

JORNADA DE POLITICA SINDICAL DE MCA-PV

Derecho colectivo del trabajo

2014



MCA
F. de Industria
País Valencià



Introducción

La confrontación entre trabajadores y empresarios en torno a las condiciones laborales y al interés colectivo y la necesidad de articular mecanismos que permitan alcanzar soluciones pacíficas son una constante en la historia de cualquier país industrializado. Y el reconocimiento constitucional de la libertad sindical y del derecho de huelga es la culminación de un largo proceso reivindicativo.

El derecho colectivo del trabajo, o también denominado derecho sindical, está referido a la regulación de las relaciones colectivas del trabajo y, más concretamente, a las cuestiones vinculadas a la creación, organización y funcionamiento de los sindicatos y asociaciones patronales así como a la interacción de las mismas dentro y fuera de la empresa.

La presente ponencia recoge el estudio de la libertad sindical, en su manifestación individual de fundar y afiliarse a un sindicato. También se analiza el régimen jurídico de las asociaciones de trabajadores, así como los diversos cauces de participación de los trabajadores en la empresa.

En síntesis los **objetivos** que se persiguen son:

- El sindicato debe reforzar e impulsar las secciones sindicales ante los comités de empresa;
- el trabajador debe entender la importancia histórica de la asociación obrera como remedio a la cuestión social;
- el sentido constitucional del derecho a la libertad sindical y la relevancia que para su comprensión tiene la libertad sindical individual en su manifestación positiva y negativa, así como la libertad sindical colectiva;
- el concepto legal de sindicato, la función que tiene asignada y los efectos jurídicos que se derivan de su representatividad;
- los diversos cauces de representación de los intereses del personal y de los sindicatos en la empresa;

1. LA LIBERTAD SINDICAL

En la Revolución Industrial, abocaron a la gran masa de trabajadores a una situación miserable.

En este escenario, ante la debilidad del trabajador individual frente al poder del empresario, el asociacionismo obrero, por medio de la fuerza y de la organización, aparece creando una fuerza colectiva opuesta con el fin de establecer un equilibrio de posiciones para mejorar las condiciones de trabajo de los asalariados.

Movimiento sindical en Estados Unidos

La primera reunión entre representantes de trabajadores y patronos de la que existen pruebas documentales fue para tratar las peticiones laborales y se celebró entre los zapateros de Filadelfia y sus patronos en 1799.

Con el paso del tiempo, el incremento de la presión social (y la necesidad de hallar métodos que posibiliten el gobierno del conflicto colectivo) fuerza al Estado a suavizar su postura ante este fenómeno: primero, tolerándolo y, posteriormente, reconociendo jurídicamente el derecho a la libertad sindical y, en particular, a la negociación colectiva, como expresión privilegiada de la autonomía colectiva.

Libertad de asociación

Se consagra por primera vez en España en la Constitución de 1876. La Ley de Asociaciones de 1887 incluyó las asociaciones profesionales en su ámbito de aplicación.

En la actualidad, la libertad sindical es un derecho reconocido por CE (art. 7 y 28.1 CE) y desarrollado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 2 de agosto de 1985.

Libertad sindical y II República Española

El derecho de sindicación libre no se reconoce en España hasta la Constitución de la II República (1931), desarrollado posteriormente por la Ley de Asociaciones Profesionales (1932).

Libertad sindical y franquismo

Durante el franquismo, se suprimen las libertades públicas y, entre ellas, la libertad sindical. Durante este período, se prohíben los sindicatos de clase, y el régimen sindical es único, obligatorio y mixto (el "sindicato vertical" donde se encuadraban tanto los "productores" como los empresarios, y estaba inspirado en la doctrina fascista italiana de la época). No obstante, a finales de los años cincuenta, empieza a producirse una gradual reconstrucción de las relaciones industriales.

De todos modos, conviene advertir que los sindicatos no son las únicas instituciones que pueden representar a los trabajadores y promover y defender sus intereses económicos y sociales. Concretamente, en el ordenamiento jurídico español existen otros sujetos, de creación legal o convencional, como, por ejemplo, los comités de empresa y los delegados de personal, que pueden realizar estas actividades.

