de la Directiva 2009/38/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 6 de maig de 2009, sobre la constitució d'un comitè d'empresa europeu o d'un procediment d'informació i consulta als treballadors en les empreses i grups d'empreses comunitàries que modernitza la regulació d'aquesta matèria.

#### Directiva 94/45/CE

Tracta de desplegar l'article 17 de la Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors: "la informació, la consulta i la participació dels treballadors s'han de dur a terme segons mecanismes adequats i tenint en compte les pràctiques vigents en els diferents estats membres" i "que això és especialment aplicable en les empreses o grups d'empreses que tinguin establiments o empreses situats en diversos estats membres".

La Llei 10/1997 preveu la possibilitat que **alternativament** es constitueixi un **comitè d'empresa europeu**, o bé s'articuli un **procediment d'informació i consulta als treballadors**.

A l'efecte de delimitar-ne l'àmbit d'aplicació, l'article 3 de la Llei 10/1997 fixa algunes definicions rellevants:

1) "**Empresa de dimensió comunitària**". Aquella en què concorrin les condicions següents:

- a) Que ocupi 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres, i
- b) Que ocupi com a mínim en dos estats membres diferents 150 treballadors o més en cada un d'aquests.

2) "**Grup d'empreses**". El format per una empresa que exerceix el control i les empreses controlades.

Segons l'article 4 Llei 10/1997, s'entén que una empresa "exerceix el control" si pot exercir una influència dominant sobre una altra (que s'anomena "empresa controlada"), per motius de propietat, participació financera, estatuts socials o altres.

#### **Empresa amb influència dominant**

Llevat que hi hagi una prova en contra, es presumeix que una empresa pot exercir una influència dominant sobre una altra quan aquesta empresa, directament o indirectament:

- 1) Té la majoria del capital subscrit de l'empresa;
- 2) Té la majoria dels drets de vot corresponents a les accions emeses per l'empresa;
- 3) Té la facultat de nomenar la majoria dels membres de l'òrgan d'administració, de direcció o de control de l'empresa.

3) **Grup d'empreses de "dimensió comunitària"**. Aquell que concorrin les condicions següents:

- a) Que ocupi 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres,
- b) Que tingui, com a mínim, dues empreses del grup en estats membres diferents, i
- c) Que, com a mínim, una empresa del grup ocupi 150 treballadors o més en un estat membre i que, almenys, una altra de les empreses del grup ocupi 150 treballadors o més en un altre estat membre.

4) "**Informació**". La transmissió de dades per l'empresari als representants dels treballadors perquè aquests puguin tenir coneixement del tema tractat i examinar-lo; la informació s'ha d'efectuar en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, perquè permeti als representants dels treballadors fer

una avaluació detallada del possible impacte i, si s'escau, preparar les consultes amb l'òrgan competent de l'empresa o del grup d'empreses de dimensió comunitària.;

5) "Consulta". L'obertura d'un diàleg i l'intercanvi d'opinions entre els representants dels treballadors i la direcció central o qualsevol altre nivell de direcció més apropiat, en un moment, d'una manera i amb un contingut que permetin als representants dels treballadors emetre un dictamen sobre la base de la informació proporcionada sobre les mesures proposades sobre les quals es fa la consulta i sense perjudici de les responsabilitats de la direcció, i en un termini raonable, que es pugui tenir en compte en l'empresa o el grup d'empreses de dimensió comunitària.

6) "Qüestions transnacionals". Les que afecten el conjunt de l'empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària o com a mínim dues empreses o centres de treball de l'empresa o del grup situats en dos estats membres diferents.

## 5.2. Instruments de participació dels treballadors en les empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària

La constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta és el resultat de les negociacions entre els treballadors –representats per la comissió negociadora– i l'organització empresarial –direcció central– (art. 8 a 10 de la Llei 10 /1997). Correspon a aquesta última:

"la responsabilitat d'establir les condicions i els mitjans necessaris per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors" (art. 6.1 Llei 10/1997).

### 5.2.1. Constitució, composició, competències i regles de funcionament del comitè d'empresa europeu

En cas que s'opti per la **constitució d'un comitè d'empresa europeu** (d'ara endavant, CEEU), aquest s'ha de constituir en "empreses de dimensió comunitària" o bé en un "grup d'empresa de dimensió comunitària" públics o privats.

En aquest cas, la legislació espanyola distingeix entre:

- regles relatives a la constitució d'un CEEU per a les empreses i grups de dimensió comunitària amb la direcció central a Espanya, i
- les disposicions aplicables als centres o empreses espanyoles d'empresa o grups de dimensió comunitària que tinguin la direcció central en un altre estat membre;

#### Lectura recomanada

Sobre la constitució, composició, funcions i règim de funcionament de la comissió negociadora, vegeu l'article 8 i 9 de la Llei 10/1997.



## Regles relatives a la constitució d'un CEEU per a les empreses i grups de dimensió comunitària amb direcció central a Espanya

El CEEU està compost per treballadors de l'empresa o grup, elegits o designats pels representants dels treballadors i entre els representants dels treballadors o, si no, pel conjunt dels treballadors, de conformitat amb les legislacions i pràctiques nacionals (art. 17 Llei 10/1997).

Amb aquesta finalitat s'inicia un procediment de negociació entre la direcció central i una comissió negociadora en representació dels treballadors.

Un cop s'ha conclòs l'acord entre la direcció central i la comissió negociadora, aquest obliga a tots els centres de treball de l'empresa de dimensió comunitària i a totes les empreses del grup d'empreses de dimensió comunitària inclosos dins del seu àmbit d'aplicació, com també els treballadors respectius, durant tot el temps de vigència (art. 13 Llei 10/1997).

