

# Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

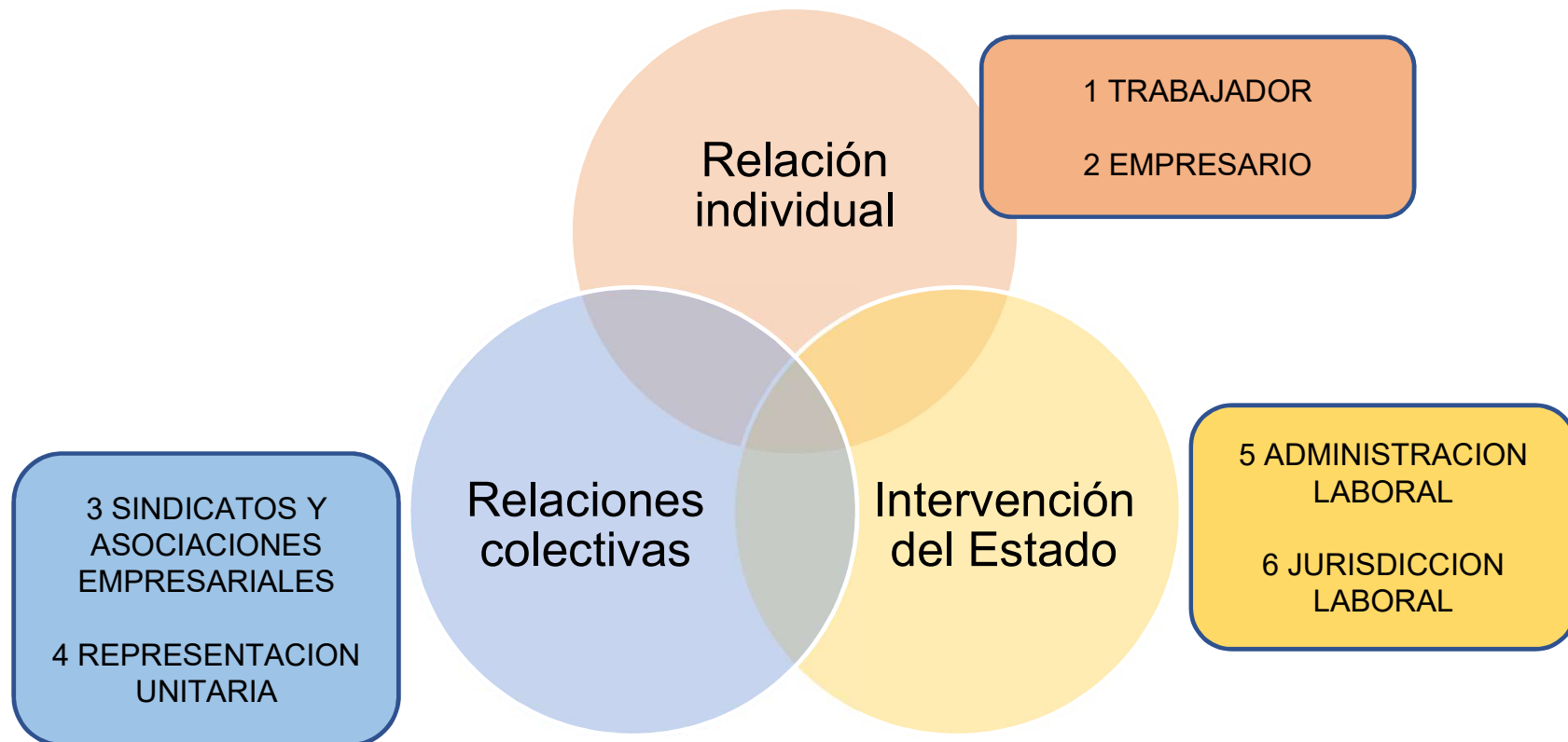
Tema 3: La representación de las personas trabajadoras en la empresa

Autores:

María Gema Quintero Lima



# SUJETOS DEL DT



# LA EMPRESA/ACTIVIDAD EMPRESARIAL

- CONFLICTOS ECONOMICO DE INTERESES  
*(lucha de clases)*
- CONFLICTOS JURIDICOS DE DERECHOS Y LIBERTADES



LEGISLACION VIGENTE  
HETERONOMA

Autonomía colectiva

normas

Resolución de  
conflictos

# LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES

- DERECHO A LA LIBRE SINDICACION
- DERECHO DE HUELGA
  
- ACCESO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

RANGO CONSTITUCIONAL

- DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA
- DERECHO AL PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS
- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (conciliación, mediación y arbitraje)