Fundación de un sindicato (libertad de constitución)

Según el artículo 2.1.a) de la LOLS, la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos por procedimientos democráticos. Por ello:

EL SINDICATO ES UNA ORGANIZACIÓN PERMANENTE DE TRABAJADORES ASALARIADOS PARA LA REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE SUS INTERESES DE CLASE, ECONÓMICOS Y SOCIALES, ANTE EL EMPRESARIO Y SU ORGANIZACIÓN.

Afiliación al sindicato (libertad de afiliación)

En España, el número de trabajadores afiliados a un sindicato es, como puede apreciarse en la tabla anexa, relativamente bajo (según los datos del 2008, un **17,4% del total**). De hecho, la tasa de afiliación española es la más baja de los países desarrollados, con la única excepción de Francia.

Son varios los motivos que pueden ofrecer una explicación a este fenómeno:

- Se afirma que esta baja tasa de afiliación está posiblemente muy relacionada con el marco institucional que regula las relaciones laborales en el mercado de trabajo español y, muy particularmente, con el régimen jurídico de los convenios colectivos. Como se recordará, en España, los convenios colectivos pactados según lo previsto en el título III del ET tienen eficacia general; es decir, se aplican a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y no sólo a los representados por los firmantes, por consiguiente, con independencia de su estatus sindical. Desde el punto de vista de la afiliación, parece claro que los trabajadores no tienen incentivos para afiliarse, pues,

pueden asumir los beneficios derivados de la acción sindical sin necesidad de asumir los costes que la misma comporta.

- Otro factor que posiblemente también influye negativamente en la afiliación es la percepción que tienen los trabajadores sobre el grado de eficacia de la acción sindical de los sindicatos.
- Y, finalmente, un tercer posible factor que desincentiva la afiliación es la inestabilidad en el mercado de trabajo (precariedad laboral).

Tabla 1. Porcentaje de trabajadores ocupados afiliados a algún sindicato, 2008 (total, sexo, edad y tamaño de la empresa)

| Sexo | % | Edad | % | Tamaño empresa | % |
|---------|------|------------------|------|--------------------------|------|
| Varones | 18,7 | De 16 a 24 años | 7,3 | Menos de 11 trabajadores | 6,8 |
| Mujeres | 15,8 | De 25 a 29 años | 10,9 | De 11 a 50 trabajadores | 15,4 |
| | | De 30 a 44 años | 18,3 | De 51 a 250 trabajadores | 21,8 |
| | | De 45 a 54 años | 21,9 | Más de 250 trabajadores | 29,1 |
| | | De 55 y mas años | 21,3 | | |

De todos modos, aunque no cabe establecer ningún tipo de monopolio sindical del empleo que atente al derecho a la libertad sindical, ni limitar el derecho o facultad del trabajador de no afiliarse a un sindicato, o de afiliarse a uno que no sea el de su elección, el artículo 28.1 CE no impide medidas legales de fomento de la sindicación (SSTC 12/1983 y 142/1993); o bien no impide que se atribuya unos derechos a los trabajadores sindicados o que el contenido de los derechos de éstos sea diverso que el de aquellos que no se sindicquen; siempre, claro está, que este trato diferenciado esté justificado (STC 68/1982).

Desde esta perspectiva, la libertad sindical no es incompatible:

1) con que el empresario, a petición del sindicato, descuenta del salario del trabajador afiliado, y previa conformidad de éste, la cuota sindical (art. 11.2 LOLS); ahora bien, el descuento de las retribuciones a los trabajadores tras una huelga, sin tener en cuenta su efectiva participación, sino la información sobre la afiliación sindical (que la empresa conoce a partir de la clave que consta en la nómina para descontar la cuota sindical) es una conducta que atenta contra los derechos fundamentales (STC 11/1998);

2) con que los convenios colectivos establezcan cláusulas para que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación financien a los sindicatos representados en las comisiones negociadoras (llamada cuota de solidaridad por negociación); de todos modos, se exige que el trabajador dé su consentimiento por escrito (art. 11.1 LOLS). En este sentido, ved STC 98/1985.

La representatividad sindical

El reconocimiento de la libertad sindical ha originado la existencia de una pluralidad de sindicatos con diferentes niveles de representación, por lo cual es necesario identificar, entre todos los existentes, aquellos que tengan un nivel de mayor representatividad de los trabajadores en su conjunto. Estas organizaciones sindicales disfrutan de una singular posición jurídica con efectos tanto de participación institucional como de acción sindical.

Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos tienen una serie de facultades adicionales muy importantes, dibujando un régimen particular y privilegiado con respecto a los que no lo son.

Sindicatos más representativos en el Estado

Son los que obtengan en el ámbito estatal el 10% o más del total de delegados de personal o de miembros de los comités de empresa (art. 6.2.a LOLS). Actualmente, los sindicatos más representativos en el Estado, en función de la audiencia sindical, son Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

Sindicatos más representativos

La verdadera importancia de la atribución de mayor representatividad a un sindicato radica en las funciones y prerrogativas específicas que se le atribuyen y que, en cambio, no ostentan los que no son calificados como tal.

Las prerrogativas derivadas de esta representatividad son las siguientes (art. 6.3 LOLS):

a) Tener la representación institucional frente a las administraciones públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

Por ejemplo, pueden participar:

- en el **Consejo Económico y Social (CES)**, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral (regulado por la Ley 21/1991, de 17 de junio);
- en el **Consejo General del Sistema Nacional de Empleo**, que es el órgano consultivo de participación institucional en materia de política de empleo (art. 7.1.b Ley 56/2003, de Empleo); asimismo, tienen derecho a formar parte del Servicio Público de Empleo Estatal, juntamente con las asociaciones empresariales y con carácter paritario (arts. 8.1 y 12 Ley de Empleo);
- internacionalmente, en la **Conferencia General de la OIT** o en los múltiples organismos consultivos comunitarios europeos (por ejemplo, Comité Consultivo de la CE- CA, Comité Económico y Social y Comité del Fondo Social Europeo, etc.)

- b) La negociación colectiva (en concreto, convenios colectivos de ámbito superior a la empresa con eficacia normativa y general).
- c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las administraciones públicas.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las administraciones públicas.
- f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

Sindicatos más representativos en la comunidad autónoma.

Son los que al menos obtengan el 15% de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los órganos correspondientes de las administraciones públicas (art. 7.1.a LOLS).

2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La representación de los trabajadores en la empresa se configura mediante dos canales: la **representación sindical** y la **representación unitaria**; modelos que no se excluyen recíprocamente, sino que pueden coexistir sin problemas, de un modo simultáneo.

El artículo 129.2 de la CE compromete a los poderes públicos a promover eficazmente las diversas formas de participación en las empresas.

A su vez, el artículo 4.1.g) del ET reconoce a los trabajadores el derecho a la participación en la empresa.

2.1. La representación unitaria

La representación unitaria persigue la defensa y promoción de los intereses de todos los trabajadores empleados en una empresa o centro de trabajo al margen y con independencia de su adscripción sindical.

Estos órganos unitarios son designados por los trabajadores por medio de unas elecciones que pueden desarrollarse sin intervención sindical alguna. En consecuencia, es posible que resulte un órgano de representación unitaria donde no estén presentes ninguno de los sindicatos con afiliados en la empresa. No obstante, conviene tener en cuenta que, en la legislación española, los sindicatos también están habilitados para poner en marcha el procedimiento electoral, así como a presentar a candidatos a las mismas.

De hecho, la gran mayoría de los delegados de personal y miembros de comités de empresa vienen siendo elegidos en listas presentadas por los sindicatos, siendo éstos quienes asimismo promueven de forma absolutamente mayoritaria la celebración de elecciones.

No sólo sirven para elegir a los representantes unitarios o electivos de los trabajadores en la empresa, sino también para determinar quiénes son los sindicatos más representativos o simplemente representativos.

Los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa son los siguientes:

- comités de empresa o delegados de personal,

La existencia de delegados de personal o comités de empresa depende de dos parámetros: el número de trabajadores y el número de centros de trabajo.

El comité de empresa y los delegados de personal tienen las mismas facultades y prerrogativas (art. 62.2 ET).

