

**LOS DERECHOS COLECTIVOS
DE REPRESENTACION Y REUNION EN LA
EMPRESA, EN EL ESTATUTO DEL
TRABAJADOR**

FELICIANO GONZALEZ PEREZ

SUMARIO

- I . — PLANTEAMIENTO GENERAL**
- II . — EL SIGNIFICADO DE LA REPRESENTACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA**
- III . — LA ESPECIFICACION ORGANICA: PLURALIDAD DE ALTERNATIVAS.**
- IV . — LA REGULACION POST-CONSTITUCIONAL.**
- V . — LA ORGANIZACION REPRESENTATIVA**
- VI . — LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.**
- VII . — LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES REPRESENTANTES DEL PERSONAL.**
- VIII — EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A REUNIRSE EN LA EMPRESA: SU IDENTIFICACION CON LA ASAMBLEA EN EL E.T.**
- IX . — CONCLUSIONES CRITICAS.**

1. PLANTEAMIENTO GENERAL

Dentro de la reforma del ordenamiento jurídico, título que enmarca los estudios incluidos dentro de este primer Anuario de la Facultad de Derecho de Cáceres, tiene adecuada cabida el tema referido a un aspecto peculiar y significativo de las relaciones de trabajo colectivas: la representación y la reunión del personal en la empresa.

Este proceso de adaptación del Derecho a las exigencias del modelo social de nuestros días es también propio del Derecho del Trabajo (1) y constituye una característica configuradora suya puesto que la dinamicidad es cabalmente rasgo que le concierne y califica (2). El cambio social influye poderosamente en la normativa jurídica del trabajo que se muestra receptiva a recoger nuevos planteamientos en la medida que res-

ponden a exigencias y aspiraciones de los sujetos de las relaciones laborales: los empresarios y los trabajadores bien por sí, bien a través de sus organizaciones sindicales y asociaciones patronales.

La reforma aludida se venía gestando tanto por la preocupación de la doctrina que se refiere a un Derecho del Trabajo de la transición para encuadrar los fenómenos jurídicos que van produciéndose inexorablemente (3), como por la actitud del movimiento obrero (4).

El legislador, por su parte, dicta una serie de disposiciones para tratar de recoger — con evidentes imperfecciones — este espíritu de cambio (5). En su exposición de motivos todas ellas declaran que aspiran a contener las vicisitudes del tiempo en que son publicadas, aunque sus textos revelen contradicciones y ambigüedades por otra parte inevitables dado el criterio reformista imperante y el propósito formal de no romper con la suprallegalidad existente (6).

En esta línea, el Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre inicia la transición en materia de representación colectiva de los trabajadores en la empresa que posibilitará una nueva concepción representativa, aunque todavía de una manera tímida y sin la profundidad requerida. A este Decreto (en lo sucesivo D.E.), sigue un abortado proyecto de ley reguladora de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (en lo sucesivo P.L.R.), que publicado en el Boletín de las Cortes n° 48, de 16 de enero de 1.978, no vería más que esta insuficiente luz y que no llegó a discutirse parlamentariamente.

Promulgado el texto constitucional, se abrió el paso decisivo a un nuevo modelo de relaciones laborales no tanto porque en dicho texto se estableciera un esquema definido y globalizador de las mismas (7) sino porque, cuando menos, en la Constitución se señalan un conjunto de libertades y derechos, unos de aplicación directa y otros susceptibles de desarrollarse posteriormente en normas legales orgánicas y ordinarias, pero que, en todo caso, fijaban el marco dentro del cual se desenvolverían los derechos de los trabajadores y muy significativamente los de naturaleza colectiva (8) entre los que se hallan — no recogidos en la ley constitucional, pero sí en las que en ella tienen su punto de arranque — los relativos a la representación y reunión en la empresa.

No es de extrañar, por tanto, que cuando se dicta el Estatuto del Trabajador, su exposición de motivos haga referencia concreta al propósito de instaurar un nuevo modelo de relaciones laborales (9) y que, en esta línea, dedique un Título, el II, a regular «*los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa*», que trata de conectar con los existentes en las democracias occidentales (10) y de afrontar la respuesta a una cuestión importante de nuestro tiempo: el reparto de poder o, cuando menos de funciones, en la empresa (11). Tema que venía soslayado en la concepción representativa de los trabajadores en la empresa habida en períodos anteriores y consecuencia conjunta del intervencionismo estatal desmesurado y de las significativas limitaciones que padecía la autonomía colectiva (12).