RANGO LEGAL

# EL DT POSTCONSTITUCIONAL

## ✓ MODELO DEMOCRATICO DE RELACIONES LABORALES: ESTADO SOCIAL Y DEMOCRATICO DE DERECHO

CLAUSULA DEL ESTADO SOCIAL: igualdad y corrección de desigualdades sociales, mantenimiento de Sistema de Seguridad Social, mantenimiento de estándar mínimo de subsistencia (lucha contra la pobreza), crecimiento económico redistributivo.

- DERECHO AL TRABAJO ART. 35 CE
- LIBERTAD DE EMPRESA ART 38 CE
- CONSENSO Y DIALOGO SOCIAL. ART. 7, 37, 129 CE

# DERECHO DEL TRABAJO: LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO



# ESPACIOS DE LAS RRLI COLECTIVAS

AMBITO COMUNITARIO:  
EMPRESA EUROPEA

SECTOR/ SUBSECTOR

AMBITO SUPRAEMPRESARIAL

AMBITO TERRITORIAL (NACIONAL,  
AUTONOMICO, PROVINCIAL...)

AMBITO EMPRESARIAL



# REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

## DOBLE CANAL DE REPRESENTACION

- ✓ (Asociativa).SINDICAL ( ART 7 Y 28) configuración constitucional. LOLS
  - SECCION SINDICAL
  - DELEGADO SINDICAL
- ✓ (Electiva). UNITARIA O EN LOS CENTROS DE TRABAJO (unidad de producción) (129 CE) configuración legal (TITULO II ET)
  - COMITES DE EMPRESA/DELEGADOS DE PERSONAL



# CANAL UNITARIO: ART. 129.2 CE

*“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa.”*

REPRESENTACION OBLIGATORIA/IMPERATIVA SI SE DA EL SUPUESTO LEGAL.

(NO CABE PACTO)



# TITULO II DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: REPRESENTACION UNITARIA

- REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES CON DOS TIPOS DE ORGANOS, SEGÚN EL NUMERO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA



Delegados  
de personal

Comité de  
empresa

# DELEGADOS DE PERSONAL (art. 62 ET)

Representantes de los trabajadores en empresas/centros de trabajo

- +10 y -50 trabajadores= Centros de 11 a 49
- De 6 a 10: 1 delegado de personal si lo deciden los trabajadores por mayoría

Número

- Hasta 30= 1 delegado
- De 31 a 49= 3 delegados

Ejercicio de la representación

Mancomunada

Decisiones por mayoría

Competencias y obligaciones idénticas a las del comité de empresa

# COMITES DE EMPRESA ( ART 63 -66 ET)

Órgano colegiado de representación unitaria de los trabajadores en empresas o centros de 50 o más trabajadores

Número de miembros: Mínimo 5- Máximo 75 (ESCALA)

**Comité de empresa conjunto:** Empresas con varios centros de trabajo, algunos con el número necesario para constituir comité de empresa, otros no

En la misma provincia/municipios limítrofes dos o más centros de trabajo que no alcanzan 50 trabajadores pero que en su conjunto los suman

Centros de 50 o más trabajadores y otros que no los alcanzan= Comités de empresa propios y con los segundos comité de empresa conjunto

Funcionamiento: elaboración de reglamento de procedimiento, elección de presidente y secretario, reuniones regulares ( 1 cada dos meses o por solicitud 1/3 miembros o 1/3 trabajadores representados)

# Procedimiento electoral

- ❖ DESIGNACION DE REPRESENTANTES
- ❖ DETERMINACION DEL NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD DE ORGANIZACIONES SINDICALES

preaviso

Mesa electoral

Elaboración del censo

votaciones

Escrutinio

# DURACION DEL MANDATO

4 años

Cabe reelección

- **Reducción del mandato.**

Causas: Muerte; Pérdida de condiciones de elegibilidad; Dimisión; Revocación en asamblea convocada al efecto con voto de 1/3 de los electores; Transmisión de empresas sin mantenimiento de autonomía de la empresa/centro/unidad productiva

- **Sustitución y cobertura de vacantes**

Delegados de personal= siguiente candidato en número de votos

Comités de empresa= candidato siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido

