



LAS GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

Trabajo Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso académico 2014-2015

Alumna: Laura Aguado Torres.

Profesor: Juan Antonio Hernández Nieto.

Facultad de Ciencias del Trabajo - Campus de Palencia

Universidad de Palencia, Enero 2015

SUMARIO.

1. Introducción / justificación.	3
2. Estudio breve de los representantes de los trabajadores en la empresa.	5
2.1. Delegados de personal.	9
2.2. Comité de empresa.	9
2.2.1. Competencias y funciones.	10
2.2.2. Constitución.	12
2.2.3. Número de representantes.	14
2.2.4. Procedimiento electoral:	14
3. Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa.	20
3.1. Introducción.	20
3.2. Garantías recogidas en el artículo 68 ET:	22
a. Apertura de expediente contradictorio.	22
b. Prioridad de permanencia en la empresa.	24
c. Inmunidad representativa.	26
d. Libertad de expresión de opiniones.	28
e. Crédito horario.	29
3.3. Otros derechos de los representantes.	34
4. Conclusiones.	36
5. Bibliografía.	42

1. Introducción / justificación.

El presente Trabajo Fin de Grado se centra en el estudio y profundización de un aspecto fundamental en las relaciones laborales, enmarcado dentro del Derecho Laboral y el Derecho Sindical, como son las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa

A lo largo de la historia el trabajador ha pasado de ser únicamente mano de obra para generar beneficios a las empresas a ser una persona que tiene unos derechos y uno de ellos es ser representado por una serie de órganos que velan por sus intereses y beneficios.

Al igual que los trabajadores quieren beneficiarse de estos derechos que se les brindan, las empresas buscan maximizar su beneficio, por lo que en muchas ocasiones intentan recortarlos. Para evitar que esto ocurra existe la figura del representante de los trabajadores, cuya principal función es defender estos derechos de los trabajadores que tienen reconocidos a la hora de desarrollar su actividad laboral. Pero para que estas figuras no se vean perjudicadas por velar por los intereses del resto de compañeros, se les otorgan unas garantías especiales, que les garanticen que su actividad laboral no se va a ver perjudicada por esa representación.

En base a esto tendríamos que tener en cuenta la importancia de la actual crisis económica por la que atraviesa nuestro país y, fruto del mismo las recientes reformas laborales, que han producido como resultado numerosos acontecimientos íntimamente relacionados con el tema seleccionado, y como muchos empresarios han aprovechado esta situación para aminorar los derechos de los representantes de los trabajadores amparándose en esta crisis, vulnerando sus principales derechos y garantías.

El objetivo principal de este trabajo será tener conocimiento de dichas garantías a las que tienen derecho los representantes, reconocidos legalmente, y con gran cantidad de jurisprudencia que lo ratifican. Conoceremos también cuales son las principales funciones de estos y el proceso de elección que se lleva a cabo para su nombramiento, aunque sea brevemente.

La elección de este tema como Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha venido condicionada sobre todo por la necesidad de que me adjudicaran con la mayor agilidad posible el título y tutor de mi Trabajo para poder hacerlo en la convocatoria extraordinaria de Enero. Además se trata de un trabajo de Derecho Sindical y al haber decidido hacer en mi cuarto curso la rama jurídica del Grado también me motivaba más que otros.

Trabajo Fin de Grado, que ha contribuido a completar mi formación en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, básicamente, han sido las siguientes:

Competencias Genéricas

Instrumentales:

CG 1. Capacidad de análisis y síntesis.

CG 2. Capacidad de organización y planificación.

CG 5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CG 6. Capacidad de gestión de la información.

Personales:

CG 14. Razonamiento crítico.

Sistemáticas:

CG 16. Aprendizaje autónomo.

Competencias Específicas

Disciplinarias:

CE 1. 1. Adquirir conocimientos sobre el marco normativo regulador de las relaciones laborales, en concreto, sobre " Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa".

Profesionales:

CE 13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas.

CE 14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.

CE 15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

Académicas:

CE 35. Aplicar los conocimientos a la práctica.

Antes de comenzar el estudio concreto de las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa, he estimado conveniente, aunque sea de forma breve, hablar del régimen jurídico de los comités de empresa y delegados de personal que estipula el título II del Estatuto de los trabajadores y normas de desarrollo.

2. Estudio breve de los representantes de los trabajadores en la empresa.

En el título II del Estatuto de los Trabajadores¹, referente a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

¹ Además de la regulación mencionada a lo largo del trabajo referente al Estatuto de los trabajadores y demás normas nacionales –RD 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa-, también existe una protección internacional para este colectivo. Encontramos principalmente:

- **Convenios nº 87 y 98.** En el 87 se establece el derecho que tienen los sindicatos a llevar a cabo su propia administración y programas, mientras que el 98 se hace referencia a la necesidad que tienen los trabajadores de ser protegidos sin ningún tipo de discriminación.
- **Convenio 135 y Recomendación 143.** Se recoge de manera general la protección de los representantes de los trabajadores en la empresa y cuáles son las facilidades que se les ha de ofrecer, haciendo referencia tanto a los representantes de los trabajadores elegidos por estos como a los representantes sindicales, elegidos por los sindicatos.
 - o **Garantías de los representantes.** Podemos encontrarlas recogidas en el artículo 6 de la Recomendación. En este se establece cuáles son estas garantías así como el alcance temporal y personal de estas.
 - o **Facilidades de los representantes.** Recogidas en los puntos 10-17 de dicha Recomendación. Encontramos los principales derechos de los que pueden beneficiarse los representantes. También en los artículos 1 y 2 del Convenio.

encontramos el artículo 61: *“Participación: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.”*

Hoy en día existen dos modelos de representación de los trabajadores en la empresa, que en muchos casos se desarrollan simultáneamente, sin ser excluyentes. La representación unitaria y la sindical².

-
- **Dualidad representativa.** La encontramos en el artículo 5 del Convenio. En éste se prima la representación sindical de empresa sobre la institucional.

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO: *Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y relaciones colectivas*. Tirant to Blanch, Valencia, 2004. pp 260.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Tirant to Blanch. Valencia, 2013. pp 819.

² En la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los artículos 8 y 10 encontramos el Régimen Jurídico de la representación sindical.

Artículo 8

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
 - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 10

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

Por representación unitaria entendemos aquella mediante la cual los trabajadores de un centro de trabajo son representados en la empresa, independientemente del sindicato. Ésta tiene que velar por los derechos de los trabajadores gozando de unas garantías para ello. Se trata de “*órganos ajenos a la estructura sindical, cuyos miembros son elegidos por todos los trabajadores de la empresa*”³.

Respecto a la representación sindical, es aquella por la que los sindicatos son los representantes de los trabajadores en la empresa. En este caso los sindicatos defienden, principalmente, los intereses de sus afiliados y del sindicato, no los del total de los trabajadores; sin perjuicio de realizar una defensa global de todos los trabajadores de la empresa. El trabajador que se encuentre afiliado a un sindicato tiene derecho a participar en las secciones sindicales, mientras que el que no lo esté no puede hacerlo.

Como regla general, el Estatuto de los Trabajadores⁴ reconoce el derecho de los trabajadores a elegir sus representantes unitarios en aquellas empresas o

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno
 De 751 a 2.000 trabajadores: Dos
 De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres
 De 5.001 en adelante: Cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1º. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.

3º. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

³ ALBIOL MONTESINOS, *cit.* pp 256.

⁴ En el caso del personal de la Administración Pública los órganos de representación de los trabajadores serán Delegados de Personal y Juntas de Personal, guardando un paralelismo similar al tipo de representación que se produce en el ámbito privado. Esto se encuentra recogido en la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**.

centros de trabajo que tengan una plantilla superior a 5 trabajadores⁵. Estos representantes tienen derecho a participar en la empresa a través de los distintos órganos de representación: delegados de personal cuando la plantilla tenga menos de 50 trabajadores y comités de empresa cuando esté compuesta por 50 o más.

En el Título II del ET y demás normas sindicales, se reconoce que los representantes de los trabajadores tienen una serie de capacidades:

- Presidir y convocar asambleas de trabajadores.
- Ejercer todas las acciones judiciales y administrativas que consideren oportunas en el ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Plantear por iniciativa propia o a petición de sus representados, conflicto colectivo.
- También tienen la capacidad de declarar la huelga por acuerdo mayoritario de los delegados, o miembros del comité.

Deben ejercer sus funciones de forma conjunta y de mutuo acuerdo.

En el artículo 62 nos encontramos las empresas que tienen un censo de menos de 50 y más de 10 trabajadores, a las que les corresponden los órganos de representación individuales, delegados de personal, mientras que las que tienen a partir de 50 trabajadores están en el artículo 62 y las corresponden los comités de empresa⁶.