L'acord s'ha de formalitzar per escrit, sota sanció de nul·litat. S'ha de presentar davant l'autoritat laboral competent, per al seu registre, dipòsit i publicació oficial (art. 13 Llei 10/1997).

L'acord de constitució del CEEU és l'encarregat de determinar (art. 12.c Llei 10/1997):

- 1) El nombre dels seus membres.
- 2) La seva distribució, de manera que es pugui tenir en compte, en la mesura que sigui possible, la necessitat d'una representació equilibrada dels treballadors per activitats, categories i sexes.
- 3) La durada del seu mandat.
- 4) Els efectes que sobre això derivin de les modificacions en l'estructura de l'empresa o grup o en la composició dels òrgans nacionals de representació dels treballadors.

No obstant això, es preveu l'aplicació de **disposicions subsidiàries** per a la constitució del CEEU relatives a la seva constitució, composició, competències i règim de funcionament (art. 16 a 19 Llei 10/1997) si es dóna alguna de les situacions següents:

- Si la direcció central i la comissió negociadora ho decideixen (art. 15.1.a Llei 10/1997);
- Si la direcció central rebutja l'obertura de negociacions (art. 15.1.b Llei 10/1997);

### Inici del procediment

El procediment per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, l'ha d'iniciar la direcció central a petició escrita d'un mínim de cent treballadors, o dels seus representants, que pertanyin, almenys, a dos centres de treball o empreses de l'empresa o el grup situats en estats membres diferents (art. 7 Llei 10/1997).

### Lectura recomanada

Amb relació a la constitució de la comissió negociadora, composició, regles de funcionament i reunions, vegeu els articles 8 a 11 de la Llei 10/1997.

- Si transcorre un termini de tres anys sense arribar a un acord (art. 15.1.c Llei 10/1997); o bé,
- Si, una vegada transcorregut un termini de sis mesos des de l'inici del procediment de negociació, la direcció central incompleix les seves obligacions en matèria de constitució i convocatòria de la comissió negociadora, o suspèn unilateralment les negociacions sense una causa justificada, o es comporta amb manifesta mala fe, i així es declara en tots els casos per sentència judicial ferma (art. 15.2 Llei 10/1997).

Amb més detall, amb relació a la composició, l'article 17.1 de la Llei 10/1997 estableix subsidiàriament que el CEEU està compost per treballadors de l'empresa o grup, elegits o designats pels representants dels treballadors i entre els representants dels treballadors o, si no, pel conjunt dels treballadors, de conformitat amb les legislacions i pràctiques nacionals.

#### **Article 17.2 Llei 10/1997**

El CEEU està compost pels membres elegits o designats en proporció al nombre de treballadors ocupats en cada estat membre per l'empresa o el grup d'empreses de dimensió comunitària, de manera que per a cada estat membre hi hagi un membre per cada grup de treballadors ocupats en aquest estat membre que representi el 10% del nombre de treballadors ocupats en el conjunt dels estats membres, o una fracció d'aquest percentatge.

I amb relació a les regles subsidiàries sobre les **competències** del CEEU, les més rellevants són les següents (art. 18 Llei 10/1997):

- Té dret a ser informat i consultat sobre les qüestions que afecten el conjunt de l'empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària o, almenys, dos centres de treball o empreses del grup situats en estats membres diferents.
- Té dret a mantenir com a mínim una reunió anual amb la direcció central.

#### **La direcció central**

La reunió ha de ser convocada per la direcció central amb una antelació mínima d'un mes, i s'ha d'adjuntar a la convocatòria un informe sobre l'evolució i perspectives de les activitats de l'empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària. La direcció central ha d'informar d'això les direccions locals.

Sense perjudici d'altres qüestions que es puguin plantejar, en la reunió anual s'han d'analitzar les relacionades amb l'estructura, la situació econòmica i financera, l'evolució probable de les activitats, la producció i les vendes de l'empresa o del grup d'empreses de dimensió comunitària.

#### **La informació i les consultes al CEEU**

La informació i les consultes al CEEU s'han de referir sobretot a la situació i l'evolució probable de l'ocupació, les inversions, els canvis substancials que afecten l'organització, la introducció de nous mètodes de treball o de nous mètodes de producció, els trasllats de producció, les fusions, la reducció de la dimensió o el tancament d'empreses, de centres de treball o de parts importants d'aquests, i els acomiadaments col·lectius.

La consultes s'han d'efectuar de manera que permetin als representants dels treballadors reunir-se amb la direcció central i obtenir una resposta motivada a qualsevol dictamen que puguin emetre.

- Té dret a ser informat amb la deguda antelació de les circumstàncies excepcionals o de les decisions que s'adoptaran que afecten de manera rellevant els interessos dels treballadors, especialment en els casos de trasllats d'empreses, de tancaments de centres de treball o empreses o d'acomiadaments col·lectius.

A més, té dret a reunir-se, a petició pròpia, amb la direcció central, o amb qualsevol altre nivell de direcció de l'empresa o grup més adequat i amb competència per a adoptar decisions pròpies, a fi de rebre la informació esmentada i de ser consultat sobre aquesta.

#### **Les reunions d'informació i consulta**

Les reunions d'informació i consulta s'han de fer amb l'antelació necessària perquè el criteri del comitè es pugui tenir en compte a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions, sobre la base d'un informe elaborat per la direcció central o per qualsevol altre nivell de direcció adequat de l'empresa o grup.

El CEEU pot emetre un dictamen en finalitzar la reunió o en un termini màxim de set dies.