# HERRAMIENTAS PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES REPRESENTATIVAS

## COMPETENCIAS

- INFORMACION Y CONSULTA
- NEGOCIACION Y ACUERDO
- VIGILANCIA, CONTROL, SEGUIMIENTO Y COLABORACION

## OBLIGACIONES

- SIGILO PROFESIONAL
- INFORMACION A LOS TRABAJADORES

## GARANTIAS

- FACILIDADES: CREDITO HORARIO
- GARANTIAS STRICTO SENSU

# COMPETENCIAS

DEFINIDAS EN: Art. 64 ET (comités de empresa), Remisión del art. 62 ET (Delegados de personal), Otras disposiciones legales. Convenios colectivos

MATERIAS: cuestiones que puedan afectar a los trabajadores y la situación de la empresa y evolución del empleo en la misma

## COMPETENCIAS DE

**1. INFORMACIÓN**-Transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (información pasiva)



**2. CONSULTA-** Intercambio de opiniones y apertura de diálogo entre empresario y comité de empresa sobre una cuestión determinada (información activa)

Espíritu de cooperación. Intento de conjugar los intereses de ambas partes

### **3.NEGOCIACION Y ACUERDO**

Legitimación para negociar (art. 87.1 ET): eficacia general. Convenios de empresa o ámbito inferior

Acuerdos de empresa sobre materias concretas ( Clasificación profesional, régimen de ascensos, modelo nómina, traslados y despidos colectivos...

# INFORMACION PASIVA

## DEBEN SER INFORMADOS

**Sobre determinados aspectos relativos a la situación económica y contable de la empresa** Trimestralmente Evolución general del sector al que pertenece, Situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, Situación de producción (programa) y ventas **Con la periodicidad que proceda, en su caso** Conocer el balance, cuenta de resultados y memoria Documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones (sociedad por acciones..) **Sobre la evolución probable del empleo** (trimestralmente) **Sobre contratación laboral** (inicio y finalización) **Sobre los contratos de puesta a disposición celebrados con ETTs, Sobre contratas y subcontratas** **Sobre transmisión de empresas** (44.4 ET) **Sobre la imposición de sanciones por faltas muy graves,** **Sobre absentismo laboral** (trimestralmente), **Sobre siniestralidad en la empresa,** (trimestralmente), **Sobre aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres** (COMISIONES DE LANES DE IGUALDAD), **Sobre determinadas modificaciones de la relación laboral** (39.2; 40.1; 41.3 ET), **Sobre realización de tiempo extraordinario de trabajo** **Sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo**

# INFORMACION ACTIVA

**EMISION DE INFORME. Preceptivo pero no Vinculante** Supuestos **Ejecución de determinadas medidas empresariales** Reestructuraciones de plantilla, ceses totales/parciales, definitivos/temporales de la actividad empresarial Reducciones de jornada Traslado total o parcial de instalaciones Fusión, absorción, modificación del status jurídico de la empresa que pueda afectar al volumen de empleo Planes de formación profesional en la empresa, Implantación/revisión de sistemas de organización y control del trabajo, **Expediente disciplinario contra representantes de los trabajadores**, Audiencia y emisión de informe, **Información y consulta** sobre Situación y estructura del empleo en la empresa o centro, Adopción de medidas preventivas, especialmente, en caso de riesgo para el empleo, **Decisiones empresariales que produzcan cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos** Reconocimiento de categoría profesional superior Elaboración del calendario (previo)

# OTRAS

## Competencias de vigilancia, control, seguimiento, colaboración

- **Vigilancia en el cumplimiento** de normas en materia laboral, seguridad social, empleo Formulación de reclamaciones, observaciones Ejercicio de las acciones legales oportunas ante autoridades y tribunales(administrativas/judiciales) **y control** de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, Facultades de la LPRL las ejercerán los delegados de prevención, **del respeto y aplicación** del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- **Incoación expediente de regulación de empleo ante la inacción del empresario** Cobro de indemnizaciones legales Prestaciones por desempleo
- **Participación en la gestión de obras sociales**
- **Colaboración con la empresa** Mantenimiento/incremento de la productividad, Sostenibilidad ambiental, Establecimiento y puesta en marcha medidas de conciliación vida laboral y familiar

# DEBER DE SIGILO PROFESIONAL: 65 ET

## **Sujetos**

- Representantes de los trabajadores
- Incluidos delegados de prevención
- Miembros comités de empresa europeos
- Expertos que asistan a representantes

## **Objeto**

- Información facilitada por el empresario: advertencia del carácter reservado
- Legítimo y objetivo interés de la empresa
- No se extiende a secretos de la empresa (industriales, financieros, comerciales)
- En todo caso, Utilización documentos sólo en el ámbito de la empresa
- No para fines distintos

## **Marco temporal**

- Duración del mandato y tras su expiración

## **Controversias**

- Proceso conflicto colectivo

# FACILIDADES Y GARANTIAS (68 ET)

**FACILIDADES:** Instrumentos para permitir un adecuado desarrollo de la labor de representación. No pueden perjudicar el normal funcionamiento de la empresa.