Frente a tales criterios restrictivos, la visión realista de las relaciones laborales pone de manifiesto, como quedó expresado, la necesidad de establecer un *régimen jurídico de relaciones colectivas en la empresa* que, partiendo del antagonismo de intereses entre empresarios y trabajadores, manifestado también en el lugar de trabajo, en-

cauzara esta contraposición y ofreciera una alternativa de regulación más acordes con las exigencias de las fuerzas laborales en torno al conflicto planteado en el seno de la empresa (13) y que van encaminadas a limitar el poder del empresario dentro de la unidad productiva (14) creando y dinamizando otros centros de poder virtualizados en la representación colectiva de los trabajadores en este ámbito; o lo que es lo mismo, en delegados de personal y comités de empresa e igualmente en la actuación sindical dentro de ella así como en el derecho de reunión en la empresa (15).

De cuanto antecede se infiere ya la oportunidad del estudio de los derechos de representación colectiva y de reunión en la empresa, no sólo en lo que entrañe de posible novedad legislativa, sino con respecto al nuevo planteamiento que ha de tener el poder del empresario en la empresa, tras la Constitución.

II. EL SIGNIFICADO DE LA REPRESENTACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA.

1. — Expresión de la autonomía colectiva.

A la altura de los años ochenta aparece firmemente asentada la idea de un sistema jurídico-político de libertades consagradas constitucionalmente que respondan no sólo a una proclamación formal, sino que posean auténtico contenido real (16). Tal es el propósito de la Constitución española que propugna una participación colectiva de los grupos sociales en las tareas que les son propias (17).

Partiendo de estas premisas, no es difícil llegar a la afirmación de que, en el ámbito del Derecho del Trabajo, dicha idea ha de concretarse en el pleno reconocimiento y eficacia de la autonomía colectiva (18), la cual en la especificación que concier-

ne a la representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa ha de referirse a la *autotutela de los derechos e intereses peculiares del conjunto de trabajadores que prestan sus servicios en una determinada unidad productiva*; autotutela expresada a través de unos órganos concretos que intervienen y reclaman y, en su caso, pactan, así como de la expresión asamblearia, cuando proceda (19).

Esta representación ha de ser institucionalizada por cuanto ese conjunto laboral proclama su derecho a ser escuchado y a que sus peticiones sean tenidas en cuenta por el empresario bien mediante la negociación o la presión (20), en virtud de un proceso de concienciación de los trabajadores en torno a los problemas, intereses y cuestiones que les afectan en relación con la empresa.

De aquí, entonces, que la *defensa, gestión y promoción* de los derechos e intereses que atañen al colectivo (21) de trabajadores que constituye la plantilla de la empresa *justifique la necesidad de la representación* (22) y que esté regulada en muy diversos países, aunque no siempre coincidan las fórmulas jurídicas empleadas ni los entes en quienes se plasma la representación (23). Surgen como un fenómeno generalizado que acontece principalmente en Europa (24), pero no puede reducirse a esta delimitación geográfica al haberse extendido a otros continentes (25).

Mas los *modelos tradicionales* en que se encarnan las instituciones representativas del personal en el seno de la empresa *son contestados* abundantemente al producirse las situaciones conflictivas europeas acaecidas al final de la década de los años sesenta (26). Esta contestación, nacida de la base, busca perfeccionar los cauces jurídicos haciéndolos más auténticos, dotándolos de mayor representatividad, acercándolos a los trabajadores y procurando su plena eficacia; tarea que, si bien está llena de grandes dificultades por su complejidad, el legislador debe realizar (27) para que sean actuados los derechos e intereses colectivos de los trabajadores ocupados en cada unidad productiva (28) que al ser comunes a todos los componentes de la plantilla necesitan de una reivindicación también común (29).

En cuanto al *establecimiento de la representación colectiva* en la empresa, expresiva de la autonomía colectiva también, sus *vías de asentamiento* en el supuesto español evidentemente podían venir dadas por la ley o por acuerdo entre las partes sociales; se ha *optado* por la alternativa de regularla en un *texto legal*, cuyos términos podrán ser ampliados por pacto (30) y la fundamentación para ello parece estar en la debilidad de los sindicatos españoles en el momento presente (31) no obstante las experiencias de acuerdos intersindicales en algunos países (32) y de la que puede ser ejemplo el Acuerdo Interconfederal italiano sobre comisiones internas de 18 de abril de 1.966.