Quant a les seves **regles de funcionament**, les disposicions subsidiàries estableixen que ha d'adoptar els acords per majoria dels seus membres, i pot elaborar el seu reglament intern de funcionament i elegir un president (art. 19.1 Llei 10/1997). I, si el nombre dels seus membres és superior a dotze, també s'estableix la necessitat d'elegir un comitè restringit compost per tres persones (art. 19.2 Llei 10/1997).

Paral·lelament, la direcció central està obligada a assumir certes despeses derivades del funcionament del CEEU, entre altres, despeses derivades de l'elecció o designació dels membres del CEEU, despeses d'organització de les reunions del CEEU, etc. (art. 19.5 de la Llei 10/1997).

#### **Disposicions aplicables als centres o empreses espanyoles d'empresa o grups de dimensió comunitària la direcció central de la qual es trobi en un altre estat membre**

La designació dels representants del CEEU (tret que la comissió negociadora i la direcció central haguessin establert un acord en un altre sentit) no l'efectuen directament els treballadors de la plantilla, sinó que es tracta d'una elecció de **segon ordre**.

La condició de representants dels treballadors correspon a les representacions sindicals, als comitès d'empresa i als delegats de personal, en els termes que respectivament els reconeixen la LOLS i el TRLET (art. 26 Llei 10/1997).

Els representants han de ser designats per acord de les representacions sindicals que en el seu conjunt sumin la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa i delegats de personal, si s'escau, o per acord majoritari d'aquests membres i delegats (art. 27.1 Llei 10/1997).

I, així mateix, llevat que hi hagi acord en un altre sentit, la designació ha de recaure en un treballador de l'empresa o grup que tingui la condició de delegat de personal, membre del comitè d'empresa o delegat sindical (art. 27.2 Llei 10/1997).

El nomenament dels membres de la comissió negociadora està sotmès a regles similars.

### **5.2.2. Procediment d'informació i consulta en les empreses o grups d'empresa de dimensió comunitària**

En cas que no s'opti per la constitució d'un CEEU i es decideixi **establir un o més procediments d'informació i consulta** als treballadors sobre qüestions transnacionals que puguin afectar considerablement els seus interessos, l'acord entre la comissió negociadora i la direcció central haurà de: "preveure les modalitats d'acord amb les quals els representants dels treballadors tenen dret a reunir-se per deliberar sobre la informació que els sigui comunicada" (art. 12.2 Llei 10/1997).

### **5.3. Protecció dels representants**

Quant a les **garanties**, la Llei 10/1997 fa una distinció en funció de si la direcció central és a Espanya o no:

1) En el primer cas, disposa que els membres de la comissió negociadora i del CEEU i els representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta gaudeixen en l'exercici de les seves funcions de la mateixa protecció i de garanties similars a les previstes per als representants dels treballadors d'àmbit nacional al país on presten els seus serveis, de conformitat amb el que disposen les legislacions o pràctiques nacionals (art. 21.1 de la Llei 10/1997).

Paral·lelament, els membres del CEEU estan obligats a informar els representants dels treballadors de les empreses i centres de treball o, si no, el conjunt dels treballadors sobre el contingut i els resultats del procediment d'informació i consulta (art. 19.6 Llei 10/1997).

A més, s'estableix que aquests representants no estan autoritzats a revelar a tercers la informació que se'ls hagi comunicat expressament a títol confidencial. Aquesta obligació de confidencialitat subsisteix fins i tot després d'expirar el seu mandat i independentment del lloc on estiguin (art. 22 Llei 10/1997).

2) En el cas que la direcció central estigui en un altre estat membre, s'estableixen les mesures de protecció següents:

Els representants dels treballadors que siguin membres de les comissions negociadores i dels comitès d'empresa europeus o que participin en els procediments alternatius d'informació i consulta gaudeixen en l'exercici de les seves funcions de la protecció i de les garanties que estableix el TRLET, llevat del que es refereix al crèdit horari que preveu l'article 68.e TRLET, cas en què s'apliquen les regles següents (art. 28 Llei 10/1997):

- Tenen dret als permisos retribuïts necessaris per a l'assistència a les reunions que es facin.
- Els membres de la comissió negociadora i del CEEU gaudeixen d'un crèdit addicional de 60 hores anuals retribuïdes addicionals a les quals disposin en la seva condició de representants nacionals.
- A més, els membres de la comissió negociadora i del CEEU tenen dret a rebre formació sense pèrdua de salari.

Paral·lelament, a més del deure de sigil, se'ls imposa una obligació d'informació als representants dels treballadors dels centres de treball o de les empreses d'un grup d'empreses de dimensió comunitària o, a falta de representants, al conjunt dels treballadors, sobre el contingut i els resultats del procediment d'informació i consulta (art. 29 Llei 10/1997).

## 6. Altres canals de representació dels treballadors

Paral·lelament als mecanismes de participació sindical i unitària, els treballadors poden identificar altres manifestacions de participació en el si de l'empresa:

### 6.1. Participació dels treballadors en la prevenció de riscos laborals

La Llei 30/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant, LPRL), regula el deure empresarial de protecció del treballador enfront dels riscos laborals.

La Constitució estableix que "els poders públics [...] vetllaran per la seguretat i la higiene en el treball" (art. 40.2); "que tothom té dret a la protecció de la salut" (art. 15); "es reconeix el dret a la protecció de la salut" (art. 43.1); i "competeix als poders públics organitzar i tutelar la salut pública a través de mesures preventives i a través de les prestacions i dels serveis necessaris" (art. 43.2).

#### Article 4.2.d) ET

Reconeix als treballadors el dret "a la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene".