**GARANTIAS:** Mecanismos de tutela/protección status trabajador-representante. Se les aplicarán siempre que los representantes actúen conforme a la legalidad.

# FACILIDADES

## ❖ **Relativas al modo de comunicación con los representados y condiciones para desarrollo de su actividad**

Publicar y distribuir sin perturbar funcionamiento empresa información laboral/social

Tener a disposición uno o varios tableros de anuncios

Tener un local adecuado

para el desarrollo de sus actividades/comunicación con los trabajadores. Cabe lugar

distinto al centro de trabajo

## ❖ **Derecho a libre expresión de sus opiniones**

Materias relativas a la esfera de su representación

Información veraz, no realizada en términos injuriosos, buena fe (STC 198/2004)

### ❖ **Tiempo empleado**

Crédito horario retribuido de 15 a 40 horas mensuales

Posible ampliación por convenio colectivo

A título individual

Acumulación= liberado (sin rebasar el máximo total, pactado en convenio colectivo)

Crédito mensual

No está prevista acumulación para meses posteriores si no se agota en el mes

Mal uso= despido representante

Presunción uso lícito y adecuado crédito horario (prueba en contrario)



# GARANTIAS

## ✓ **Garantía frente al ejercicio del poder disciplinario**

Representantes no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato

Límites: no es absoluta impunidad para el representante

Necesaria apertura de expediente contradictorio en caso de sanciones por faltas graves o muy graves

Conocimiento exacto de las imputaciones que se le hacen

Alegaciones, prueba

Optar en caso de despido improcedente por la indemnización o la readmisión

Seguir ejerciendo su función representativa hasta que se resuelva el recurso que el empresario pueda presentar contra la sentencia que declare la nulidad e improcedencia del despido del representante

✓ **Garantía de no ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación**

No es total inmunidad, Decisiones organizativas del empresario razonables y justificadas

✓ **Prioridad de permanencia en la empresa**

Supuestos: Despido colectivo/objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, Suspensión contratos por regulación empleo, Traslados, desplazamientos

Fundamento:

Proteger al representante de decisiones empresariales que le perjudiquen

Evitar que la representación sufra restricciones que pudieran ser evitables

Carácter relativo de la garantía

# CANAL ASOCIATIVO: EL SINDICATO

ART. 7 CE

ORGANIZACIÓN PERMANENTE DE SUJETOS TRABAJADORES ASALARIADOS PARA LA REPRESENTACION Y DEFENSA DE INTERESES GENERALES FRENTE AL EMPRESARIO Y SUS ORGANIZACIONES (en todos los niveles/ámbitos)



ARTICULACION DE LA PARTICIPACION DE LOS SUJETOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

# LIBERTAD SINDICAL

- LIBERTAD PARA CONSTITUIR SINDICATOS ( ESTATUTOS (contenido mínimo), DEPOSITO (control de legalidad), ACCION SINDICAL, RESPONSABILIDAD)

- Denominación
- Domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación
- Órganos de representación, gobierno y administración, y funcionamiento
- Requisitos y procedimiento para la adquisición/perdida de la condición de afiliad@
- Régimen de modificación de estatutos, fusión/disolución del sindicato
- Régimen económico de la organización ( recursos)