Con todo, se buscó y obtuvo un cierto asentimiento de las fuerzas sociales ya que el proyecto de ley del E.T. fue objeto de numerosas enmiendas — con abundancia de las transacciones oportunas — que recogían aspectos del acuerdo logrado entre C.E.-O.E. y U.G.T. (33), si bien sectores destacados del movimiento obrero adoptaron posturas más radicales (34).

El E.T. recoge la existencia de esta autonomía colectiva de una manera expresa. Así, la exposición de motivos ayude a que en la negociación de los convenios colectivos de trabajo podrán estipularse cláusulas que afecten a la representación que nos ocupa; además otros preceptos concretos, a lo largo de su articulado, revelan con ma-

por claridad esta cuestión. El art. 60 es suficientemente ilustrativo cuando contempla las *intervenciones y reclamaciones* de los delegados de personal acerca de las condiciones de trabajo del personal que representan así como en materia de higiene y seguridad en el trabajo; y, por lo que respecta a los comités de empresa les confiere el carácter de órganos representativos y colegiados destinados a la defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores, bien en el centro de trabajo e incluso en la empresa siempre que, en este último caso, se pacte en *convenio colectivo* la constitución de un comité intercentro (art. 61-3); a mayor abundamiento delegados y comité tienen facultad de negociación de convenios colectivos (art. 87-1).

2. — Impulsar la democratización de la empresa.

Constituidas y reguladas las instituciones representativas del personal, el *empresario habrá de aceptar* la presencia y la actividad de *entes extraños a su poder* empresarial, y radicados en la propia unidad productiva, que están encargados de un conjunto de funciones destinadas a la defensa de los derechos e intereses del colectivo de trabajadores que prestan sus servicios en aquélla (35); consiguientemente habrá de considerarlos como interlocutores necesarios, a virtud de ley y en su caso de convenio o pacto (36) lo que, en definitiva conlleva compartir en cierta medida la propia organización del trabajo en la empresa.

De lo dicho se infiere que, siguiendo la tónica marcada por los países occidentales, las relaciones en la empresa se encaminan hacia la plasmación de un modelo de pluralismo en el conocimiento y decisión de cuestiones que afectan no sólo al empresario sino de una manera muy destacada al conjunto de los trabajadores de la unidad productiva, instaurando una cierta *democracia intraempresarial* (37). Parece pasado el tiempo de las decisiones impuestas unilateralmente por el empresario, aunque puedan estar dotadas de plena apoyatura legal, y que se está ante la necesidad de buscar una *aceptación activa* de los trabajadores subsiguiente a determinadas decisiones empresariales que sólo serán asumidas o, lo que es lo mismo, que sólo serán *eficaces* mediante el consentimiento de esos trabajadores expresado por medio de sus representantes en la empresa (38).

Este pluralismo se ha pretendido por el Estatuto del Trabajador, cuando menos en parte, en sus arts. 62-2 y 63 relativos respectivamente a las competencias de los delegados de personal y de comités de empresa (39).

3. — Indicadora del modelo de relaciones industriales.

La representación colectiva de los trabajadores en la empresa contribuye a fijar el modelo de relaciones industriales en la medida que *constituye un factor significativo* del sistema de reglas y acciones recíprocas en que consiste el modelo (40), como consecuencia del papel ejercido por los trabajadores en sus relaciones con el empresario para lo cual habrán de mantener un tipo de organización que cristalice en estructuras dotadas de mayor fijeza temporal o de breve duración, como la asamblea (41).

De lo que se trata, y esto es lo importante, es del *grado de penetración* que ostentan en el conjunto de las relaciones industriales dichas estructuras o, en otras palabras, del nivel de profundidad alcanzado al conformar las reglas y las acciones del sistema de relaciones industriales la representación laboral; todo lo cual lleva a determinar la acción obrera en la empresa (42) revelada a través de las experiencias históricas en los

distintos países — tema que por su extensión sólo es posible dejar aquí enunciado (43) — y virtualizada en los entes representativos del colectivo de los trabajadores en la empresa, ya sean de naturaleza sindical o *interna* que devienen así en indicador de las relaciones industriales vigentes en un espacio territorial y temporal dados.