La LPRL obliga l'empresari a la protecció eficaç del treballador amb vista a garantir-ne la seguretat i la salut en tots els aspectes relacionats amb el treball, mitjançant l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries (art. 14.1 i 14.2).

De les diverses obligacions que es deriven d'aquest mandat, sobresurt l'obligació de permetre als treballadors participar en matèria de prevenció de riscos laborals (art. 34 LPRL).

Aquesta participació s'ha de canalitzar per mitjà dels representants genèrics dels treballadors (comitè d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals) i per mitjà de la representació especialitzada (delegats de prevenció i comitè de seguretat i salut).

En virtut de l'article 34.2 LPRL, els **representants genèrics** en matèria de prevenció de riscos laborals tenen les facultats que els atribueixen el TRLET i la LOLS (això és, art. 64.1 i 87 TRLET, i 8.2.b i 10.3 LOLS).

Quant als **representants especialitzats**, la LPRL distingeix entre delegats de prevenció (art. 35 a 37) i comitè de seguretat i salut (art. 38 i 39):

### 6.1.1. Els delegats de prevenció

Són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos (art. 35.1 LPRL) i són elegits pels representants unitaris dels treballadors i entre aquests representants (art. 35.2 LPRL).

#### La negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva pot establir altres mecanismes d'elecció dels delegats de prevenció, sempre que la facultat de designació correspongui als representants del personal o als mateixos treballadors (art. 35.4 LPRL), i també pot atribuir les competències dels delegats de prevenció a òrgans específics creats en el mateix conveni (art. 35.4.2 LPRL).

En cas que en l'empresa o centre de treball no hi hagi representants unitaris (empreses amb menys de sis treballadors) no hi haurà delegats de prevenció.

El nombre de delegats de prevenció varia en funció de l'escala següent:

Nombre de treballadors	Delegats de prevenció
De 50 a 100 treballadors	2
De 101 a 500 treballadors	3
De 501 a 1.000 treballadors	4
De 1.001 a 2.000 treballadors	5
De 2.001 a 3.000 treballadors	6
De 3.001 a 4.000 treballadors	7
De 4.001 endavant	8

A l'efecte del còmput dels treballadors s'estableixen les regles següents (art. 35.3 LPRL):

- 1) Els treballadors vinculats per contractes de durada determinada superior a un any es computen com a treballadors fixos de plantilla.
- 2) Els contractats per a un termini de fins a un any es computen segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la designació. Cada dos-cents dies treballats o fracció es computen com un treballador més.

Les **competències** dels delegats de prevenció són les següents (art. 36.1 LPRL):

- 1) Col·laborar amb la direcció de l'empresa a millorar l'acció preventiva.
- 2) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

3) Ser consultats per l'empresari, abans que siguin executades, sobre les decisions relatives, entre altres, a la planificació i organització del treball en l'empresa, organització i execució de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals, designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència, formació en matèria preventiva;

4) Exercir una tasca de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

5) Si no hi ha un comitè de seguretat i salut, han d'assumir les competències atribuïdes a aquest òrgan.

I, per a l'exercici d'aquestes competències estan **facultats** per a (art. 36.2 LPRL):

1) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, i els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites que duguin a terme als centres de treball.

2) Tenir accés a la informació i la documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions.

3) Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors una vegada que aquell n'hagi tingut coneixement; es poden presentar, fins i tot fora de la jornada laboral, al lloc dels fets per a conèixer-ne les circumstàncies.

4) Rebre de l'empresari les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'empresa, i també dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors.

5) Fer visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona d'aquests i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

6) Demanar a l'empresari que adopti mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, i al comitè de seguretat i salut perquè s'hi discuteixin.

7) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats en cas de risc greu i imminent, tret que no hi hagi temps per a reunir aquesta representació. En aquest cas, es pot adoptar per majoria dels delegats de personal (art. 21 LPRL).



Els delegats de prevenció en l'exercici de les seves funcions preventives disposen de les garanties que preveu l'article 68 TRLET per als membres del comitè d'empresa i delegats de personal (art. 37.1 LPRL).

Quant al crèdit d'hores laborals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions, no se'ls atribueixen més hores que les que els reconeix la Llei per la seva condició de representants dels treballadors (si no són, tenen el mateix crèdit d'hores que aquests).

No obstant això, les activitats següents són qualificades com a temps efectiu de treball, i no es descompten del crèdit horari:

- El temps dedicat a les reunions del comitè de seguretat i salut (art. 37.1 LPRL);
- El temps dedicat a qualsevol reunió convocada per l'empresari en matèria de prevenció de riscos (art. 37.1 LPRL);
- El temps dedicat a la formació (art. 37.2 LPRL);
- El temps dedicat a presentar-se als llocs de treball on s'han produït danys per a la salut dels treballadors (art. 36.2.c i 37.1 LPRL);
- El temps dedicat a acompanyar els tècnics en l'avaluació de riscos i als inspectors de treball (art. 36.2.a i 37.1 LPRL).

Finalment, és important tenir en compte que l'empresari té l'obligació de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva necessaris per a l'exercici de les seves funcions (art. 37.2 LPRL).

### 6.1.2. El comitè de seguretat i salut

La creació del comitè de seguretat i salut (d'ara endavant, CSS) és obligatòria en totes les empreses i centres de treball de cinquanta o més treballadors, com a "òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals" (art. 38.1 LPRL).

La **composició** del CSS és **paritària**: ha d'estar format per un nombre igual de delegats de prevenció i de representants empresarials (art. 38.2, 2n. LPRL).