⁵ Debido a la cantidad de PYMES que hay en nuestro país nos encontramos con un gran número de empresas que no tienen representantes, al tener menos de 6 trabajadores. Esto supone una serie de limitaciones ya que en el artículo 77 del Estatuto se establece que la asambleas tienen que estar presididas por los delegados de personal, y al no tener, no podrían llevarlas a cabo, aunque al ser centros pequeños, en principio, no tendrían problemas de comunicación. Tampoco podrían plantearse conflictos colectivos, ya que, como se establece en el artículo 154 de la LJS solo están legitimados los órganos de representación. Tampoco se les dará el asesoramiento que se recoge en el artículo 49.2 del Estatuto...

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2012. pp 665.

⁶ “La opción del legislador ha sido clara: dar un tratamiento plenamente diferenciado a las empresas o centros de trabajo con escasos trabajadores, respecto de las que ocupan un mayor número” MERCADER UGUINA, *cit.* pp 661.

2.1. Delegados de personal.

Regulados en el artículo 62 del Estatuto de los trabajadores, se trata de órganos individuales de representación de los trabajadores en empresas o centros de trabajo de más de 10 y menos de 50 trabajadores. También, si se decide por mayoría, pueden existir en aquellas empresas con más de 5 trabajadores.

Además de esto, una de las principales diferencias de los delegados de personal con el comité de empresa, es que los primeros actúan de forma mancomunada, es decir, de común acuerdo, mientras que el segundo órgano lo hace de manera colegiada.

En gran medida tienen mucha similitud con los comités de empresa, tanto a la hora de la elección –listas abiertas para delegados de personal y listas cerradas para comités de empresa- como en el posterior funcionamiento. Ambos tienen las mismas competencias y garantías para poder llevar a cabo sus funciones de representación.

2.2. Comité de empresa.

Encontramos la definición de comité de empresa en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de un órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. Estos órganos son los encargados de representar y defender los intereses del conjunto de los trabajadores⁷.

⁷ Artículo 66.2 ET “Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.”

2.2.1. Competencias y funciones.

Las funciones son las mismas para los delegados de personal y para el comité de empresa. Se tratan de órganos con identidad representativa, tal y como se recoge en el artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores⁸.

En el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores⁹ se recogen las funciones o competencias que tienen ambos órganos representativos. Se trata de las competencias mínimas que tienen, pudiendo ser mejoradas en los convenios colectivos¹⁰. El comité tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario a cerca de cuestiones que tengan algún tipo de repercusión sobre los trabajadores o la empresa. Algunas de las principales **funciones** de este organismo son:

- Recibir información trimestral de la situación y evolución del sector económico al que pertenece la empresa, así como de las actividades, producción y venta de esta. Información de las previsiones que la empresa tiene de la celebración de nuevos contratos y los tipos de estos. Y además también se ofrecerá trimestralmente las estadísticas sobre el absentismo de los trabajadores, los accidentes laborales que ha habido en la empresa, así como las enfermedades profesionales...
- Los representantes recibirán anualmente los datos sobre la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en la empresa y cuáles son las medidas que se han llevado a cabo para este trato.
- También tienen derecho a conocer periódicamente el balance y demás informes económicos que se ofrezcan a los socios y tener constancia de cuáles son los contratos de trabajo¹¹ que se lleven a cabo en la empresa.

⁸ Artículo 63 ET “Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa”.

⁹ Artículo 64. Estatuto de los Trabajadores.-“Derechos de información y consulta y competencias.”

¹⁰ ET. Art 64.9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos

¹¹ Se refiere a los contratos que deben hacerse por escrito, recogidos en el artículo 8.3 del ET.

Serán informados además de las sanciones por faltas muy graves que se imponen a los trabajadores.

- Participar con la empresa para fomentar y poner en marcha medidas de conciliación laboral.
- El comité debe informar a los trabajadores de las cuestiones laborales que les afecten, tal y como se establece en el artículo 64.1.10 del estatuto.
- Los representantes tienen derecho a llevar a cabo informes para el empresario cuando este deba tomar decisiones a cerca de reducción de plantilla, de jornada, traslados totales o parciales de las instalaciones, procesos de fusión, absorción...
- Tiene también una función de vigilancia. Debe controlar que se cumplan las normas de Prevención de Riesgos, la normativa laboral y de seguridad social, medidas para mejorar la productividad, sistemas de organización y control de trabajo...
- Participar en la gestión de obras sociales. Tal y como se establece en el artículo 64.1.9 del Estatuto, los miembros del comité de empresa tienen derecho a gestionar obras sociales que lleve a cabo la empresa en beneficio de sus trabajadores o las familias de estos.
- Los representantes recibirán copia básica de los contratos, notificaciones de prórrogas y denuncias en los diez días posteriores a que se lleven a cabo.
- La empresa debe consultar a los representantes la adopción de medidas para prevenir el riesgo en la planta así como decisiones que pudieran cambiar aspectos importantes del empleo.

Pero todo esto tiene ciertos límites. La función de información que tienen los representantes está limitada por “el sigilo profesional” establecido en el artículo 65.2 ET¹². Estos no podrán ofrecer ningún tipo de información que se les haya comunicado con carácter reservado por tener la condición de representantes.

¹² ET. Artículo 65 “*Capacidad y sigilo profesional.*”. Los representantes de los trabajadores y los expertos a los que en algún momento se recurran, deben tener discreción con la información de la empresa que conozcan por el puesto que tienen. Esto no solamente es durante el mandato, si no que se extiende sin límites de tiempo. Además de todo esto, la empresa no está obligada a facilitar toda la información, sino que puede reservarse ciertos asuntos que puedan perjudicar su viabilidad económica o entorpecer el funcionamiento de esta, pudiendo impugnarse este derecho de reserva cuando los representantes consideren que es algo injustificado. También esto se extiende a los delegados de prevención y a los miembros de comités de empresa europeo, manteniéndose una vez agotado el mandato.

Tampoco podrán usar los documentos que se les aporten para otros fines que no sean los que les correspondan, ni una vez finalizado su mandato.

2.2.2. Constitución.

El número de miembros del Comité se fija de manera proporcional al número de trabajadores de la empresa, oscilando entre 5 y 75.

Puede haber también ciertas excepciones. Casos en los que los que la empresa tenga diferentes centros de trabajo en la misma provincia o en municipios limítrofes y que cada uno de ellos no alcance los 50 trabajadores pero en su conjunto sí. En estos casos se constituirá un comité de empresa conjunto, pero solamente si no llegan a los 50, porque si alguno de ellos sí que lo hace lo constituirá solamente él y con todos los segundos se constituirá otro.

EJEMPLO

La empresa L.A.T. tiene varios centros de trabajo, tanto en la misma provincia como en las limítrofes.

- El Centro 1 tiene 500 trabajadores, por lo que se crea un comité con 13 miembros.
- El Centro 2 tiene 100 trabajadores, por lo que se elige un Comité de Empresa con 5 miembros.
- El centro 3 tiene 40 trabajadores. En principio se deberían elegir 3 delegados de personal en este centro.
- En el centro 4 hay 25 trabajadores. En este se contaría con 1 delegado de personal, pero al estar cerca del centro anterior pueden agruparse.

Al unirse estos dos últimos centros de trabajo se provoca que se elija un Comité de Empresa de 5 miembros.

Para determinar el número de representantes que se han de tener en base a la plantilla que hay nos tenemos que remitir al artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores.

En ese mismo artículo se establece que se verán representados todos los trabajadores, independientemente de ser fijos, discontinuos o con contrato de duración determinada.

Lo que sí que está sujeto al tipo de contrato es el número de representantes que se tengan. Aquellos trabajadores que sean fijos discontinuos o con contrato de duración determinada estarán representados conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla. Los que lleven un periodo de tiempo superior a un año computarán de igual manera que los trabajadores fijos.

Por otro lado, los trabajadores contratados durante menos de un año computarán en base a los días trabajados en el periodo de un año anterior al preaviso de la convocatoria de la elección (cada 200 días trabajados computa como un trabajador más, entrando en este cómputo los días trabajados y los de descanso).

Hay distintos tipos de Comités de Empresa:

- Comités de Empresa propios. Son aquellos que se componen en empresas con más de 50 trabajadores.
- Comité de empresa conjunto. Se trata de aquellos comités que se crean cuando los centros de trabajo de una empresa que se encuentran en la misma provincia o en municipios limítrofes no lleguen a 50 trabajadores de manera individual, pero que sí que los alcancen de manera conjunta.
- Comité intercentros¹³. Estos comités se crean en empresas que tienen varios comités de centro. Estos tendrán un máximo de 13 miembros.