# PLURALISMO SINDICAL

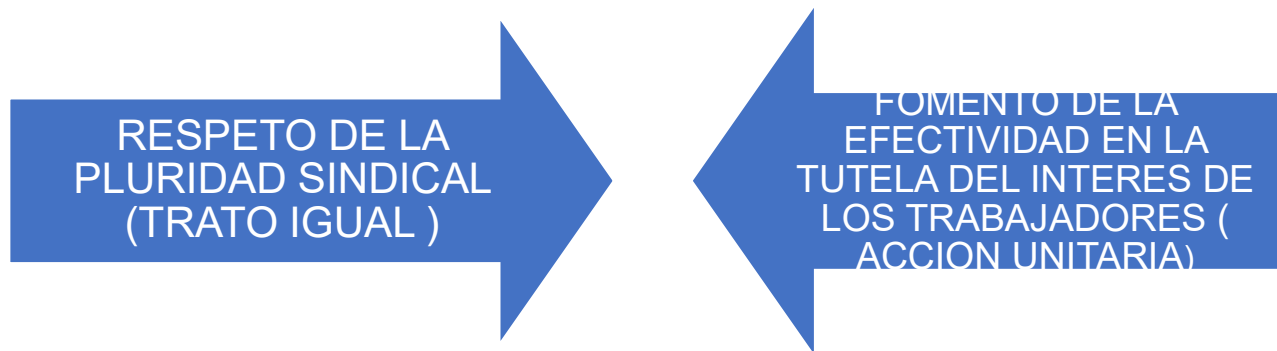
## PERMITE

- LA EXISTENCIA DE ORGANIZACIONES SINDICALES DIVERSAS
- CON DESIGUALDAD REPRESENTATIVA
- CON DESIGUAL EFICACIA DE SU DEFENSA DE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES



# LA MAYOR REPRESENTATIVIDAD

- EL ORDENAMIENTO OTORGA DETERMINADAS FUNCIONES SOLO A LOS SINDICATOS MAYORITARIOS

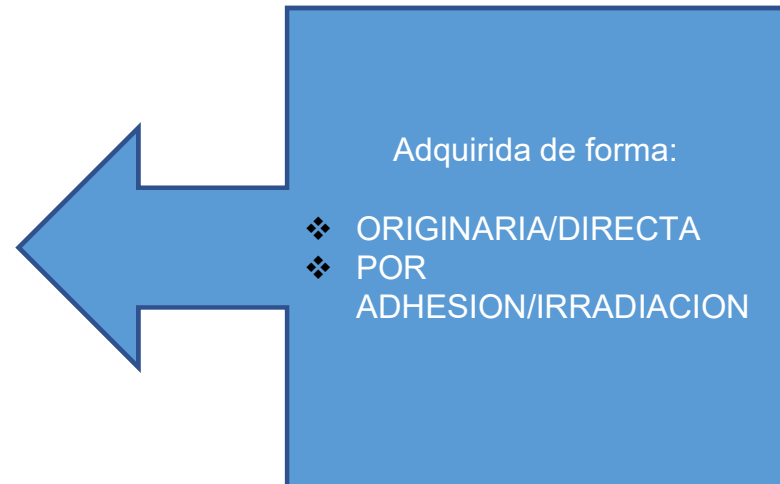


# REPRESENTATIVIDAD

Aquella condición reconocida al sindicato (AUDIENCIA ELECTORAL) y que les confiere una SINGULAR POSICION JURIDICA A EFECTO DE:

- a) Representación institucional
- b) ACCION SINDICAL.

TRES TIPOS



# LA AUDIENCIA ELECTORAL

PRESENCIA DE LOS SINDICATOS EN LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIA EN LOS PROCESOS ELECTORALES EN LA EMPRESA: NUMERO DE PUESTOS CONSEGUIDOS (NO NUMERO DE VOTOS, NI NUMERO DE AFILIADOS) :SINDICATO MAS REPRESENTATIVO (S+R)/ SINDICATO SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVO(SSR)

S+R AMBITO ESTATAL: HAN OBTENIDO EL 10% O MAS DE DELEGADOS DE PERSONAL O MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA

S+R AMBITO AUTONOMICO: SIN ESTAR AFILIADOS A FEDERACIONES O CONFEDERACIONES DE AMBITO ESTATAL HAN OBTENIDO 15% DE REPRESENTANTES EN LA COMUNIDAD, CON UN MINIMO DE 1500.