A més, en les reunions del CSS poden participar **amb veu i sense vot** (art. 38.2, 3r. LPRL):

- Els delegats sindicals.
- Els responsables tècnics de la prevenció que no formin part del CSS.
- Els treballadors amb qualificació o informació respecte de les qüestions a debat.
- Els tècnics del servei de prevenció aliè a l'empresa quan ho sol·liciti alguna de les representacions del CSS.

Les **competències** del CSS són (art. 39.1 LPRL):

- Participar en l'elaboració i aplicació del pla de prevenció de l'empresa.
- Proposar a l'empresa iniciatives sobre mètodes i procediments per a millorar la prevenció de riscos.

Per a l'exercici d'aquestes competències, el CSS està **facultat** per a:

- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, i a aquest efecte fer les visites que consideri oportunes.
- Conèixer tots els documents i els informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si s'escau.
- Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- Conèixer la memòria i la programació anuals de serveis de prevenció i emetre'n informes.

## **6.2. La implicació dels treballadors en la societat anònima europea**

La promulgació de la Llei 31/2006, de 18 d'octubre, sobre societats anònimes i cooperatives europees, representa la incorporació a l'ordenament jurídic espanyol de la Directiva 2001/86/CE del Consell, que completa l'Estatut de la societat anònima europea pel que fa a la implicació dels treballadors.

### **La SAE**

El règim jurídic de la societat anònima europea, d'ara endavant SAE, es va aprovar pel Reglament 2157/2001/CE del Consell, de 8 d'octubre 2001, d'ara endavant RSAE (que va comportar la modificació del Text refós de la Llei de societats anònimes –d'ara endavant, LSA– per mitjà de la Llei 19/2005, de 14 de novembre, sobre la societat anònima europea domiciliada a Espanya).

L'objectiu que persegueix el RSAE és que les societats dels estats membres puguin dur a terme una reestructuració de les seves activitats a escala comunitària. De manera que es preveu la constitució, al costat de les societats de dret nacional, de societats amb una formació i un funcionament que estiguin regulats directament pel dret comunitari.

La SAE es pot definir com una societat anònima de segon grau, amb personalitat jurídica pròpia (art. 1.3) i domicili social en el mateix estat membre en què es troba la seva administració central (art. 8), regulada per l'ordenament jurídic de l'estat membre on tingui el domicili social (art. 3.1), i el capital del qual, no inferior a 120.000 € (art. 4), està dividit en accions (art. 1.2). El Reglament preveu quatre vies de creació d'una SE: mitjançant un acord de fusió entre elles (art. 12 i seg.), mitjançant la constitució d'un "holding" (art. 32 i seg.), mitjançant la constitució d'una filial (art. 2.3, 35 i 36) i, finalment, mitjançant la transformació d'una societat anònima que ja existeix (art. 2.4 i 37).

Des del punt de vista laboral, l'aprovació de l'Estatut de la SAE planteja la necessitat d'articular mecanismes que permetin la implicació dels treballadors en les qüestions i decisions que afecten la vida de les seves SAE.

La configuració del dret a la "implicació dels treballadors" en la SAE, segons la Llei 31/2006, s'ha fet d'una manera extraordinàriament àmplia.

L'expressió "implicació dels treballadors" –apartat *i* de l'article 2– s'ha d'entendre com "la informació, la consulta, la participació i qualsevol altre mecanisme mitjançant el qual els representants dels treballadors poden influir en les decisions que adoptin les empreses".

L'ús d'aquesta fórmula legislativa de textura oberta (promoguda per la mateixa directiva) és el resultat de l'existència dels diversos models d'implicació dels treballadors als estats membres (difícilment conciliables –com l'anglosaxó i l'alemany) i, sobretot (derivat de l'anterior), de les dificultats per trobar la convergència que possibilités l'establiment d'un sistema uniforme.

A grans trets, es distingeix entre dos models paradigmàtics de participació: de participació interna i de participació externa.

- En el primer, la presència dels treballadors té lloc en un òrgan de govern de l'empresa;
- mentre que en la participació externa, els drets d'informació, consulta o decisió i les diverses formes de control s'atribueixen bé a un òrgan col·lectiu dels treballadors que té la representació de tot el personal, o a associacions sindicals.

Aquesta diferenciació orgànica és transcendent, ja que repercuteix en la naturalesa de la implicació dels treballadors. Els models de "participació externa" tendeixen a conceptualitzar-se com a mecanismes de restricció del poder empresarial i, per tant, tenen una naturalesa essencialment conflictual (essent el model francès i l'italià els exponents més significatius). En canvi, en els models de "participació interna", com que possibiliten el gaudi compartit del poder, no tenen atribuïda una naturalesa conflictiva sinó "col·laborativa" o de cooperació (essent el model alemany l'exemple paradigmàtic).

Davant aquesta disjuntiva, el RSAE només ha pogut aconseguir una solució de compromís, ja que només s'exigeix "algun tipus" d'implicació dels treballadors en tots els estats membres, i es deixa que siguin les societats i la comissió negociadora de representants de treballadors les que lliurement acordin "la forma concreta" d'implicació.

El transcendent és que l'estructura de la SAE varia en funció del tipus d'implicació que s'esculli. Així, al costat de l'existència d'una junta general d'accionistes, es pot optar entre un sistema d'administració monista o dual, la

qual cosa s'ha de fer constar en els seus estatuts (art. 38 RSAE i art. 327 LSA). En cas d'optar-se per un sistema d'administració monista, és aplicable al seu òrgan d'administració el que estableix la LSA per als administradors de societats anònimes, quan no contradigui el que disposa el RSAE, i la llei que reguli la implicació dels treballadors en les societats anònimes europees (art. 328 LSA). En canvi, en cas d'optar-se per un sistema d'administració dual, hi ha d'haver una direcció i un consell de control (art. 39 i seg. RSAE, i art. 329 LSA).