¹³ El comité intercentros se recoge en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores: “*Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.*”

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

EJEMPLO

Una empresa tiene 35 trabajadores fijos y eventuales, cuyo contrato es inferior a un año y que en total han trabajado 600 días → el censo total sería $35 + (600/200) = 38$ → corresponden tres delegados de personal.

Una empresa tiene 300 trabajadores fijos, 25 discontinuos, 30 eventuales con contrato superior a un año y 20 con contrato inferior, que en total han trabajado 600 días. El censo es de $300 + 25 + 30 + (600/200)$ → corresponden a 13 delegados de personal.

2.2.3. Número de representantes.

El número de representantes que forman el Comité de Empresa varía dependiendo de la plantilla que tenga el centro de trabajo, como bien podemos observar en la tabla:

Nº DE TRABAJADORES	Nº DE REPRESENTANTES	ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN
De 6 a 30 trabajadores	1	Delegados de personal
De 31 A 49	3	
De 50 a 100	5	
De 101 a 250	9	
De 251 a 500	13	
De 501 a 750	17	
De 751 a 1000	21	
De 1000 en adelante	2 más por cada 1000 trabajadores o fracción, con un máximo de 75 representantes.	Comité de empresa

Tal y como se establece en el artículo 71.2 del ET, el comité se compone de manera proporcional al número de representantes que se eligen por cada una de las candidaturas que se presentan a las elecciones.

2.2.4. Procedimiento electoral.

Tal y como se recoge en el artículo 69 del Estatuto, los trabajadores que pueden participar en el proceso de elección son aquellos mayores de 16 años

que tengan una antigüedad mínima de un mes, requisito que debe ser cumplido en el momento de la votación. También tienen este derecho aquellos que se encuentren en una situación de suspensión del contrato de trabajo por algún tipo de incapacidad, maternidad, excedencia voluntaria por funciones sindicales, excedencia voluntaria... El personal de alta dirección quedaría excluido de la condición de elector¹⁴.

Por otra parte, podrá ser elegido como representante todo aquel trabajador mayor de 18 años que cuente con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa. Podemos encontrar el caso de que se pacte en el convenio colectivo otro plazo por motivos de movilidad del personal, en las que se establece un plazo, como mínimo, de 3 meses.

a. Convocatoria.

Lo referente a la convocatoria de las elecciones lo encontramos regulado en el artículo 67.1 del Estatuto.

Los grupos capacitados para promoverlas son:

- Las organizaciones sindicales más representativas.
- Los sindicatos que tengan un mínimo de 10% de representantes en la empresa.
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario

Sin importar el grupo que las convoque, se ha de comunicar, como regla general, la intención tanto a la empresa como a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral con un plazo mínimo de un mes de antelación y como máximo con tres meses.

También pueden llevarse a cabo elecciones parciales por revocaciones, dimisiones o por aumento de la plantilla del centro

Si en el proceso de convocatoria haya algún incumplimiento de requisitos establecidos, se considerará que no existe validez. Si el requisito omitido es la

¹⁴ Según lo dispuesto en el artículo 16 del Real Decreto 1382/1985, de 11 de agosto. Esto tiene su justificación en que estos trabajadores, por su cercanía al empresario o puestos muy ligados a ellos, no defenderían correctamente los intereses del conjunto de los trabajadores.

comunicación a la empresa puede solucionarse con una copia de la solicitud de la Oficina pública¹⁵.

b. Candidaturas.

En el artículo 71.2 del Estatuto de los Trabajadores se hace referencia a las listas para la elección del comité de empresa.

Las candidaturas que se vayan a presentar ante la mesa electoral, han de presentarse dentro de los nueve días posteriores a que se publique la lista de electores. Los trabajadores únicamente pueden ser representados por los sindicatos legalmente constituidos, las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de trabajadores (con una denominación concreta) y los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir¹⁶.

c. Colegios electorales.

Tal y como se recoge en el artículo 71 del Estatuto de los Trabajadores¹⁷, en la elección de Comités de Empresa hay que dividir a la plantilla en dos colegios electorales, dependiendo de la categoría profesional de cada uno de los trabajadores, teniendo que ser clasificados en:

- Colegio de técnicos y administrativos.
- Colegio de especialistas y no cualificados.

En algunos casos, cuando se establezca por convenio colectivo, podrá existir un tercer colegio electoral, en función de la actividad productiva del sector o de la empresa.

Para repartir los puestos del comité se hará de manera proporcional en base a los trabajadores que compongan cada uno de los colegios electorales.

¹⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Guía Laboral- La Representación Colectiva. http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/cotenedos/guia_11_23_4.htm

¹⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Guía Laboral- La Representación Colectiva. http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/cotenedos/guia_11_23_4.htm

¹⁷ Artículo 71 ET.- Elección para el comité de empresa.

EJEMPLO

Una empresa tiene 2000 trabajadores (corresponden 23 representantes).

- 1000 trabajadores → colegio de técnicos y administrativos.
- 950 trabajadores → colegio de especialistas y no cualificados.
- 50 trabajadores → tercer colegio

$$2000 \text{ ----- } 23$$

$$1000 \text{ ----- } x = 11.5$$

$$950 \text{ ----- } x = 10.92$$

$$50 \text{ ----- } x = 0.57$$

Como los tres llegan el 0.5% pueden votar en todos los colegios, sino sólo podrían en los que superen ese porcentaje.

d. Mesas electorales.

Recogido en el artículo 73 del ET¹⁸ encontramos que los encargados de vigilar el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar acta y resolver reclamación son las Mesas electorales. Además de estas, las principales funciones que tiene la mesa son:

- Hacer público el censo laboral de los trabajadores, previamente solicitado al empresario. Este debe estar en los tablones, como mínimo, 72 horas antes de la elección. La mesa es la encargada también de resolver los fallos y reclamaciones que haya en el censo.
- Señalar la fecha de la votación.
- Establecer el número de representantes que tiene que haber en función de los trabajadores.
- Establecer la fecha tope para la entrega de candidaturas y recibirlas. Tras este plazo deberá proclamarlas.
- Tras la votación redactar el acta de escrutinio.

¹⁸ Artículo 73 ET.- *Mesa electoral.*

Estas estarán formadas por el presidente (trabajador más antiguo de la empresa) y dos vocales, que serán el elector de mayor edad y el de menor, actuando además este último de secretario. Si alguna de estas personas es candidato a las elecciones no formará parte de ésta y lo sustituirá un suplente¹⁹.

En cuanto a las mesas, son las encargadas hacer público el censo con los electores que tienen derecho de votar, fijar el número de representantes y la fecha tope para presentar sus candidaturas, vigilar el proceso, presidir las votaciones, tras las que se realizará el escrutinio y proclamarán los resultados. Finalmente estas levantarán las actas correspondientes.

e. La votación.

Los representantes de los trabajadores se eligen mediante una votación secreta, libre, de manera personal y de forma directa por parte de estos.

Tal y como se establece en el artículo 75 del ET, se ha de llevar a cabo durante la jornada laboral y en el propio centro de trabajo. El tiempo que los trabajadores dediquen para dicha votación se considerará como tiempo trabajado, y si alguno de los votantes prevé que en el momento de la votación no va a poder asistir debe comunicarlo para que así pueda llevarla a cabo por correo.

Una vez que se haya terminado el plazo de votaciones, la mesa es la encargada de realizar el recuento público de los votos, debiendo el presidente leer en voz alta todas las papeletas delante de los presentes.

Tras esto, el presidente de la mesa ha de presentar el acta original en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral en la que deberá figurar el resultado del escrutinio. Tiene también que recogerse en esta acta las papeletas de los votos nulos y el acta de constitución de la mesa. Además, en dicho acta tendrá que figurar también incidencias o protestas, en el caso de que las hubiere.

¹⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Guía Laboral- La Representación Colectiva. http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/cotenedos/guia_11_23_4.htm

El día siguiente, la Oficina es la encargada de publicar una copia del acta en los tablones, proporcionar otra a los sindicatos que lo soliciten y entregárselo a la empresa, indicando hasta que fecha se puede impugnar.

A raíz del procedimiento electoral elecciones pueden surgir reclamaciones. La solución que se presenta para intentar solventar estas controversias es el arbitraje, excepto la resolución denegatoria de inscripción, que deben encargarse la jurisdicción el orden social. La regulación de reclamaciones en materia electoral la podemos encontrar en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

f. Duración del mandato.

El mandato tiene una duración de 4 años, tal y como establece el artículo 67.3 ET²⁰, durante los cuales, en principio, los representantes elegidos van a hacer uso de sus competencias y garantías hasta que se convoquen nuevas elecciones. Si llegado el momento de conclusión del mandato no se han convocado nuevas elecciones, este se prorroga automáticamente²¹.