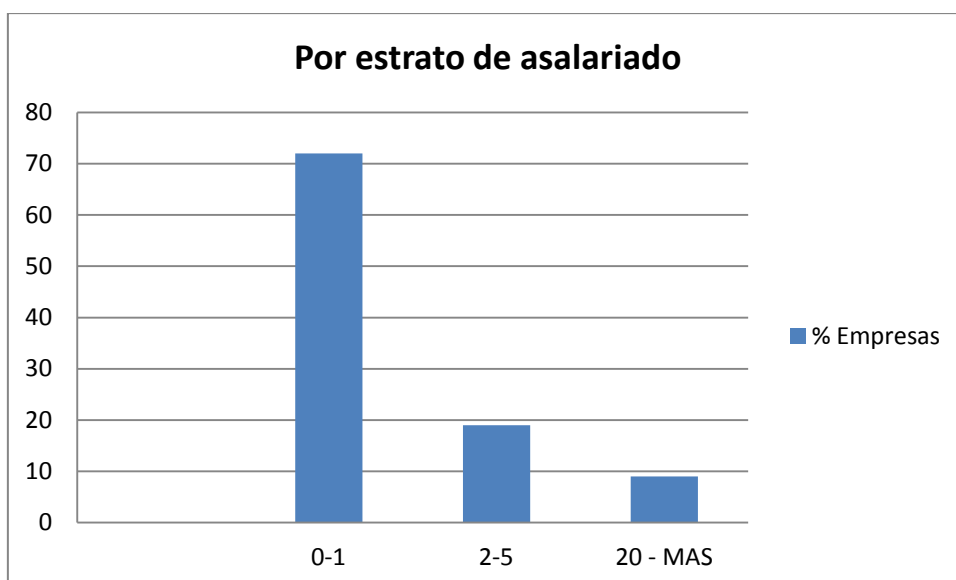
Los delegados de personal

En los centros de trabajo que tengan más de 10 trabajadores y menos de 50, la representación es asumida por los delegados de personal. También en los que cuenten entre 6 y 10, si así lo deciden por mayoría (art. 62.1 ET).

En definitiva, de lo expuesto, es fácil advertir que son muchas las empresas o centros de trabajo que no pueden tener representación (las que tengan hasta 5 trabajadores); y, también las que sólo la tendrán si los trabajadores lo deciden por mayoría (las que tengan hasta 10 trabajadores).

Este modelo representativo que describe el ET es criticable, ya que son precisamente en las empresas o centros de trabajo de pequeñas dimensiones (la mayoría en el panorama económico español) donde la representación de los trabajadores, en principio, resulta más útil para defender sus intereses.

Distribución de Empresas activas / Empleo en el DIRCE (1/1/2011)



El número de delegados de personal varía en función de la dimensión de la plantilla (art. 62.1 ET):

| Trabajadores en plantilla | Delegados |
|---------------------------|-----------|
| Hasta 30 | 1 |
| De 31 a 49 | 3 |

El comité de empresa

En los centros de trabajo que tengan 50 o más, la representación es asumida por el comité de empresa (art. 63.1 ET).

El número de miembros del comité de empresa se calcula en proporción al número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, como resulta en la siguiente escala (art. 66.1 ET):

| Trabajadores en plantilla | Número de miembros del comité |
|---------------------------|---|
| De 50 a 100 | 5 |
| De 101 a 250 | 9 |
| De 251 a 500 | 13 |
| De 501 a 750 | 17 |
| De 751 a 1.000 | 21 |
| Más de 1.000 | Se suman dos por cada millar o fracción, con un máximo de 75. |

Asumiendo las dificultades a la hora de computar el número de trabajadores que efectivamente prestan sus servicios en la empresa y, consiguientemente, de determinar el número de representantes, los artículos 72.2 y 67.1 del ET establecen las reglas siguientes:

- Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de trabajo de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla (art. 72.2.a ET).
- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más (art. 72.2.b ET; ved también el artículo 9.4 del Decreto 1844/1994).
- Si hubiera un aumento de la plantilla, pueden promoverse elecciones parciales (también si hubieran dimisiones, revocaciones o ajustes de representación). En cambio, si se produce una "disminución significativa", deberá procederse según lo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 67.1).