L'elecció per la forma concreta d'implicació és el resultat d'un procediment de negociació, que es plasma en l'"acord d'implicació", que forma part del projecte de constitució d'una SE, i sense el qual no es pot registrar cap SAE (art. 12 RSAE). I l'article 5 de la Llei 31/2006 diu que el "procediment de negociació per a determinar els drets d'implicació dels treballadors en la SAE s'inicia a partir del moment en què els òrgans de direcció o d'administració de les societats participants hagin establert el projecte de constitució de la SAE" i s'ha de fer amb els representants dels treballadors de les societats participants i de les seves filials i centres de treball afectats sobre les disposicions relatives a la implicació dels treballadors en la SAE.

## 7. La representació dels funcionaris públics

Els drets col·lectius dels **empleats públics**<sup>7</sup>, en general, tenen un reconeixement jurídic comú o indistint respecte al dels treballadors per compte d'altri.

Així passa, com s'ha analitzat, amb el dret a la llibertat sindical (encara que hi ha certs col·lectius la regulació dels quals presenta algunes particularitats) i, com es veurà, amb el dret de vaga.

<sup>(7)</sup>En virtut de l'article 8.2 EBEP són empleats públics els funcionaris de carrera; els funcionaris interins, el personal laboral, fix, per temps indefinit o temporal; i el personal eventual.

### Drets individuals d'exercici col·lectiu

En efecte, l'article 15 EBEP reconeix als empleats públics els drets individuals següents d'exercici col·lectiu:

- a) A la llibertat sindical.
- b) A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.
- c) A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- d) Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.
- e) Al de reunió, en els termes que estableix l'article 46 d'aquest estatut.

En canvi, quant a la representació unitària, encara que hi ha similituds, es donen diferències rellevants (com passa, com s'analitzarà, amb el règim de la negociació col·lectiva).

En concret, a partir de les **unitats electorals**, els òrgans de representació són els **delegats de personal** i les **juntes de personal** (art. 39 a 44 EBEP):

### Les unitats electorals

Les **unitats electorals** les regula l'Estat i cada CA dins de l'àmbit de les seves competències legislatives. Amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals legitimades en els articles 6 i 7 LOLS, els òrgans de govern de les administracions públiques poden modificar o establir unitats electorals depenent del nombre i les peculiaritats dels seus col·lectius, adequant-ne la configuració a les estructures administratives o als àmbits de negociació constituïts o que es constitueixin (art. 39.4 EBEP).

No obstant això, en la mesura en què aquestes unitats encara no s'han definit, l'EBEP manté vigent la regulació prevista en l'article 7 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, reguladora dels òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques. Amb relació a la promoció de les eleccions i el procediment electoral vegeu l'article 43 i 44 EBEP i els articles 16 a 29 de la Llei 9/1987.

- Els delegats de personal s'han de constituir en tot cas en les unitats electorals en què el nombre de funcionaris sigui igual o superior a sis (art. 39.2 EBEP).

<b>Funcionaris</b>	<b>Delegats de personal</b>
De 6 a 30	1
De 31 a 49	3

En el cas que siguin tres, han d'exercir la seva representació conjuntament i mancomunadament.

- Les juntes de personal es constitueixen en unitats electorals que tenen amb un cens mínim de cinquanta funcionaris (art. 39.3 EBEP). I, en concret (art. 39.5 EBEP):

<b>Funcionaris</b>	<b>Representants</b>
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.001 endavant	2 per cada 1.000 o fracció, amb el màxim de 75

Les juntes de personal han d'eleger d'entre els seus membres un president i un secretari i han d'elaborar el seu propi reglament de procediment. I han de remetre una còpia d'aquest i de les seves modificacions a l'òrgan o òrgans competents en matèria de personal que determini cada administració. El reglament i les seves modificacions han de ser aprovats pels vots favorables de, com a mínim, dos terços dels seus membres (art. 39.6 EBEP).

D'altra banda, el mandat dels delegats de personal i dels membres de les juntes de personal és de quatre anys i poden ser reelegits. I, en cas que transcorregut aquest termini no es promoguin noves eleccions per a escollir els nous membres dels òrgans de representació unitària, el mandat s'entén prorrogat sense que els representats amb mandat prorrogat comptabilitzin a l'efecte de determinar la capacitat representativa dels sindicats (art. 42 EBEP).

L'article 40 de l'EBEP estableix les funcions d'aquests òrgans:

"a) Rebre informació sobre la política de personal, i també sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.

b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.

c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

d) Tenir coneixement i ser escoltats en l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, i també sobre el règim de vacances i permisos.

i) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

f) Col·laborar amb l'administració corresponent per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

2. Les juntes de personal, col·legiadament, per decisió majoritària dels seus membres i, si s'escau, els delegats de personal, mancomunadament, estaran legitimades per a iniciar, com a interessats, els procediments administratius corresponents i exercir les accions en via administrativa o judicial en tot el que es refereix a l'àmbit de les seves funcions."