Podríamos encontrarnos con tres casos en los que se finaliza el mandato antes de tiempo:

1. Revocación. Únicamente pueden ser revocados de su puesto por los trabajadores que los han elegido, a través de una asamblea convocada como mínimo por un tercio de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. A pesar de todo esto, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni tampoco podrá llevarse a cabo si no han pasado, como mínimo, seis meses desde la elección.
2. Si alguno de los representantes elegidos para formar el comité de empresa dejara, por cualquier motivo, su puesto vacante, esta plaza será ocupada por el trabajador siguiente de la lista a la que perteneciera el elegido.

²⁰ Artículo 67 ET- *Promoción de elecciones y mandato electoral*.

²¹ CGT- Guía Jurídico Sindical. "Manual de interpretación de la normativa laboral para la actuación sindical". Madrid.

3. Por alguna causa imputable a la empresa o a su plantilla.

Este cambio, cualquier sustitución, revocación, dimisión o extinción de mandato ha de ser comunicado a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, debiendo además publicarse en el tablón de anuncios de la empresa, para que dicha información esté disponible para todos los trabajadores.

3. Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa.

3.1. Introducción.

En el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores encontramos las Garantías de los Comités de Empresa. Los convenios colectivos pueden mejorar u otorgar otra serie de garantías a estos órganos, siempre y cuando respeten las establecidas en el ET.

Los representantes son mediadores entre los trabajadores y la empresa, defendiendo los intereses de los primeros. Lo que se pretende con las garantías es evitar que el empresario pueda perjudicar a dichos representantes o que no se vean presionados por ambas partes cuando se den conflictos, y que no sean discriminados por esto en su promoción económica o profesional, provocando que el desempeño de sus funciones sea una gran carga

Por tanto, el empresario, de inicio –el análisis concreto de las garantías se hace a continuación- no puede cambiar de puesto de trabajo al representante disminuyendo su retribución por el mero hecho de desarrollar sus funciones representativas ni perjudicarle de ninguna manera las posibilidades que este tenga de ascenso a otras categorías profesionales superiores a la suya. Tampoco puede negarle aumentos salariales que les brinden a compañeros de las mismas categorías o no promocionarle cuando tenga derecho.

Sus condiciones de trabajo no pueden ser modificadas por razón de las condiciones de representante tales como horario, turnos, funciones...

Estas garantías se convierten en algo imprescindible para que los comités puedan llevar a cabo su función.

Los representantes tienen derecho a no ser despedidos o sancionados por el simple hecho de llevar a cabo su función representativa. El empresario nunca podrá alegar esas causas al despido o sanción

Ámbito personal de las garantías. No son de aplicación solamente a aquellos trabajadores que son elegidos como representantes, sino que también tienen efectividad para aquellos son candidatos a ser elegidos, aunque finalmente no lo sean. Esto es porque si a lo largo del proceso de elección el empresario decide despedir a alguno de ellos se impediría su posible elección.

Ámbito temporal. Todas las garantías duran lo que dure el mandato. Algunas de las garantías se extienden durante un año más²² una vez finalizado el mandato. Esta protección puede ser ampliada por acuerdo entre empresa²³ y representantes.

En los casos en los que el fin del mandato sea por revocación o dimisión no existirá la protección de un año tras el fin.

²² STSJ Cataluña, de 13 de abril de 2006, con cita de STS de 15 de marzo de 1993. "La aludida garantía del expediente previo alcanza a los representantes elegidos durante su mandato y durante el año siguiente a la expiración de este, también a los representantes electos antes de tomar posesión de sus cargos, e incluso a los candidatos proclamados para la elección en tanto dure el proceso electoral".

²³ En los casos en los que nos encontremos con un cambio de titularidad en la empresa, tal y como se recoge en el artículo 44.5 del Estatuto de los trabajadores, se garantizará la continuidad de los órganos de representación, así como su composición y competencias, siempre y cuando la empresa siga conservando su autonomía.

3.2. Garantías recogidas en el artículo 68 ET:

a. Apertura de expediente contradictorio.

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

En aquellos casos en los que alguno de los representantes fuera sancionado por faltas muy graves, se abrirá expediente contradictorio en el que se escuchará al sancionado y al resto del comité de empresa. Se tendrá esta garantía con independencia²⁴ de cuál sea la falta que se haya cometido, tenga o no tenga que ver con la función representativa del trabajador. *“Si bien el TS también ha entendido en alguna ocasión que la exigencia del expediente en el año siguiente a la expiración del mandato del representante, sólo opera en el caso de que el despido se funde en causa sindical (STS 14-2-1997 [RJ 1997, 1348]).”*²⁵

Esta garantía es para que el representante tenga la posibilidad de defenderse y de que se puedan comprobar los hechos de los que se le acusan antes de que se imponga ningún tipo de sanción. La apertura de este expediente no evitará la sanción o despido.

En el estatuto de los Trabajadores no se recoge la regulación de este proceso, por lo que se recurre en muchos casos a la jurisprudencia.

Se debe informar al trabajador al que se sanciona las faltas por las que se le va a abrir el expediente contradictorio²⁶, a través del pliego de cargos.

Tal y como establece MOLERO MANGLANO en su libro Derecho Sindical²⁷, el pliego de cargos debe recoger una serie de requisitos:

²⁴ ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO: *cit.* pp 323.

²⁵ Thomson Reuters. Aranzadi Experto. <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>

²⁶ Cuando la sanción afecte a todos los miembros del comité, se debe informar a cada uno de ellos de manera individual de la apertura del expediente contradictorio (STS 15-12-1982 [RJ 1982, 7812]). Thomson Reuters. Aranzadi Experto. <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>

- Especificar cuáles son esas faltas de las que se le acusan, así como las fechas en las que ocurrieron, el lugar y quienes son las personas que estaban implicadas y todos aquellos datos necesarios para que el trabajador tenga conocimiento sobre lo que se le acusa.
- Indicar porque es ilícito el acto del que se le acusa, remitiéndose a los preceptos legales, al convenio...
- También debe establecerse cuál es el nivel de gravedad.
- Se debe indicar además cual es la sanción que la empresa pretende aplicar al trabajador.
- Además, en la notificación también debe aparecer cual sería la fecha de la sanción o despido.

Posteriormente este tendrá derecho a ser escuchado y contestar en su defensa, *“siendo suficiente el plazo de 3 días para su formulación (STS 18-3-1990 [RJ 1990, 2166]), no siendo preceptiva en el expediente la apertura de un período probatorio.”*

Tras esto será el resto del comité de empresa los que han de ser escuchados.

El plazo durante el cual se ha de emitir el informe eventual del expediente no está recogido en la ley, pero la jurisprudencia señala que unas 48 horas (STS 4-11-1985 [RJ 1985, 5714])

La resolución de este tampoco tiene un plazo estimado, por lo que también se recurre a la jurisprudencia que resuelve sin dar un plazo fijo, si no que dependería de cada uno de los casos en concreto y la complicación que conlleve cada uno de ellos, estimándose, aproximadamente, el plazo de 15 días²⁸.

²⁷ MOLERO MANGLANO, CARLOS. *Derecho sindical*. Dickinson. Madrid, 1996. pp 428.

²⁸ *“La apertura del expediente interrumpe los plazos de prescripción de las faltas cometidas (art. 60.2 ET) (STS 20-6-1988 [RJ 1988, 5432] , STS 6-7-1990 [RJ 1990, 6069] , STSJ Cataluña 11-12-2002 [AS 2003, 331]), que se reanudan a partir de la fecha de resolución del expediente, salvo que en éste se produzcan dilaciones indebidas (STS 20-6-1988 [RJ 1988, 5432] ; STS 30-10-1989 [RJ 1989, 7465]).”*

Si con motivo de alguna falta cometida se despidiera a un representante sin haberse abierto expediente contradictorio, se declararía despido improcedente. Si en vez de despido las medidas que se tomaran ante la falta fuera algún tipo de sanción y tampoco se abriera el expediente, también sería declarada improcedente la decisión.

b. Prioridad de permanencia en la empresa.

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

Los miembros del comité de empresa, o candidatos, tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción, ya sean despidos colectivos o individuales. Esto quiere decir, que en el caso de que se produzcan bajas en la plantilla de la empresa, los representantes de los trabajadores serían los últimos de los que se podría rescindir el contrato²⁹.

Tal y como se recoge en el artículo 40.5, los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanente en los puestos de trabajo en supuestos de movilidad geográfica, es decir, que esta prioridad también se aplica respecto a los traslados, en los mismos términos que lo comentado anteriormente, si el representante ha sido elegido en un centro de trabajo tiene prioridad para permanecer en el en el caso de que haya traslados a otros centros de la empresa.