Como se ha apuntado, el criterio de funcionamiento del comité de empresa no es coincidente con el de los delegados de personal:

- En primer lugar, se exige el nombramiento de un presidente, un secretario, así como la elaboración de su propio reglamento de procedimiento (art. 66.2 ET).
- En segundo lugar, se prevé que debe reunirse, como mínimo, cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados (art. 66.2 ET). Los delegados sindicales podrán asistir a estas reuniones con voz, pero sin voto (artículo 10.3.2.º LOLS).
- Y, finalmente, asumiendo que "el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores" (art. 63.1 ET), se entiende que opera mediante acuerdos mayoritarios, siempre y cuando representen el quórum necesario (art. 65.1 ET).

Finalmente, y del mismo modo que los delegados de personal, su actuación está regida por el deber de sigilo profesional, que se extiende después de finalizado su mandato representativo (art. 65.2 ET).

El comité de empresa intercentros

La existencia y funcionamiento de un comité intercentros debe ser pactada por medio del convenio colectivo (art. 63.3 ET).

Los componentes de este órgano deben ser elegidos de entre los miembros de los distintos comités de centro y su número no puede ser superior a trece (art. 63.3 ET), aunque éste es un criterio que debe matizarse a la luz de la STC 140/1990 y cabe entender que su número puede ser superior. De hecho, es el propio convenio colectivo el encargado de determinar sus competencias.

2.2. La sección sindical

Definición

Las secciones sindicales, formadas por el conjunto de las personas afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo, son instancias de base del sindicato (las células básicas del sindicato) organizadas en la empresa para el desarrollo de actividades sindicales en los lugares de trabajo.

Tipos de representación

Recuérdese que, en una misma empresa o centro de trabajo, la representación unitaria puede convivir con la representación sindical.

La creación de una sección sindical no está condicionada a que el sindicato tenga la consideración de más representativo, o que tenga presencia en los órganos de representación unitaria, o que dependa del volumen de la plantilla (STS 24 de noviembre de 1989, RJ 8245); sino que, únicamente, depende de dos factores:

- la decisión de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afiliados a un sindicato,
- el cumplimiento de la normativa interna del sindicato en lo referente a la elección de las personas que encarnan sus órganos.

El artículo 8.1 de la LOLS señala que "los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato".

Todo ello evidencia la posibilidad de que en una empresa (o centro de trabajo) pueden convivir varias secciones sindicales representando a los sindicatos que estén presentes en la misma (por medio de sus afiliados).

Sindicatos en las empresas

La entrada de los sindicatos en las empresas en España, al igual que en el resto de países de nuestro entorno, es un fenómeno tardío.

Por tanto, todos los sindicatos con afiliados en una empresa o centro de trabajo pueden disponer de su propia sección sindical sin que sea preceptivo el

consentimiento o un reconocimiento por parte del empresario. Lo que no obsta que sea conveniente su puesta en conocimiento, en la medida de que sea preciso para el desarrollo de la acción sindical en la empresa (STC 292/1993).

Funciones

El cometido de una sección sindical es la representación y defensa de los intereses de los trabajadores afiliados al sindicato. Por tanto, aspira a que la organización sindical se acerque a sus afiliados.

Creación de una sección sindical

La posibilidad de crear una sección sindical es una decisión de los trabajadores afiliados al sindicato, y no del sindicato mismo (STC 292/1993).

En paralelo, en tanto que es posible que su actuación pueda tener una repercusión en la totalidad de los trabajadores de la empresa o de un centro de trabajo de ésta, puede afirmarse que también es un mecanismo de participación de los trabajadores en la empresa y, por ende, una manifestación de la acción sindical.

Más específicamente, las funciones de las secciones sindicales son, entre otras, las siguientes: representación del sindicato en la empresa; garantizar la relación entre los afiliados y órganos del sindicato; representación, defensa y promoción de los intereses de sus afiliados; desarrollo, en su ámbito, de la política del sindicato; participación en los órganos de dirección del sindicato; colaboración con las estructuras del sindicato; proselitismo sindical; gestión de la afiliación de trabajadores; recaudación de la cuota sindical, bien directamente, bien facilitando el descuento sobre salario; canalización y distribución de la información sindical entre el sindicato y los afiliados; elección de los órganos de dirección de la sección y control sobre su actuación; aprobación de las normas de funcionamiento de la sección sindical; elección de los delegados sindicales y coordinación de su actividad; gestión y administración de los recursos proporcionados por la empresa para atender las tareas sindicales y representativas, especialmente, las horas sindicales; elaboración del presupuesto anual de funcionamiento, etc.