Per a l'exercici de les seves funcions disposen de les garanties i drets següents (art. 41.1 EBEP):

- Accés i lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.
- Distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.
- Audiència en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els seus membres durant el temps de mandat i durant l'any immediatament posterior.
- Crèdit d'hores mensuals dins de la jornada de treball i retribuïdes com de treball efectiu, d'acord amb l'escala següent:

<b>Fins a 100 funcionaris</b>	15
<b>De 101 a 250 funcionaris</b>	20
<b>De 251 a 500 funcionaris</b>	30
<b>De 501 a 750 funcionaris</b>	35
<b>De 751 endavant</b>	40

D'altra banda, els membres de la junta de personal i delegats de personal de la mateixa candidatura que ho manifestin, prèvia comunicació a l'òrgan que tingui la direcció de personal davant la qual aquella exerceixi la seva representació, poden acumular els crèdits horaris.

- No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència d'aquest, ni l'any següent a l'extinció, exceptuant l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.

Finalment, s'estableix que aquests representants no poden ser discriminats en la seva formació ni en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la seva representació (art. 41.2 EBEP).

Paral·lelament, se'ls exigeix observar sigil professional en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat, i prohibeix que cap document reservat lliurat per l'Administració pugui ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Administració per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament (art. 41.3 EBEP).



## **Resum**

L'existència d'un doble canal de representació dels treballadors en l'empresa ha estat l'objecte d'estudi d'aquest mòdul.

Malgrat la sindicalització generalitzada de la representació unitària, fomentada pel mateix sistema legislatiu, i la confusió funcional que comporta, cal recordar que no tenen una rellevància idèntica. El diferent fonament constitucional de la representació sindical i la unitària és un element cabdal que evidencia aquesta afirmació, però també ho és el fet que, a diferència de la sindical, el comitè d'empresa i els delegats de personal són elegits per sufragi universal pels treballadors del centre de treball.

El règim jurídic de les seves competències i garanties per a l'exercici adequat de les seves funcions ha centrat gran part de l'estudi d'aquest mòdul.

També s'ha de tenir present l'existència d'altres elements orgànics de naturalesa participativa previstos en la legislació laboral, amb l'objecte d'adaptar-se als requeriments de la legislació de prevenció de riscos laborals i a les noves realitats empresarials que han sorgit en el context del mercat comú i que cada cop adquireixen més importància.



## Exercicis d'autoavaluació

Identifiquen la solució correcta:

1. La representació unitària i la representació sindical en l'empresa...

- a) són incompatibles.
- b) poden coexistir sense problemes en l'empresa.
- c) no poden recaure en la mateixa persona.
- d) poden coexistir perquè des d'un punt de vista funcional són substancialment diferents.

2. La representació unitària...

- a) persegueix la defensa i promoció dels interessos dels treballadors com a classe.
- b) és designada per elecció indirecta dels treballadors.
- c) és l'òrgan de representació del conjunt dels treballadors de l'empresa.
- d) ha de ser designada per mitjà d'unes eleccions celebrades amb la intervenció sindical.

3. Amb relació als òrgans de representació unitària dels treballadors en l'empresa podem afirmar que...

- a) són el comitè d'empresa o delegats de personal i l'assemblea de personal.
- b) hi ha una relació de jerarquia entre el comitè d'empresa i els delegats de personal.
- c) l'elecció de representació unitària és obligatòria en els centres de treball de més de sis treballadors.
- d) l'existència de delegats de personal o comitè d'empresa depèn del nombre de centres de treball.

4. Els delegats de personal...

- a) han de respectar el deure de sigil fins que han deixat el càrrec representatiu.
- b) són presents en les empreses entre sis i cinquanta treballadors.
- c) sempre han d'adoptar els acords per majoria.
- d) poden ser presents en les empreses entre sis i quaranta-nou treballadors.

5. Amb relació al comitè d'empresa podem afirmar que...

- a) a l'hora de computar el nombre de treballadors de l'empresa s'han de tenir en compte els treballadors de durada determinada amb independència de la seva durada.
- b) el nombre de representants que l'han d'integrar és insensible a les disminucions significatives de la plantilla.
- c) ha de ser conjunt quan l'empresa té diversos centres de treball a la mateixa província o a dues de limítrofes i els seus censos tenen més de cinquanta treballadors.
- d) les normes de funcionament coincideixen amb les dels delegats de personal.

6. Amb relació al comitè d'empresa intercentres podem afirmar que...

- a) les seves competències estan definides en el TRLET i no poden negociar un conveni col·lectiu d'empresa.
- b) es tracta d'un òrgan de representació unitària de primer grau.
- c) la seva existència i funcionament s'ha de pactar mitjançant el conveni col·lectiu.
- d) els components d'aquest òrgan són elegits per una assemblea de treballadors.

7. Amb relació al procediment electoral podem afirmar que...

- a) els representants unitaris són els encarregats d'elegir els nous membres en cas de vacants o que sigui necessari ajustar la representació dels treballadors als increments de plantilla.
- b) les organitzacions sindicals més representatives d'àmbit estatal no poden promoure les eleccions.
- c) els representants unitaris poden promoure les eleccions.
- d) la seva importància radica en el fet que permet designar els representants dels treballadors i determina l'audiència electoral.

8. Amb relació al procés electoral podem afirmar que...

- a) si es promouen eleccions de manera generalitzada, els promotors han de sumar una representativitat conjunta que superi el 60% dels representants elegits en els àmbits en què tindran lloc les eleccions.
- b) comença amb la comunicació per part dels promotors del propòsit de fer les eleccions a l'empresa i a l'autoritat laboral.
- c) l'empresa ha de constituir una mesa electoral a cada col·legi de dos-cents treballadors.
- d) la mesa electoral està integrada pel president i un vocal.