Tendrán prioridad frente a otros cuando los puestos de trabajo que se pretendan suprimir sean los mismos o de la misma categoría profesional, no cuando se aplique a un puesto de trabajo en concreto y ese sea el del representante ya que la prioridad de permanencia no es respecto a toda la

²⁹ Quedan fuera de esta garantía los supuestos de ceses masivos. OJEDA AVILÉS, ANTONIO. Derecho Sindical. Octava Edición, Tecnos. Madrid, 2003 pp 414.

plantilla, sino respecto a su misma categoría. En los cambios del puesto de trabajo esta protección no tendrá cabida cuando se trate de cambios dentro de la misma localidad³⁰, pero sí cuando sea a una localidad distinta por lo que se vean perjudicadas las funciones representativas en la empresa, aunque no se precise cambio de residencia³¹.

Respecto a la protección durante el año después, se trata de algo relativo, ya que si el juez aprecia que ha habido discriminación en ese despido será nulo³², aunque haya transcurrido un año.

Tenemos que destacar el caso en el que el representante sea despedido por terminarse su contrato temporal. Si hubiera más trabajadores a los que al haberseles terminado se les hubiera renovado de nuevo y al representante no, también se considera que va en contra de su situación de representante.

EJEMPLO

Si un representante ocupa en la empresa un puesto de trabajo único, es decir, que no existe ningún otro trabajador en la misma categoría o similar, podrá ser despedido y no tiene derecho a invocar su derecho de preferencia frente a otros de distintas categorías.

Tal y como establece MOLERO MANGLANO en su libro *Derecho Sindical*³³, respecto a esta garantía hay que mencionar ciertas matizaciones:

- Cuando se refiere a prioridad de permanencia hace alusión únicamente a las situaciones en las que hay iguales circunstancias entre los trabajadores,

³⁰ Si el traslado del centro de trabajo no conlleva cambio de residencia se trata de una reubicación de trabajadores, no siendo de aplicación las normas del artículo 40 del Estatuto, excepto que este traslado se lleve a cabo por motivos sindicales o por querer separar al representante del resto.

³¹ "...no es que el representante no pueda ser trasladado, sino que simplemente, al tener una prioridad de permanencia y al tener que justificarse el traslado por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, deberán ser trasladados previamente otros trabajadores que, por sus aptitudes profesionales, sean también aptos para cumplir la finalidad que el traslado se propone".

ALBIOL MONTESINOS, cit, 2005.

³² ET. Artículo 55 "Forma y efectos del despido disciplinario.", Artículo 17 "No discriminación en las relaciones laborales."

³³ MOLERO MANGLANO, cit. Pp. 431.

que sería cuando estos tienen más derecho que los demás a mantenerse en la empresa.

Es decir, que si se despide a todos los trabajadores de la empresa, por regla general, se despedirá de igual manera a los representantes de los trabajadores.

- En el caso de que hubiera que optar entre rescindir el contrato de dos representantes algunas teorías establecen que debería decidirse por el número de votos que tuvieran las listas de cada uno de ellos³⁴, teniendo derecho a continuar en la empresa aquel representante que contara con más votos en la lista de las elecciones.

c. Inmunidad representativa.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

El representante de los trabajadores tampoco puede ser despedido ni sancionado por desempeñar sus funciones de representación. Se pretende proteger al trabajador cuando el empresario intente encubrir un despido por razones basadas en la acción representativa del trabajador alegando faltas laborales. Esto también viene recogido en el artículo 1 del convenio 135 de la OIT.

Queda muy claro entonces que está prohibido despedir o sancionar a los representantes de los trabajadores por el mero hecho de serlo o por desarrollar las actividades relacionadas con ello.

Pero lo que sí que está permitido es el sancionar al trabajador por aquellas faltas ajenas a las actividades representativas ya que esta garantía no puede

³⁴ "Tudela Cambronero. "Capítulo XIV. Garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa", citado por MOLERO MANGLANO, C. *Derecho Sindical*, Ed. Dykinson. Madrid, 1996, pp 430.

tomarse como una protección total del trabajador que le haga impune. El problema de esto aparece a la hora de determinar qué acciones se consideran ligadas a la función de representación y cuales no³⁵: *“...así, las faltas de puntualidad y asistencia pueden excusarse diciendo que han sido debidas a funciones de representación; las faltas de respeto y obediencia, que han sido motivadas por el enfrentamiento inestable que las funciones representativas conllevan.”*

Además también pueden ser sancionados por incumplir algunas de las obligaciones que tienen los representantes.

Si nos referimos a la duración de esta garantía, MOLENO MANGLANO habla de dos ámbitos temporales, *diez a quo* y *diez a quem*. El primero es cuando da comienzo la protección, es decir, desde que el trabajador se presenta como posible representante en las listas de las elecciones, mientras que el segundo establece que esta protección se extiende durante un año desde que finaliza como representante de los trabajadores, excepto que se trate de una revocación o dimisión.

En el artículo 314 del Código Penal se establece que aquellos empleadores que discriminen del empleo a alguno de sus representantes por el mero hecho de serlo se expondrán a una pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

Debemos tener en cuenta una serie de aspectos que menciona MOLERO MANGLANO en su libro “Derecho Sindical”, 1995. Aclara que para que se considere como delito, la discriminación que se ha producido ha de ser grave, tanto en el ámbito público como en el privado.

En el caso de que el empresario sea una persona jurídica, la responsable de la discriminación serán los administradores o encargados

El trabajador sancionado deberá tener constancia de las faltas de las que se le acusan, para que así pueda defenderse.

³⁵ MOLERO MANGLANO, *cit.*. pp 433.

d. Libertad de expresión de opiniones.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

El comité de empresa puede expresar de manera libre sus opiniones sobre los temas de la empresa en los que tengan algún tipo de participación. Además, tal y como recoge la Constitución Española³⁶, estos sujetos tienen derecho también a dar su opinión propia e individual. Este derecho de expresión debe respetar el derecho al honor, la intimidad y a la imagen³⁷, así como el deber de sigilo que tienen los representantes de los trabajadores. Como regla general gozarán de libertad de expresión respecto a todos los temas, excepto que estos estén limitados por algún motivo.

Además pueden informar libremente a los trabajadores a los que representan de aquellos temas que les afecten, excepto de una serie de asuntos³⁸

También, dentro de esta propia garantía se establece la no discriminación económica y profesional de los representantes, por lo que no pueden verse perjudicados por el hecho de llevar a cabo esas actividades. Por otra parte, esta garantía no significa que estos tengan que quedar al margen de los cambios organizativos que se lleven a cambio en la empresa.

Los representantes podrán también **publicar y distribuir información** de interés laboral o social para los trabajadores, previa comunicación a la

³⁶ Artículo 20 CE (derechos fundamentales y especialmente, el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia).

³⁷ Artículo 18.1 CE

³⁸ STC 51/2008, de 14 de abril. “La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las parte, el trabajador, de los derechos que la constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones...”

empresa, únicamente para informarles, no para solicitar permiso ni para explicarles el contenido de estas publicaciones³⁹.

e. Crédito horario.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1. Hasta cien trabajadores, quince horas.*
- 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.*
- 3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.*
- 4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.*
- 5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.*

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Cada uno de los representantes de los trabajadores tienen derecho a disfrutar de una serie de horas retribuidas al mes⁴⁰ para poder desarrollar el ejercicio de sus funciones y que sea posible compatibilizarlo con las actividades laborales, coincidiendo con la jornada laboral, sin detracción del salario correspondiente⁴¹. Nos son acumulables, es decir, si un mes no disfruta del crédito máximo no lo

³⁹ ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO: *cit*, pp 340.

⁴⁰ En España la primera vez que se fija esta garantía es en el Decreto de 23 de julio de 1971 y se establecía un crédito horario de 40 horas, independientemente del tamaño de la empresa. MOLERO MANGLANO, *cit*, pp 444.

⁴¹ "Las horas durante las cuales el representante no acuda al puesto de trabajo por el desarrollo de las actividades representativas no se considerará como absentismo laboral (STSJ Navarra 31-7-2000 [AS 2000, 4097])" Thomson Reuters. Aranzadi Experto. <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>

puede acumular a las horas del mes siguiente⁴² Este crédito de horas reconocidas a cada uno de los miembros del comité de empresa varía en función del número de trabajadores a los que se estén representando⁴³:

Esta tabla es lo recogido en el ET, actuando como norma mínima, es decir, que puede ser mejorada por Convenio Colectivo o por otros pactos⁴⁴, tal y como se recoge en la jurisprudencia⁴⁵.

Nº trabajadores	Nº horas
Hasta 100 trabajadores.	15 horas.
De 101 a 250.	20 horas.
De 251 a 500.	30 horas.
De 501 a 750.	35 horas.
De 751 en adelante.	40 horas.