Derechos

Funciones de la sección sindical

El principal cometido de la sección sindical es la designación de sus correspondientes delegados sindicales.

Las atribuciones de las secciones sindicales están en función del grado de representatividad del sindicato y su implantación en los órganos de representación de las

empresas; por tanto, no hay uniformidad en el reconocimiento de derechos a las secciones sindicales y existen secciones sindicales privilegiadas:

1) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y las de aquellos que, sin serlo, cuenten con representación en los órganos de representación unitaria de la empresa o centro de trabajo, en virtud del artículo 8.2 de la LOLS y sin perjuicio de lo que establezca el convenio colectivo, tienen derecho:

a) a la negociación colectiva (conforme a lo previsto en el artículo 87 del ET); b) a disponer de un tablón de anuncios en la empresa; c) al uso de un local adecuado en la empresa donde puedan desarrollar sus actividades, pero sólo en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores (salvo que el convenio colectivo prevea otra cosa).

2) Las secciones sindicales de los sindicatos que no sean más representativos, o no cuenten con representación en los órganos de representación unitaria, disponen de los mismos derechos que los reconocidos a sus miembros; esto es, únicamente los previstos en el artículo 8.1.b y c LOLS (celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical y recibir información remitida por el sindicato).

Sección sindical y elecciones

Aunque la promoción de elecciones a órganos unitarios y la presentación de candidaturas son funciones propias del sindicato (arts. 67.1 y 69.3 ET), es frecuente que éstas se ejerzan en cada empresa o centro de trabajo por las secciones sindicales.

Los delegados sindicales

Definición

Los delegados sindicales son las personas físicas que encarnan al sindicato en la empresa o centro de trabajo y actúan como transmisores de los valores de la organización entre los trabajadores y garantes de la buena imagen del sindicato ante la sociedad.

Todas las secciones sindicales tienen derecho a designarlos por sus afiliados y entre los mismos, de acuerdo con los estatutos de su sindicato.

Derechos y garantías

Las facultades atribuidas a los delegados sindicales no son uniformes. Al igual que con las secciones sindicales, la LOLS confiere una serie de prerrogativas y garantías para el ejercicio de su actividad únicamente a determinados delegados sindicales, en función de los siguientes parámetros:

1) número de trabajadores en la empresa o centro de trabajo, 2) presencia o no del sindicato en el comité de empresa.

1) Si la empresa o centro de trabajo tiene más de 250 trabajadores y el sindicato tiene presencia en el comité de empresa, tiene derecho a contar con un número de delegados sindicales que varía en función de los resultados electorales al comité de empresa.

• Salvo que el convenio colectivo amplíe su número, los sindicatos que hayan obtenido más del 10% de los votos tienen derecho a que sus secciones sindicales cuenten con los siguientes delegados:

| Trabajadores | Delegados Sindicales |
|-------------------------------|-----------------------------|
| De 250 a 750 trabajadores | 1 |
| De 751 a 2.000 trabajadores | 2 |
| De 2.001 a 5.000 trabajadores | 3 |
| De 5.001 en adelante | 4 |

• Si han obtenido menos del 10%, tienen derecho a un delegado sindical.

Teniendo en cuenta esta configuración, es posible que estos delegados sindicales sean miembros del comité de empresa. En este caso, disponen de todos los derechos y prerrogativas descritos con anterioridad.

Identificación de los delegados sindicales

En el caso de que estos delegados sindicales no sean miembros del comité de empresa, el artículo 10.3 de la LOLS les reconoce los siguientes derechos (ampliables en el convenio colectivo):

a) Tienen acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa y están obligados a guardar sigilo profesional.

b) Pueden asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Deben 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 y su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

En cuanto a las garantías, los delegados sindicales que no sean miembros del comité de empresa cuentan con las mismas garantías que las previstas para éstos (art. 10.3 LOLS).

2) Los sindicatos que no tengan representación en los comités de empresa o que estén presentes en empresas o centros de trabajo que no superen los 250 trabajadores, tienen derecho a nombrar a un delegado interno o portavoz. Éste, salvo que sea representante unitario, no cuenta ni con las facultades y prerrogativas ni tampoco con las garantías descritas en el artículo 10.3 de la LOLS.