Estos entes en cuanto a su carácter, composición y funciones pueden ser diferentes (44), mas ello no impide precisar que responderán a alguna de estas dos concepciones: *contribuir a la conformación de condiciones* y de algunas decisiones en materia de relaciones de trabajo, así como a la comunicación entre empresario y colectivo de trabajadores de la empresa; o bien constituir vía para la *transformación de las relaciones de poder en la empresa* y, por tanto, de la misma sociedad (45).

— El primero de los dos supuestos consignados es peculiar del *modelo occidental*, pudiendo advertirse graduaciones en torno a la efectividad del cometido a llenar por los distintos órganos de representación del personal (46).

— El segundo, es coherente con el modelo autogestionario practicado en países socialistas y responde a una idea transformadora de la sociedad (47).

En Derecho español, cuyas experiencias se analizarán adecuadamente más adelante, el *D.E.* exteriorizaba ya el propósito de instaurar un *sistema de relaciones industriales* diferente del anterior y *propio de una sociedad pluralista* en el que se podían inscribir los nuevos entes representativos que creaba — delegados de personal y comités de empresa— (48); asimismo el abortado P.L.R. pretendía conferir relevancia a la autonomía colectiva como factor operativo para la nueva regulación del modelo de relaciones industriales (49).

Esta línea es afirmada por el propio E.T. cuando acoge como postulado esencial de sus preceptos en esta materia la libertad en el desenvolvimiento de las relaciones laborales en su plano colectivo, instituyendo una base orgánica y funcional de la representación como punto de partida susceptible de desarrollarse mediante el ejercicio de la autonomía colectiva lo que, en definitiva significa el que se respete esta autonomía como identificadora de un *modelo pluralista de relaciones industriales* frente a pasadas concepciones de signo contrario (50).

III. LA ESPECIFICACION ORGANICA: PLURALIDAD DE ALTERNATIVAS.

Si el *significado* de la representación colectiva de los trabajadores en la empresa ha quedado clarificado anteriormente y puede resumirse en su *dualidad* de tutela de las reivindicaciones contractuales y económico-sociales de los trabajadores en la unidad productiva y de colaboración el mejoramiento de la organización empresarial dentro de un contexto de relaciones laborales pluralistas (51), *está menos clara la especificación orgánica* de esa representación por el entrecruzamiento estructural y funcional que puede acontecer en un sistema de relaciones industriales.

Hay coincidencia generalizada en que la organización representativa laboral es básica para tutelar los derechos e intereses de los trabajadores en el lugar donde

prestan sus servicios (52) y en que ésta puede concretarse en una diversidad de entes ya sean unipersonales o colectivos, de naturaleza sindical o no como delegados de personal, comités de empresa —de carácter extrasindical—, secciones o representaciones sindicales; unos y otros pueden concurrir en el mismo sistema o excluirse. Las *circunstancias de hecho* es muy posible que hayan determinado, en buena medida, el contenido y la configuración del *modelo representativo* (53) adaptable a las necesidades de los trabajadores en un momento dado y en un sistema jurídico-político y económico concreto.

De esta manera, y con un propósito meramente enunciativo, habría que aludir a dos alternativas diferentes: la británica —y en cierta medida la sueca— en la que la representación recae exclusivamente sobre los sindicatos (54) y la alemana en que se manifiesta una separación casi total entre el comité y los sindicatos, asumiendo los primeros la representación en la empresa (55).

Frente a estas opciones radicalmente distintas entre sí, el E.T. —es posible adelantarle ya— ofrece dos representaciones; aunque a una de ella se la privilegia —delegados y comités de empresa— y sólo pueda establecerse la otra —de carácter sindical— mediante convenio colectivo o acuerdo entre centrales sindicales y patronales se admita la presencia sindical en la empresa.

Por tanto, el E.T. favorece la institución de los delegados de personal y muy singularmente al comité de empresa, cuando le otorga una serie de funciones que le convierten en el *núcleo fundamental* de la representación colectiva en la empresa. Esta relevancia concedida legislativamente radica en que el legislador ha valorado las opciones existentes inclinándose a privilegiar a este órgano de representación interna, pues como ha puesto de relieve un caracterizado sector doctrinal elegir entre las varias alternativas es un problema de valoración que puede hacerse —y se ha hecho— legislativamente en el caso español o bien por vía convencional, lo que no ha ocurrido sustancialmente, salvo dentro de los estrechos límites del A.M.I.