Tal y como podemos encontrar en el Código de Utilización de los Derechos Sindicales, *“El crédito horario es una garantía o instrumento de carácter material, cuya finalidad es facilitar que los derechos constitucionales a la libertad sindical en su más amplia acepción y a la participación y a la participación de los trabajadores en la empresa sean reales”*⁴⁶

⁴² MOLERO MANGLANO, *cit.* pp 445.

⁴³ *“Este número de horas sindicales es independiente del número de horas de trabajo mensual del representante, de que sea trabajador a tiempo parcial, o de que su jornada se reduzca algún mes por cualquier causa (STSJ Asturias 12-9-1997 [AS 1997, 3321])”*. Thomson Reuters. Aranzadi Experto. <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>

⁴⁴ *“En el ámbito de las administraciones públicas, a partir del 1 de octubre de 2012, el crédito de horas para realizar funciones sindicales y de representación, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales no pueden exceder de los previstos en el ET (RCL 1995, 997), la LO 11/1985, de 2 agosto (RCL 1985, 1980) y Ley 7/2007, de 12 abril (RCL 2007, 768) EBEP. Por tanto, a partir del 15 de julio de 2012, se dejan sin efecto todos los pactos, acuerdos o convenios colectivos que prevean créditos horarios superiores (art. 10 RDley 20/2012).”*

Thomson Reuters. Aranzadi Experto. <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>

⁴⁵ STC 188/95, de 18 de diciembre.

⁴⁶ CCOO - Código de Utilización de los Derechos Sindicales (Aprobado CC 17 y 18 de Abril de 2012).

MOLERO MANGLANO, en su libro “Derecho Sindical”⁴⁷ establece que se trata de un crédito máximo, es decir, los representantes no tienen por qué hacer uso del total de las horas, sino que es una garantía para que puedan exigir hasta ese número de horas para su actividades representativas.

Este crédito debe utilizarse durante la jornada laboral⁴⁸, sin que se pierda la retribución, pero sin que cobre a mayores por ello⁴⁹. El Estatuto de los Trabajadores se recoge la posibilidad de que, a través de convenio colectivo, se pacte **la acumulación de horas** a favor de alguno de ellos⁵⁰. De esta manera, alguno de los representantes puede llegar a quedar completamente liberado de su trabajo en la empresa y de su obligación de trabajar, dedicando su jornada a funciones de representación, denominándose “liberado sindical”. A pesar de esto se seguiría cobrando el salario. En principio esta acumulación puede beneficiar a cualquier miembro del comité.

El estatuto establece que esta acumulación debe estar recogida en Convenio Colectivo, para así poder evitar que las decisiones se tomen unilateralmente

Tal y como recoge MOLERO en su libro *Derecho Sindical*, el estatuto no hace referencia a los tipos de trabajadores, no distingue entre fijos y continuos. Defiende también que es lógico que el número de horas varíe teniendo en cuenta las variaciones de la plantilla, poniendo de ejemplo las empresas de hostelería, que durante los periodos vacacionales, al haber más trabajadores,

⁴⁷ MOLERO MANGLANO, *cit*, pp 444.

⁴⁸ Este crédito se imputa a la jornada laboral. No puede ser disfrutado por el representante cuando este se encuentre de baja o de vacaciones o bien corresponda a un día festivo. (STS 9-11-1998 [RJ 1998, 8917])

⁴⁹ Solamente en ciertos casos, como en los trabajadores nocturnos, puede aplicarse una reducción compensatoria de la jornada ya que, al llevar a cabo su actividad en horario diferente a los trabajadores a los que representa tiene que tomar parte de su tiempo fuera de la jornada laboral para llevar a cabo las funciones representativas.

Otros casos similares son las empresas que llevan a cabo su actividad con diferentes turnos de trabajo y el comité lo componen representantes de los diversos turnos o cuando los turnos se solapan.

Francis Lefebvre. QMemento. <http://acceso.qmemento.com/>

⁵⁰ En el caso de que alguno de los representantes esté en periodo vacacional puede ceder su crédito horario a la bolsa mensual para que de esta manera puedan disfrutarlas el resto de representantes. MOLERO MANGLANO, *cit*, pp 445.

pueda haber más grado de conflictividad, por lo que se debería de gozar de un mayor crédito horario.

Cuando el trabajador vaya a hacer uso de este crédito horario ha de comunicárselo al empresario con cierta antelación⁵¹, establecida en convenio colectivo, y en caso de que no lo haga la empresa puede sancionarle, como mínimo, con la pérdida del salario del tiempo no trabajado. Este preaviso no tiene que verse como una petición de permiso, sino que es una mera comunicación⁵². Debemos destacar los casos en los que los miembros del comité son convocados de manera urgente sin poder preavisar al empresario. Esto no será un problema, pero deberán justificarse posteriormente. Las justificaciones que el representante tiene que aportar al empresario no tienen que dar detalles de las actividades que este lleva a cabo⁵³, únicamente debe hacer una pequeña referencia y el tiempo de duración⁵⁴.

Este crédito horario únicamente debe emplearse para desarrollar las funciones de representación y defensa de los trabajadores⁵⁵. En el caso de que este tiempo se usara para intereses personales podría conllevar el despido del trabajador⁵⁶.

⁵¹ Se trata de un permiso retribuido de la empresa, regulado en el art. 37.3e del ET. Thomson Reuters. Aranzadi Experto. <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>

⁵² MOLERO MANGLANO, *cit*, pp 450.

⁵³ COLLADO GARCÍA, LUIS - ROMERO RODENAS, MARIA JOSÉ - TARANCÓN PÉREZ, ENCARNATRILLO PÁRRAGA, FRANCISCO “La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa” CCOO. Ed. Bomarzo, Albacete. Julio 2014.

⁵⁴ Algo que el empresario no puede hacer es asignar un día que le corresponde al trabajador como libre para que este lleve a cabo esas funciones representativas. Thomson Reuters. Aranzadi Experto. <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>

⁵⁵ La jurisprudencia utiliza la presunción *iuris tantum* de uso correcto del crédito horario.

⁵⁶ “No es posible el despido del representante cuando el uso indebido de las horas sindicales sea ocasional (STSJ Cataluña 18-12-2001 [AS 2002, 893], STSJ Canarias 26-4-1999 [AS 1999, 1914]).

*Por el contrario es procedente el despido cuando se demuestra un comportamiento **habitual, sistemático y reiterado** en la utilización del crédito sindical para actividades estrictamente particulares (STSJ de Cataluña, 17-12-2009 [AS 2010, 908]). La habitualidad no consiste en que el uso irregular se produzca en mayor o menor número de ocasiones, siendo suficiente al efecto que el trabajador use de esta garantía cuando lo necesita para atender necesidades particulares (dos días), priorizando estas necesidades a los intereses derivados de su función (STSJ de Murcia 22-10-2010 [PROV 2010, 354637]).*

Sin embargo el TS no aprecia habitualidad cuando hay utilización en provecho propio de parte del crédito horario (dos días), constando que determinadas horas de dichos días fueron dedicadas a la actividad

Cuando el empresario tenga indicios de que el trabajador está utilizando esas horas para asuntos propios, se puede contratar a un detective, sin que suponga una violación de su intimidad ni se vulneren sus derechos fundamentales. El informe de este serviría como prueba testifical en el juicio⁵⁷.

La OIT, en su recomendación 143, establece que los representantes tienen que contar con tiempo libre de su trabajo en la empresa para poder asistir a reuniones, cursos, congresos sindicales.... Sin que se vea perjudicada su retribución salarial.

En lo relativo al derecho a retribución de los representantes, que se trata de un derecho retribuido, además del salario, no han de dejar de percibir algún otro tipo de retribución del que se beneficiaran antes de ser representantes, como complemento del puesto de trabajo, primas o incentivos, gastos de locomoción, plus de nocturnidad...

EJEMPLO

Si en un centro de trabajo se elige un comité de empresa de 9 miembros representando a 120 trabajadores, les corresponden 20 horas al mes. Si la plantilla del centro disminuye a 101 trabajadores, siguen teniendo los mismos representantes, aunque les correspondan solamente 15 horas al mes (excepto que el convenio lo mejore)

sindical, ni tampoco en la conducta sostenida de faltar varias jornadas por cometidos sindicales cuando, en realidad sólo se dedicó a éstas una pequeña parte del tiempo (SSTS 5-12-1989 [RJ 1989, 9191] y 31-05-1990 [RJ 1990, 4525])”.