El derecho de reunión de los trabajadores: la asamblea de trabajadores

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea (arts. 4.1.f y 77.1 ET).

La asamblea puede ser convocada, bien por los delegados de personal o por el comité de empresa, o bien por un número de trabajadores de la empresa no inferior al 33% de la plantilla (art. 77.1 ET).

Es importante advertir que la convocatoria está sujeta al cumplimiento de ciertas formalidades (art. 79 ET):

- debe expresarse el orden del día;
- debe comunicarse al empresario, como mínimo, con 48 horas de antelación, debiendo éste acusar recibo.

El incumplimiento de estos requisitos convierte a la asamblea en ilegal y permite al empresario oponerse a su celebración si está previsto que se desarrolle en el centro de trabajo u otro lugar facilitado por él.

La asamblea debe estar presidida por los delegados de personal o por el comité de empresa. Esta presidencia comunicará al empresario, en tiempo y forma, la convocatoria y el nombre de las personas ajenas a la empresa que tengan previsto que asistirán.

La asamblea se reúne en el mismo centro de trabajo y, a menos que haya un pacto con el empresario, se llevará a cabo fuera de las horas de trabajo. El empresario deberá facilitar el local de la empresa o centro de trabajo donde tenga que efectuarse la reunión, y sólo podrá negarse si (art. 78 ET):

- se ha incumplido, como se ha indicado, las disposiciones formales previstas en la ley;
- no han transcurrido más de dos meses desde la última reunión celebrada (en este sentido, no computan las reuniones informativas sobre convenios colectivos);
- no haber resarcido los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior;
- cierre legal de la empresa.

Cuando se someta a la asamblea un acuerdo que afecte a la totalidad de la plantilla de trabajadores, se requerirá el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluyendo el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (art. 80 ET).

3. El comité de empresa europeo

El mercado único está dando lugar a un complejo y creciente proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones, asociaciones, joint-ventures, uniones temporales, etc.; lo que provoca, entre otros efectos, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. En este contexto, se han evidenciado las insuficiencias de los mecanismos tradicionales de participación de los trabajadores en el ámbito nacional, pues, precisamente por su alcance exclusivamente nacional, son inadecuados para abordar los procesos de toma de decisiones en el nivel central de las empresas o grupos.

La Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre, relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o al establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, ha tratado de dar respuesta a este fenómeno; y ha sido incorporada al ordenamiento jurídico español por la Ley 10/1997, 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Directiva 94/45/CE

Trata de desarrollar el artículo 17 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores: "la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros y que ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros".

No obstante, conviene tener en cuenta que esta regulación deberá adaptarse al contenido de la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas comunitarias, que moderniza la regulación de esta materia.

La Ley 10/1997 prevé la posibilidad de que alternativamente se constituya un comité de empresa europeo, o bien se articule un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.

A los efectos de delimitar su ámbito de aplicación el artículo 3 Ley 10/1997 fija algunas definiciones relevantes:

- **Empresa de dimensión comunitaria:** aquella donde concurren las siguientes condiciones: a) que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y b) que emplee, al menos, en dos Estados miembros diferentes, a 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

- **Grupo de empresas:** el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas. Según el artículo 4 Ley 10/1997, se entiende que una empresa "ejerce el control" si puede ejercer una influencia dominante sobre otra (que se denomina "empresa controlada") por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros. Se presume, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente: a) posea la mayoría del capital suscrito de la empresa; b) posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa; c) tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

- **Grupo de empresas de dimensión comunitaria:** aquel donde concurren las siguientes condiciones: a) que emplee a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros; b) que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes; c) que, al menos, una empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

La constitución de un comité de empresa europeo (1) o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta (2) es el resultado de las negociaciones entre los trabajadores (representados por la comisión negociadora) y la organización empresarial (dirección central) –arts. 8 a 10 Ley 10 /1997.

1) En el caso de que se opte por la constitución de un comité de empresa europeo, éste estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por los representantes de los trabajadores o entre los mismos y, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales (art. 17 Ley 10/1997).