SSR: HAN ALCANZADO UN 10% DE REPRESENTANTES EN UN CONCRETO AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL



# LA SINGULAR POSICION JURIDICA

- ❑ REPRESENTATIVIDAD ESTATAL: COMPETENCIAS (algunas)
  - ❑ Ostentan representación institucional ante las AAPP
  - ❑ NEGOCIACION COLECTIVA DE EFICACIA GENERAL
  - ❑ PARTICIPACION EN SISTEMAS NO JURISDICCIONALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS
  - ❑ PROMOVER ELECCIONES A DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA
  
- ❑ REPRESENTATIVIDAD AUTONOMICA: COMPETENCIAS ( algunas)
  - ❑ *IDEM* EN EL AMBITO AUTONOMICO
  
- ❑ SUFICIENTE REPRESENTATIVIDAD
  - ❑ *ídem* (salvo R.I.) en su ámbito

# EL SINDICATO EN LA EMPRESA

LOLS

ORGANOS  
REPRESENTATIVOS  
EN LA EMPRESA

SECCION SINDICAL  
DELEGADO  
SINDICAL

DENTRO DE LA  
REPRESENTACION  
UNITARIA, PUEDE  
HABER  
TRABAJADORES  
AFILIADOS QUE  
PARTICIPAN EN  
CANDIDATURA  
SINDICAL

ESTATUTI DE LOS  
TRABAJADORES

# SECCION SINDICAL

**La actividad sindical en la empresa integra el contenido de la libertad sindical**

## **Secciones sindicales**

Agrupan a los trabajadores de la empresa/centro afiliados a un sindicato

Ámbito: empresa o centro de trabajo

Libertad de autoorganización del sindicato

Número: Tantas secciones sindicales como sindicatos con presencia en la empresa

Secciones diversas, representación sindical

Varias secciones por categorías, funciones

Competencias y funciones: Defensa y promoción de intereses de los trabajadores afiliados al sindicato: NO DE TODOS los trabajadores de la empresa

Enlace y coordinación con la organización sindical a la que pertenece

# Derechos

- Derecho de negociación colectiva
- Planteamiento de conflictos, derecho de huelga
- Derecho a la presentación de candidaturas en elecciones a representantes de personal
- Derecho de reunión
- Recibir y repartir información del sindicato
- STC 281/2005. Uso por los sindicatos del correo electrónico ya implantado en la empresa para enviar
- información (uso moderado)
- Recaudar cuotas

OJO: Derechos de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan algún representante en los órganos de representación unitaria

# Además

- Los anteriores y otros recogidos en convenio colectivo
- Negociación colectiva
- Ámbito empresarial o inferior. Eficacia general
- Derecho a disponer de un tablón de anuncios
- Derecho a utilizar un local adecuado para el desarrollo de sus Actividades ( en empresas/centros de +250 trabajadores, y compartido por todas/con el comité de empresa)

# DELEGADOS SINDICALES

## **Representantes de las secciones sindicales**

En empresas/centros +250 trabajadores

De secciones sindicales de sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria

Si no se cumplen estos requisitos: representante/portavoz pero no delegado sindical (con sus derechos y garantías)

Elegidos por y entre los trabajadores de la empresa, afiliados al sindicato al que pertenece la sección

Elección comunicada al empresario

## Número

Mínimo: 1 delegado sindical

Ampliable por convenio colectivo o acuerdo

Escala (art. 10.2 LOLS)

SEGÚN Número de trabajadores de la empresa

De 250 a 750: 1 delegado

De 751 a 2000: 2 delegados

De 2001 a 5000: 3 delegados

De 5001 en adelante: 4 delegados

SEGÚN Audiencia electoral: Acceso a esta escala: 10% votos en elecciones al comité de empresa. En caso contrario: 1 solo delegado sindical

Derechos y garantías: LOLS toma como referencia las de los representantes unitarios de los trabajadores

SI Forman parte del comité de empresa: idénticos derechos y garantías

SI No forman parte del comité de empresa:

Garantías: idénticas a representantes unitarios (extensión)

Derechos: Acceso a la información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, CON Obligación de sigilo profesional, Asistencia a reuniones del comité de empresa, comité de seguridad, y salud (con voz/no voto), Ser oídos por el empresario, Previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, Despidos/sanciones de afiliados, Otros reconocidos en convenio colectivo



# REPRESENTACION ESPECIALIZADA: PRL

(Capítulo V LPRL)

## **Delegados de prevención**

- Elegidos por y entre los delegados de personal o miembros de comité de empresa
  - 1 delegado personal= delegado prevención
  - 3 delegados personal= Uno de ellos, delegado de prevención
  - Comité de empresa: Elección delegados prevención (mínimo 2, máximo 8)

## **Comité de seguridad y salud**

- Empresas de 50 o + trabajadores
- Composición paritaria
- Delegados de prevención+ representantes de la empresa
- En igual número
- Órgano de encuentro, información, debate, planificación

Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.