Thomson Reuters. Aranzadi Experto. <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>

⁵⁷ Tribunal Supremo. Sentencia de 13 marzo 2012 - *Despido procedente: de representante de los trabajadores, por utilizar el crédito horario para atender su negocio particular, siendo lícita la prueba de dicha actividad obtenida a través de detectives privados, al haberse llevado a cabo una vigilancia proporcionada y ordinaria que no ha vulnerado el derecho de aquél a no ser sometido a «vigilancia singular» en el desempeño de sus funciones sindicales.*

3.3. Otros derechos de los representantes.

Otras facilidades que se les han de otorgar las encontramos en el artículo 81 del Estatuto de los trabajadores. Aquí se recoge el derecho que tiene el comité de empresa a que el empresario ponga a su disposición un **local adecuado** en el que estos puedan llevar a cabo sus actividades: – la ley habla del Comité de Empresa- tienen derecho a reunirse para deliberar y organizar su función representativa; derecho diferente al derecho de reunión de todos los trabajadores en asamblea: reuniones para comunicarse con los trabajadores, siempre y cuando las características de la empresa lo permitan⁵⁸.

De igual manera tendrán que tener a su disposición, como mínimo, un **tablón de anuncios** en el que se pueda poner a disposición de todos los trabajadores avisos y comunicados de su interés, así como las opiniones de los

⁵⁸ Artículo 66.2 ET. "Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados."

En el capítulo II del Estatuto de Trabajadores encontramos el derecho de Reunión en Asamblea. En el artículo 77 se recoge el derecho de estos a reunirse en asamblea. Estas se llevarán a cabo para ofrecer información o bien para adoptar acuerdos. Tendrán este derecho todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, no entrando en este grupo el empresario ni las personas que ocupan cargos en órganos de administración, que solamente podrán asistir a estas con invitación expresa de los convocantes.

Puede ser convocada por el comité o bien por un número de trabajadores no inferior a un tercio del total de la plantilla. Con 48 horas de antelación, el presidente debe comunicar al empresario cuales van a ser los temas del día, no pudiendo tratarse otros a mayores, y los nombres de los asistentes que no pertenezcan a la plantilla del centro, tal y como se establece en el artículo 79 del Estatuto.

En el artículo 78 se establece que dichas reuniones han de celebrarse en el centro de trabajo y en horas laborales, excepto que se pacte otra cosa o por alguna causa no pueda ser posible. El empresario estará obligado en todo caso a ceder un local para esto. Cuando los locales no sean suficientes, o los turnos de trabajo de la empresa no hagan posible que se reúnan todos los trabajadores simultáneamente, se llevarán a cabo reuniones parciales. Si el local facilitado por el empresario no es el adecuado, se puede presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

Respecto a la cesión del local, este derecho varía dependiendo del tamaño de la empresa. Como señala ALONSO OLEA la disponibilidad de local o no estará condicionada por el tamaño físico del centro de trabajo, teniendo más posibilidad de contar con él cuanto más mayor sea la empresa.

Al mencionarse en el estatuto únicamente que el local debe ser adecuado, la jurisprudencia entiende que este concepto varía, dependiendo del número de representantes que haya en la empresa, los espacios que el empresario les pueda ofrecer... Tal y como estableció el TCT en la sentencia de 21 de julio de 1988, el local que sea facilitado por la empresa puede no estar en el mismo centro de trabajo.

Existen determinadas ocasiones en las que el empresario no tiene obligación de ceder el local. Cuando la convocatoria no haya cumplido las normas, cuando no hayan pasado dos meses desde la última asamblea celebrada, cuando haya cierre legal de la empresa...

Esta se llevará a cabo fuera de las horas de trabajo, excepto que se haya dado algún tipo de acuerdo.

En caso de que hubiera que votar a cerca de algún asunto, sería personal, libre, secreto y directo, pudiendo ser también por correo, artículo 80 ET.

representantes⁵⁹ sobre los asuntos laborales. Este tiene que estar en un sitio visible y accesible.

También podrá ser usado por las empresas contratistas o subcontratistas que compartan el centro de trabajo.

En el caso de que el empresario no lo facilite y se produzca algún tipo de discrepancia se ha de denunciar ante la Inspección de Trabajo.

Derecho de opción en despido improcedente. En el caso de que un despido fuera declarado improcedente por el Juzgado de lo social, si se tratara de un trabajador normal, el empresario sería el encargado de decidir si readmitirlo o abonarle la indemnización, pero en el caso de que el despido sea de un representante será el propio trabajador el que podrá optar entre esas dos opciones. Si eligiera la primera, el empresario no podría sustituirlo por la segunda, y se debería incorporar a su puesto de trabajo con las mismas condiciones con las que estaba antes de ese despido.⁶⁰

Además la STS del 22 de diciembre de 1989 considera que esta garantía también sería válida para los posibles candidatos al comité de empresa.⁶¹

En los casos en los que el despido fuera por cualquier otra causa legal no tendría cabida esta garantía.

⁵⁹ “Este medio de expresión se reconoce exclusivamente a los representantes unitarios, comités de empresa y delegados de personal en el contexto del ET y a los representantes sindicales en el artículo 8.2.a LOLS, pero se desconoce absolutamente para los trabajadores considerados individualmente”

ROJAS RIVERO, G. “*La libertad de expresión del trabajador*”. Ed. Trotta. Madrid, 1991. pp 145.

⁶⁰ Artículos 56.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 110.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

⁶¹ ALBIOL MONTESINOS, *cit.* pp. 329.

4. Conclusiones.

Después de haber analizado las competencias y, en concreto, las garantías de los representantes de los trabajadores, he llegado a las siguientes conclusiones:

1. En el ámbito laboral nos encontramos con dos tipos de representación, la representación unitaria y la sindical, siendo la primera aquella representación mediante la cual los representantes de los trabajadores son miembros de la plantilla de la empresa, mientras que la sindical es aquella a través de la cual los afiliados a un sindicato son los representantes. Desde mi punto de vista es importante que en las empresas haya representación unitaria, dado que la representación sindical afecta, básicamente, a aquellos trabajadores que están afiliados al sindicato, mientras que la unitaria a todos los trabajadores de la empresa, y debido a la poca tradición sindical que hay en España la tasa de afiliación a los sindicatos es muy baja.
2. Los delegados de personal y los comités de empresa tienen gran similitud entre ellos, tratándose de órganos de representación interna de la empresa y directa entre los trabajadores y el empresario. Ambos tienen las mismas atribuciones, garantías y funciones –representar y defender los intereses de los trabajadores a los que representan.

La existencia de uno o de otro depende del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Los delegados de personal serán los representantes que tienen las empresas con entre 10 y 50 trabajadores (6 en algunos casos) y los comités cuando superen esta cantidad. Otra diferencia es que los primeros son órganos individuales de representación que actúan de forma mancomunada mientras que los comités son órganos representativos y colegiados.

3. En cuanto a las competencias y las funciones que estos órganos tienen asignadas, gran parte de estas se basan en que la empresa ha de facilitar a los representantes información de diversos aspectos de la relación laboral,

como por ejemplo, conocer los datos de igualdad, las medidas que se llevan a cabo para la conciliación, los balances económicos, la información trimestral del sector...

En la relación laboral la buena fe obliga a que se guarde sigilo a cerca de la información que se tiene sobre los asuntos laborales. Esto tiene especial importancia cuando nos referimos a los representantes de los trabajadores ya que tienen garantizado el acceso a cierta información a la cual el resto de trabajadores no lo tienen. Aquí los representantes se encontrarían por un lado con el deber que tienen de informar a los trabajadores y con el deber de sigilo por otro.

El sigilo profesional recogido en el artículo 65 del Estatuto, permite a las empresas reservarse cierta información exigiendo a los representantes que no se la desvelen al resto de los trabajadores, incluso dejando de ofrecerles ciertos datos en algunas ocasiones, ya que en ciertos casos eso podría perjudicar a la empresa. Debemos entenderlo como un deber que tienen los representantes por tener derecho a cierta información al formar parte del órgano de representación.

Como también es lógico, este deber de sigilo profesional debe perdurar aún después de que el miembro del comité o delegado de personal deje de ostentar el cargo de representante y de manera especial respecto aquella información que ha sido establecida de manera expresa como de carácter reservado; de ninguna de las maneras pueden usar documentos que le hayan sido entregados para un uso diferente del que se le hizo entrega.

4. Mientras que en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores nos encontramos las competencias mínimas que tienen los representantes de los trabajadores, en el artículo 68 vemos las garantías mínimas con las que cuentan. Podríamos decir que se trata de las garantías legales básicas, puesto que pueden ser mejoradas por algunos acuerdos o convenios posteriormente.

Al igual que con los derechos de los trabajadores, las garantías de los representantes distan mucho entre lo que son y lo que deberían ser en base a la leyes. Hoy en día, con la actual crisis que sufren la mayoría de las empresas, estas garantías se ven mucho más mermadas de lo que se establece en la ley y es que, desde el punto de vista general, hay visiones contrapuestas entre los objetivos de lo que quiere conseguir la empresa y lo que quieren los representantes de los trabajadores y los sindicatos. Los directivos y empresarios ven en este colectivo una amenaza constante, un obstáculo que les presenta problemas, mientras que los representantes ven en la empresa un poder abusivo contra el que hay que luchar para conseguir lo que se quiere.