Consiguientemente cabe indicar que *no existe una respuesta uniforme* especificadora de las modalidades de la representación que nos ocupa; respuesta que, en todo caso, se justificará o no según la *participación* que en ella hayan tenido los interlocutores sociales —partidos políticos, centrales sindicales y patronales— y, en última instancia, por el *grado de eficacia* alcanzado por la estructura representativa de que se trate y que se medirá por razón del haz de competencias de que disponga, de la plena asunción de las funciones asignadas y de que calen suficientemente en el colectivo representado (56).

IV. LA REGULACION POST—CONSTITUCIONAL.

El régimen jurídico de la representación colectiva de los trabajadores en la empresa, establecido en el Derecho positivo español, recorre *tres etapas* cuyas observación y enjuiciamiento resultan imprescindibles para el esclarecimiento del sistema de regulación de los derechos colectivos, especialmente en esta materia, tras la aprobación del texto constitucional y del E.T.

Estas etapas hacen referencia, en primer lugar, a la *estructura verticalista* concretada — para este ámbito — en enlaces y jurados de empresa como entes claves y que ha estado vigente, cuando menos desde el punto de vista jurídico-formal, hasta la entrada en vigor del Estatuto; en un segundo momento posterior, hay que tener en

cuenta la *normativa de la transición* virtualizada en el establecimiento de delegados de personal y comités de empresa (57) que engarza, de manera directa, con la actual regulación expresada tanto en el E.T. como en el A.M.I.

1. — Antecedentes legislativos

a) Enlaces sindicales y jurados de empres. Las secciones sindicales laborales de empresa.

Los enlaces sindicales, creados por la legislación de signo verticalista durante la vigencia de las leyes de Unidad Sindical de 26 de enero de 1.940 y de Bases de 6 de diciembre del mismo año, carecieron de una construcción legislativa coherente, pese al alcance que tuvieron: constituir el primer grado de la representación en el complejo entramado del sindicalismo instaurado por la Declaración XIII del Fuero del Trabajo y ser los órganos unipersonales encargados de la función representativa de los trabajadores en la empresa (58).

Por consiguiente, los enlaces aparecen no tanto como resultado de una elaboración normativa —que no llegaría hasta mucho más tarde de la promulgación de las leyes citadas— cuanto emanación de la práctica sindical ante la patente necesidad de encontrar un cauce de expresión —siquiera fuera limitada— de los intereses de los trabajadores dentro de la empresa (59). Esta función representativa apunta en el Decreto de 5 de julio de 1.945 y avanza en el Reglamento de elecciones sindicales de 22 de marzo de 1.947 (60); tendrán que transcurrir veintiocho años, hasta el 7 de junio de 1.975 para que el enlace sea definido por disposición oficial (61) y se le atribuyan funciones representativas por esta norma ante el empresario, el aparato sindical entonces vigente, la Administración así como de negociación colectiva (62).

—*Los jurados de empresa*, en cambio, surgen en el panorama legislativo español plenamente configurados. Dos Decretos —el de su creación, fechado el 12 de agosto de 1.947 y el de su reglamentación, de 11 de septiembre de 1.953— rigen estos entes por lo que respecta a su constitución, estructura y funciones (63).

Estas últimas son las de un órgano de carácter comunitario *llamado a lograr la convivencia en el seno de la empresa* (art. 1 del Reglamento). Por tanto es obvio que el jurado, en cuanto tal, no puede ejercer funciones de representación pura de los intereses del personal (64) aunque sobre los vocales sí pudieron recaer tales funciones (65).

Enlaces sindicales y jurados de empresa adquirieron una importancia destacada en el conglomerado sindical engendrado por el Fuero del Trabajo y así, periódicamente fueron apareciendo sucesivas convocatorias para elegir a unos y otros cargos (66), la última de las cuales data de 9 de mayo de 1.975, por acuerdo del Comité Ejecutivo de la Organización Sindical. Más esta importancia proviene no de que el legislador de la época considerará a enlaces y jurados como cauces de reivindicación genuinamente obreras y mucho menos como contrapeso de la autoridad empresarial puesto que, en definitiva respondían a una concepción comunitaria de la empresa (67).