9. Amb relació a les facultats dels representants unitaris podem afirmar que...

- a) l'empresari té un deure d'informació sobre diverses matèries i, en particular –entre altres–, les informacions específiques relacionades amb secrets comercials.
- b) no està facultat per a convocar l'assemblea de treballadors.
- c) l'empresari ha de consultar amb els representants dels treballadors la decisió d'acomiadar disciplinàriament un treballador.
- d) el comitè d'empresa té dret a emetre un informe sobre les reduccions de jornada.

10. Quant a les garanties dels representants, ...

- a) l'empresari ha de tenir coneixement del mandat representatiu que té qui en vol fer ús.
- b) les funcions de representació amb càrrec al crèdit horari s'han d'exercir en el centre de treball.
- c) el desenvolupament de les tasques de representació faculta l'empresari a deixar de compensar el treballador les percepcions salarials com, per exemple, el plus de treball per torns.
- d) la prioritat de permanència és predicable en els supòsits d'acomiadament disciplinari i suspensió per causes d'empresa.

11. Amb relació a la representació sindical en l'empresa podem afirmar que...

- a) la creació de la secció sindical correspon al sindicat.
- b) la creació de la secció sindical només s'admet en els sindicats que tinguin la consideració de més representatius.
- c) la creació de la secció sindical només és possible si el sindicat té presència en la representació unitària.
- d) els afiliats a un sindicat poden crear una secció sindical sense que el consentiment de l'empresari sigui preceptiu.

12. Amb relació als drets de les seccions sindicals es pot afirmar que...

- a) totes tenen un reconeixement homogeni de drets i facultats.
- b) l'audiència sindical determina significativament les atribucions conferides a les seccions sindicals.
- c) només les seccions sindicals més representatives tenen dret a disposar d'un tauler d'anuncis.
- d) les seccions sindicals de sindicats que no siguin més representatius o que tinguin representació en els òrgans de representació unitària tenen dret a l'ús d'un local adequat a l'empresa.

13. Amb relació al dret de reunió podem afirmar que...

- a) només pot ser convocada per un nombre de treballadors de l'empresa no inferior al 33% de la plantilla.
- b) s'ha de comunicar a l'empresari, com a mínim, amb un dia d'antelació.
- c) l'empresari ha de proporcionar un local adequat perquè pugui tenir lloc la reunió, sense possibilitat d'oposar-s'hi.
- d) l'assemblea, tret que hi hagi un pacte amb l'empresari, s'ha de fer fora de les hores de treball.

14. Amb relació als altres canals de representació dels treballadors podem afirmar que...

- a) la Llei 10/1997 preveu la possibilitat que alternativament es constitueixi un comitè d'empresa europeu, o s'articuli un procediment d'informació i consulta als treballadors.
- b) l'empresari pot, si ho vol, deixar participar els treballadors en matèria de seguretat i salut.
- c) els delegats de prevenció són elegits directament pels treballadors.
- d) els delegats de prevenció en l'exercici de les seves funcions preventives no disposen de les garanties que preveu l'article 68 TRLET.

15. Amb relació a la representació dels funcionaris podem afirmar que...

- a) els drets col·lectius dels empleats públics, en general, tenen un reconeixement diferent dels drets col·lectius dels treballadors per compte d'altri.
- b) els òrgans de representació són els delegats de personal i les juntes de personal.
- c) les juntes de personal, que han de elegir entre els seus membres un president i un secretari, no estan obligades a elaborar el seu propi reglament de procediment.
- d) a diferència dels treballadors per compte d'altri l'acumulació del crèdit horari no és possible.

## **Solucionari**

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. b

2. c

3. a

4. d

5. c

6. c

7. d

8. b

9. d

10. a

11. d

12. b

13. d

14. a

15. b

## Abreviatures

**art.** *m* Article

**ASEC** *m* Acord estatal de solució extrajudicial de conflictes laborals.

**ATC** *f* Interlocutòria del Tribunal Constitucional.

**CE** *f* Constitució espanyola de 1978.

**LETT** *f* Llei 14/1994, d'1 de juny, que regula les empreses de treball temporal.

**LAS** *f* Llei 19/1977, d'1 d'abril, sobre regulació del dret d'associació sindical.

**LGSS** *f* Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el Text refós de la llei general de seguretat social.

**LOLS** *f* Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

**LRJS** *f* Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

**LPRL** *f* Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

**OIT** *f* Organització Internacional del Treball.

**SAN** *f* Sentència de l'Audiència Nacional.

**STC** *f* Sentència del Tribunal Constitucional.

**STS** *f* Sentència del Tribunal Suprem (sala social).

**STS\C-A** *f* Sentència del Tribunal Suprem (sala contenciosa administrativa).

**STSJ** *f* Sentència del Tribunal Superior de Justícia (sala social).

**STSJ\C-A** *f* Sentència del Tribunal Superior de Justícia (sala contenciosa administrativa).

**TRLISOS** *m* Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que aprova el Text refós de la llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

**TRLET** *m* Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el Text refós de l'estatut dels treballadors.

**RDLRT** *m* Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball.

**TC** *m* Tribunal Constitucional.

## Bibliografia

**Cabeza Pereiro, J.** (1997). "La constitución del comité de empresa europeo en una empresa o grupo con dirección central en España". *Aranzadi Social* (núm. V).

**Gómez Gordillo, R.** (2003). *El comité de empresa europeo*. Madrid: CES.

**Limón Luque, M. A.** (1996). *Derecho de reunión y relaciones laborales*. Madrid: CES.

**Luján Alcaraz, J.** (2003). *La acción sindical en la empresa*. Madrid: CES.

**Rodríguez Ramos, M. J.; Pérez Borrego, G.** (1995). *Procedimiento de elecciones a representantes de trabajadores y funcionarios*. Pamplona: Aranzadi.