Las competencias más relevantes del comité de empresa europeo son las siguientes (art. 18 Ley 10/1997):

- Tiene derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

- Tiene derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central, en la que por lo menos deben tratarse las cuestiones relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de éstos, y los despidos colectivos.

- Debe ser informado, con la debida antelación, de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos.

2) En el caso de que se establezca uno o más procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses, el acuerdo entre la comisión negociadora y la dirección central deberá "prever las modalidades con las que los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para deliberar acerca de la información que les sea comunicada" (art. 12.2 Ley 10/1997).

En cuanto a las garantías para el ejercicio de este mandato representativo, el artículo 21.1 de la Ley 10/1997 prevé que los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores, en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, gozan, en el ejercicio de sus funciones, de la misma protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores en el ámbito nacional.

Además, cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación sin pérdida de salario (art. 10.4 Directiva 2009/38/CE). Los representantes de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo elegidos por centros de trabajo y empresas situados en España gozan de las garantías previstas en el artículo 68 ET, con las particularidades siguientes (art. 28 Ley 10/1997):

- gozan de un crédito adicional de 60 horas anuales retribuidas;
- tienen derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones que se celebren.

Inicio del procedimiento

El procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta se iniciará por la dirección central, a petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo o empresas de la empresa o grupo, situados en Estados miembros diferentes (art. 7 Ley 10/1997).

Finalmente, estos representantes no están autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial. Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar donde se encuentren (art. 22 Ley 10/1997).

5. Otros canales de representación de los trabajadores

En paralelo a los mecanismos de participación sindical y unitaria, los trabajadores pueden identificarse con otras manifestaciones de participación en el seno de la empresa.

Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales

La Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), regula el deber empresarial de protección al trabajador frente a los riesgos laborales.

La Constitución establece que "los poderes públicos [...] velarán por la seguridad e higiene en el trabajo" (art. 40.2); "que todos tienen derecho a la protección de la salud" (art. 15); "se reconoce el derecho a la protección de la salud" (art. 43.1), y "compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública con las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios" (art. 43.2).

La LPRL obliga al empresario a la protección eficaz del trabajador para garantizar su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias (art. 14.1 y 2).

De las diversas obligaciones que se derivan de este mandato, destaca la obligación de dar participación a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (art. 34 LPRL). Esta participación debe canalizarse por medio de los representantes genéricos de los trabajadores (comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales) y de la representación especializada.

En virtud del artículo 34.2 de la LPRL, en materia de prevención de riesgos laborales, los representantes genéricos ostentan las facultades atribuidas por el ET y la LOLS (esto es, arts. 64.1 y 87 ET y 8.2.b y 10.3 LOLS).

En cuanto a los representantes especializados, la LPRL distingue entre delegados de prevención (arts. 35 a 37) y comité de seguridad y salud (arts. 38 y 39).

Delegados de prevención

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos (art. 35.1 LPRL); son elegidos por los representantes unitarios de los trabajadores y entre los mismos (art. 35.2 LPRL).

Art. 4.2.d) ET

Reconoce a los trabajadores el derecho "a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene".

La negociación colectiva puede establecer otros mecanismos de elección de los delegados de prevención, siempre que la facultad de designación corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores (art. 35.4 LPRL); y también puede atribuir las competencias de los delegados de prevención a órganos específicos creados en el propio convenio (art. 35.4.2 LPRL).

Delegados de prevención

El número de delegados de prevención varía en función de la dimensión de la plantilla (ved art. 35.2 LPRL). En caso de que no existan representantes unitarios (empresas con menos de seis trabajadores) no

habrá delegados de prevención. Y sus competencias, facultades, garantías y crédito de horas están descritas en los artículos 36.1 y 2 y 37.1 de la LPRL.

Finalmente, es importante tener en cuenta que el empresario tiene la obligación de proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva necesarios para el ejercicio de sus funciones (art. 37.2 LPRL).

Comité de seguridad y salud

La creación del comité de seguridad y salud (en adelante, CSS) es obligatoria en todas las empresas y centros de trabajo de 50 o más trabajadores, como "órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales" (art. 38.1 LPRL).

La composición del CSS es paritaria: debe estar formado por un número igual de delegados de prevención y de representantes empresariales (art. 38.2.2. LPRL).