No obstante estar configurados al servicio del modelo de empresa indicado, unos y otros consiguieron trascender el papel que se les había asignado y desempeñaron especialmente en los últimos años de su existencia una función eminentemente reivindicativa del interés, y también de los derechos colectivos no reconocidos legislativamente, de los trabajadores ocupados en las respectivas unidades productivas (68).

Las secciones sindicales laborales de empresa fueron creadas el 7 de junio de 1.975 por el Comité Ejecutivo de la Organización Sindical para integrar a la totalidad del personal de la empresa o centro de trabajo superior a doscientos cincuenta trabajadores. Aparecidas y reguladas con criterios que se apartaban de las representaciones sindicales genuinas, desaparecieron poco después sin dejar mayor huella (69).

b) El sistema de la transición: El D.E.

El D.E. pretendió llenar un conjunto de finalidades de distinta índole, de tal manera que podría hablarse de una pluralidad de objetivos no siempre homogéneos ni admisibles en pura técnica jurídica. Así es posible constatar que, unida a la idea esencial de *transformar radicalmente* la estructura de los órganos representativos del personal en la empresa, surge la de *establecer un procedimiento electoral* conforme a los principios de libertad de sindicación y cuyo destino es la elección de delegados de personal y comités de empresa sustitutorios de enlaces y jurados de empresa (70).

El propósito de llevar a cabo la transformación de la estructura representativa se concretiza con la instauración de delegados de personal y comités de empresa en sustitución de enlaces y jurados, que viene determinada por dos órdenes de razones: de una parte por la *exigencia* de democratización de la sociedad española; de otra con la ratificación de los Convenios 87, 98, 117 y 135 de la O.I.T.

Delegados y comités de empresa son, pues, delimitados por el D.E. como órganos representativos del personal pese a que, desde una perspectiva meramente formal y propia de su significado de norma de la transición, mantenga incongruentemente los enlaces sindicales y los jurados de empresa. De esta manera los trabajadores comienzan a *disponer de instrumentos capaces de realizar una acción genuinamente obrera*, aunque esta estructuración no sea todavía excesivamente coherente ni completa, porque delegados y comités están desprovistos del rasgo comunitario infundido por la legislación anterior a enlaces y jurados.

Por lo que respecta al segundo de los objetivos del D.E., esto es, el establecimiento de un *nuevo procedimiento electoral*, queda regulado de una manera diferente al que venía rigiendo para elecciones de enlaces y vocales del jurado. Se caracteriza por el respeto a la libertad sindical, el protagonismo de los sindicatos, la desburocratización de los actos y trámites, la asunción de un papel relevante por los propios trabajadores y, como consecuencia de todo ello origina la dualidad de procedencia y significación de delegados y comités: sindical o independiente.

El procedimiento es regulado minuciosamente y comprende desde la fase de iniciativa electoral a la votación pasando por la formación de censos, el sistema electoral y la constitución y funcionamiento de las mesas electorales.

2. — El reconocimiento legal y la negociación de los derechos colectivos de los trabajadores en cuanto a la representación y reunión en la empresa.

a) Un tema debatido:

La representación colectiva de los trabajadores en la empresa, su estructura y peculiarmente las funciones atribuidas a delegados de personal y comités supone la existencia de debate y controversia tanto en los niveles parlamentarios, de partidos políticos, patronales y sindicales, además de su incidencia en lo que se viene llamando convencionalmente «la calle».

Este debate puede ser explicado en una doble dirección: de una parte, en que siguió las vicisitudes del E.T. al constituir parte de su texto y, de otra, en que su contenido concreto, por las cuestiones de fondo que entraña polarizó el enfrentamiento de distintas concepciones de las relaciones laborales.

Así, al estar incluida dentro del Estatuto afectó a la representación y al derecho de reunión una variada gama de vicisitudes: la preparación del proyecto de ley por el Gobierno, los pactos entre centrales sindicales y patronales que tuvieron reflejo en las sesiones de las Cámaras Legislativas, las negociaciones y tensiones entre los distintos partidos políticos y las pugnas dialécticas habidas entre ellos, la presión de fuerzas laborales con manifestaciones, paros y encierros; por otra parte, previamente a su tratamiento parlamentario, destacados miembros de la doctrina laboralista española y europea acudieron a un Encuentro (71) en el que se pusieron de manifiesto enjuiciamientos y valoraciones sobre delegados de personal y comités de empresa y sus relaciones con los sindicatos.