A pesar de la gran jurisprudencia que podemos encontrar a cerca de estos temas, y de la regulación legal, estamos ante uno de los aspectos más conflictivos en algunas empresas. Dentro de estas garantías, la que más críticas suele conllevar, en mi opinión, es el crédito horario, pudiendo deberse a que sea la más utilizada en el día a día.

Desde mi punto de vista las garantías que más protección ofrece a los trabajadores son la garantía del crédito horario y la de permanencia en la empresa. Pero también creo que pueden convertirse en las garantías que más las perjudiquen al ser muy criticados por otros trabajadores ya que cada vez son más las personas hostiles hacia los representantes de los trabajadores ya que muchos de ellos ven compañeros como ellos, que no llevan a cabo actividad ninguna a mayores que únicamente se benefician de una serie de garantías por no hacer nada.

Durante la realización del trabajo he podido comprobar la gran cantidad de veces que se vulneran los derechos de los representantes por parte de la empresa a pesar de la regulación que hay. En la jurisprudencia manejada, la mayoría de las vulneraciones se provocaban porque los representantes son despedidos por alegando motivos irreales para encubrir que la

verdadera causa es ser representante de los trabajadores o cuando se les priva del derecho de la apertura del expediente contradictorio.

Pero algo que me ha llamado la atención es que en muchas ocasiones los representantes también se escudan en su posición y las garantías que les respaldan para reclamar cuando se les sanciona por cualquier cosa, alegando que se hace por ser representantes o cuando la empresa se va a quiebra demostrando existen graves pérdidas económicas. También algo que se ve es que algunos utilizan el crédito horario para el uso personal alegando su uso para la función representativa.

Que muchos de estos casos salgan a la luz provoca que se generen serias dudas hacia las verdaderas intenciones de los representantes de los trabajadores, y por lo que hacen unos pocos que se juzgue a la totalidad. Esto, unido a la cercanía con los sindicatos y la “poca popularidad” que están teniendo en los últimos años en España genera dudas en muchos casos hacia la labor de los representantes.

Y es que, como bien decía anteriormente, para mí, una de las garantías más importantes es el crédito horario. La utilización de esto debería llevarse a cabo mediante el principio de solidaridad y de transparencia, debiendo estar más controlado para evitar usos indebidos o acusaciones falsas. Se establece que no tiene que comunicar al empresario la actividad que se ha llevado a cabo durante ese periodo de tiempo, pero yo creo que sí que podría justificarse dónde se ha estado para evitar que, como no tienen que justificarse, los representantes lleven a cabo actividades personales en ese tiempo, o para que el empresario no les acuse de eso si no es cierto.

Respecto a la prolongación de la protección de los representantes al año siguiente de finalizar el mandato me parece un poco subjetivo. Me parece acertado que al trabajador que deja de ser representante se le tenga que proteger de los posibles despidos del empresario por haber ostentado ese cargo, pero me parece que no tiene del todo sentido que se establezca en

el ET la protección durante un año, porque si el empresario quiere justificarse con algún motivo para despedirle y no puede durante ese año lo va a poder hacer cuando este finalice. Es por eso por lo que la jurisprudencia les protege a pesar de haber transcurrido ese año, dejando en la mayoría de los casos sin valor el año que se establece en el Estatuto.

5. Otro aspecto fundamental de los derechos de los representantes de los trabajadores es el derecho de opción en el despido improcedente. Esta es otra medida importante para proteger a los representantes de los trabajadores de los abusos de los empresarios. De esta manera si el empresario quisiera despedirle no podría hacerlo ni abonando la indemnización, ya que sería el trabajador el que tendría la última palabra y la capacidad de decidir si se va o se queda en la empresa, quedando el empresario obligado a readmitirle si así lo quiere el trabajador o si bien este no se pronuncia.
6. Como conclusión final destaco que el papel de los representantes de los trabajadores es necesario pero muchas personas no lo saben apreciar, a pesar de que se estén beneficiando de sus actuaciones. Esto puede ser por la poca tradición sindicalista que ha habido en nuestro país o porque en muchos casos se ven más los errores que las actuaciones que llevan a cabo.

Para que la totalidad de los trabajadores se conciencien con la importancia que tiene este colectivo deberían entender sus funciones y no verles como una oposición a los empresarios o como un órgano contrario a estos, si no como un órgano que vela por el cumplimiento de los derechos y garantías de los trabajadores.

Además, los empresarios verles como lo que son, un grupo de trabajadores encargados de que se cumplan esos derechos legalmente reconocidos y que no pueden ser vulnerados.

Y, por parte de los representantes, concienciarse de que las garantías de los representantes son para llevar a cabo esas actividades, no para beneficiarse en el ámbito personal o escudarse en ellas por otros motivos.

5. Bibliografía.

- ALBIOL MONTESINOS, I; CAMPS RUIZ, L.M.; LÓPEZ GANDÍA, J.;SALA FRANCO, T: *“Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas”* 6ª Edición. Tirant to Blanc, Valencia, 2004. pp. 256 a 395.
- APARICIO TOVAR, J; BAYLOS GRAU, A.; COLLADO GARCÍA, L.; GUALDA ALCALÁ, F. J.; GUALDA ALCALÁ M.; LILLO PÉREZ, E.; PÉREZ CHARCO, J.; ROMERO RODENAS, M. J. Y TARANCÓN PÉREZ, E. *“Guía de los Representantes de los Trabajadores”* CCOO. Editorial Bomarzo. Albacete 2003.
- Aranzadi Social. Thomsons Reuters. *“ Representación: Facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores”* (DOC 2003\61). Versión Internet.
- CGT- Guía Jurídico Sindical. *“Manual de interpretación de la normativa laboral para la actuación sindical”*. Madrid.
- COLLADO GARCÍA, LUIS - ROMERO RODENAS, MARIA JOSÉ - TARANCÓN PÉREZ, ENCARNA- TRILLO PÁRRAGA, FRANCISCO *“La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa”* CCOO. Ed. Bomarzo, Albacete. Julio 2014.
- Cuadernos de la fundación. *“Las garantías de los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones”*. FRANCISCO J. CUALDA. Doctor del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO. Ponencia presentada en las Jornadas sobre “Libertad Sindical como derecho fundamental”, celebradas en Albacete los días 2 y 3 de junio de 2011
- Enciclopediajurídica.com. *“Garantías de los representantes legales de los trabajadores - Derecho Laboral”*.
- Francis Lefebvre –QMemento Social-, versión internet.

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO. *“Manual de Derecho del Trabajo”*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013.
- MERCADER UGUINA, JESUS R. *“Lecciones de Derecho del Trabajo”*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2012.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Guía Laboral – La Representación Colectiva. *“23.4. Participación de los trabajadores en la empresa”*
- MOLERO MANGLANO, CARLOS. *“Derecho Sindical”* Dykinson. Madrid, 1996. Pp. 426-454.
- OJEDA AVILÉS, ANTONIO. *“Derecho Sindical”*. 8ª Edición. Tecnos. Madrid, 2003. Pp. 398-418
- ROJAS RIVERO, GLORIA. *“La libertad de expresión del trabajador”*. Ed. Trotta. Madrid, 1991
- TUDELA CAMBRONERO, GREGORIO. *“Garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa”*. Ed Tecnos. Madrid, 1998.

Legislación:

- Constitución Española de 1978.
- Convenio 135 OIT. Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Recomendación 143 OIT. Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971.

Jurisprudencia:

STS 18 febrero 1997 (RJ 1997, 1448)

STS de 13 marzo 2012 (RJ 2012, 5242)

STS 14-2-1997 [RJ 1997, 1348]

STS 18-3-1990 [RJ 1990, 2166]

STS 4-11-1985 [RJ 1985, 5714]

STS del 22 de diciembre de 1989

STSJ Cataluña, 13-4-2006

STS 15-12-1982 [RJ 1982, 7812]

STSJ Navarra 31-7-2000 [AS 2000, 4097]

STSJ Asturias 12-9-1997 [AS 1997, 3321]

STS 9-11-1998 [RJ 1998, 8917]

STSJ Cataluña 18-12-2001 [AS 2002, 893]

STSJ de Cataluña, 17-12-2009 [AS 2010, 908]).

STSJ de Murcia 22-10-2010 [PROV 2010, 354637]

TSJ de Cataluña. 5748/2010 de 13 de septiembre.

STS 4779/2013

TS. Sentencia de 19 MAYO 2009.

TSJ de Cataluña. Sentencia 5974/2002 de 20 de septiembre.