El debate parlamentario fue muy intenso, lo mismo en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados que en su Pleno, pero por evidentes razones de espacio no es posible más que referir algunos breves datos; por lo que respecta a las sesiones de la Comisión, el E.T. necesitó más del mil votaciones y 4 semanas de reuniones (72) y no cabe duda que la intensidad señalada se debió en gran medida al tema de la representación de los trabajadores en la empresa.

La actitud de los Partidos Políticos y de las centrales sindicales fue de prestar una gran atención hacia las funciones de delegados y comités y en lo que atañe a los sindicatos deben mencionarse *dos momentos* al afrontar este tema que se sitúan temporalmente, el primero, próximo al D.E. y que se materializaba, sobre todo, en declaraciones sobre el modelo deseable de representación; y el segundo, con motivo del proyecto de ley del E.T. que propicia enfrentamientos dialécticos entre las centrales sindicales más representativas o mayoritarias, sus líderes y los de los Partidos Políticos.

a') La estrategia inicial de los sindicatos: Tradicionalmente el tema de la participación de los trabajadores en la empresa no extrañó al sindicalismo español, aunque el interés por conseguir la creación de órganos para tal fin no se correspondió con ejercer una auténtica acción sindical en este ámbito (73); el movimiento sindical presentó diversos proyectos que incluían la participación de los trabajadores en la determinación de las condiciones laborales que habrían de regir en las empresas, esfuerzos que no fueron recogidos por textos legislativos (74).

En los últimos años, pasada la etapa de la clandestinidad, *se renueva la atención* de las centrales sindicales en orden a la formulación de alternativas para configurar la representación de los trabajadores en la empresa que coinciden en afirmar la importancia de aquélla (75).

— Para U.G.T., junto a las asambleas que no desconoce, pero que pretende ceñir a supuestos específicos (76), los comités de empresa deben situarse en una posición preponderante al tratarse de entes eminentemente representativos (77) y unificadores de la voluntad del personal que presta sus servicios en la empresa (78).

— Según C.C.O.O. la asamblea de centro de trabajos es fundamental en cuanto representación auténtica de los intereses profesionales (79); mas esta configura-

ción y relevancia otorgada a la asamblea no obsta a que Comisiones haya presentado su propio modelo de comités de empresa (80).

—U.S.O., hace descansar la representación de los trabajadores preferentemente en las secciones sindicales de empresa —de las cuales arranca la estructura organizativa de esta central— y que están encargadas de las reivindicaciones del personal en el respectivo ámbito (81).

—Radical, dentro de la línea de sindicalismo asambleísta es la postura de la C.N.T. quien rechaza la constitución de comités de empresa y coloca el acento, con carácter excluyente, en las asambleas de trabajadores (82).

El esquema de estas posiciones revela la existencia de *dos grandes tendencias* relativas a la conformación de los entes representativos de los trabajadores en el marco empresarial: una *mayoritaria*, que proclama la necesidad de los delegados de personal, comités de empresa y también, en ciertos casos, las secciones sindicales; otra, *minoritaria*, a virtud de la cual la representación de los trabajadores en la empresa ha de ser ostentada únicamente por la asamblea (83).

b') La estrategia sindical ante el proyecto de ley del E. T.

Así como en la época reflejada en el apartado anterior los Partidos Políticos tienen un papel secundario, cuando no irrelevante, en el cuanto al establecimiento del modelo de representación colectiva de los trabajadores en la empresa, el proyecto de ley del E. T. al debatirse en el Congreso de los Diputados genera las respectivas tomas de posición de los Partidos en estrecha relación con las mantenidas por las centrales sindicales con ellos conexas.

En estas actitudes destaca el *entendimiento* generalizado entre U.C.D. y P.-S.O.E. que proviene de las reuniones casi continuadas de diputados de uno y otro fuera de las sesiones de la Comisión de Trabajo (84), la presentación de enmiendas transaccionales y la asunción del A.M.I. que ocasiona la incorporación al texto debatido de aquellos puntos del acuerdo presentados por alguno de los dos Partidos citados.

Es también nota característica la *contestación* no sólo al proyecto, sino también a las enmiendas referidas, por centrales sindicales conectadas con Partidos, a veces desprovistos de representación parlamentaria (85). Este enfrentamiento trascendió del Parlamento, especialmente el mantenido entre C.C.O.O. y U.G.T. a propósito de las funciones de delegados de personal y de comités de empresa tanto consideradas en sí mismas como con relación a las ejercidas por los sindicatos y especialmente fueron significativas por lo que concierne a la negociación colectiva.

En este aspecto, U.G.T. pretendía atribuir un mayor protagonismo a las secciones sindicales haciendo recaer preferentemente sobre ellas las funciones negociadoras (86); mientras que C.C.O.O. defendía este mismo protagonismo, pero con respecto a comités y delegados de empresa (88).

Con todo la posición de sindicatos y organizaciones empresariales no sólo se manifestaría en los debates del Congreso y las declaraciones en prensa, sino que adquiriría una *dimensión inédita en las relaciones laborales españolas* con la firma del A.-M.I. que quizás constituya el indicador más preciso de cuál es la posición de las centrales sindicales tanto al firmarlo como al no hacerlo (89).

En este acuerdo se regulan las funciones de los comités de empresa y las ga-

rantías para sus componentes que, si bien reproducen en su mayor parte las contenidas en el E.T. se ratifican con el consenso de las fuerzas sociales signatarias del A.M.I.

b). Su inclusión en el E. T.

El Título II del E.T. contiene *los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa*, según expresa la rúbrica del mismo. La inclusión de este sistema de derechos postula *dos finalidades* congruentes entre sí; de una parte, *explicitar la tabla de derechos que el personal del centro de trabajo podrá ostentar*, en su conjunto, lo que evidentemente es una novedad dentro de la legislación española. La idea de los derechos colectivos de los trabajadores aparecía ya, de alguna manera, en disposiciones de la transición como la ley reguladora del Derecho de Asociación Sindical de 1 de abril de 1.977, aunque faltaba la proclamación definitiva y tajante de estos derechos colectivos, como ahora se hace.

Además de esta finalidad, es posible mencionar una segunda, consistente en avanzar en el modelo de relaciones laborales presentado constitucionalmente al extinguir el último vestigio de verticalismo que suponía la pervivencia de enlaces sindicales y jurados de empresa declarados sobrevivientes por el D.E.; y ello es coherente con la desaparición legislativa de la idea comunitaria de empresa a que ambas instituciones respondían y que es incompatible con la *«contraposición de intereses en el mundo laboral»* reconocida en la Exposición de Motivos del E. T.

Se clarifica, por tanto, el significado de los órganos representativos del personal, atribuyéndoles una *representación colectiva de carácter permanente* —sin perjuicio de las respectivas convocatorias electorales— especificada en delegados de personal y comités de empresa y una *organización* —en que se plasma para el E.T. el derecho de reunión— *temporal*: la asamblea de trabajadores.

El derecho de representación de los trabajadores tiene carácter colectivo, no sólo por la dicción legal sino por su contenido efectivo: consideración de los trabajadores como categoría (art. 61); exigencia de un cierto número de trabajadores para constituir delegados y comités de empresa (art. 62-1 y 63-1); atribución a los comités de la representación y defensa *«del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo»* (art. 63—1); la relevancia del lugar de trabajo —empresa o centro— constante en todo el artículo del Título II son factores todos— ellos indicadores de esta significación colectiva de la representación.

En esta línea, el ejercicio de los derechos de representación y reunión pretende, en palabras del propio E.T. *«una participación activa en la gestión de la empresa sin que ello implique necesariamente la integración en la misma»* (Exposición de Motivos) lo que supone, en el propósito del Estatuto una *información recíproca* entre el empresario y los trabajadores estimulando y fomentando la facultad de éstos de *pronunciarse, en libertad, sobre la realidad jurídica, económica y social de la empresa*; aspiraciones que pueden detectarse en el articulado y que el tiempo y, sobre todo, la *aceptación* del Estatuto por las *fuerzas sociales* se encargarán de virtualizar o de que resulte una mera declaración programática.

Téngase en cuenta, a este respecto, la tradición del poder empresarial y su ejercitación en la empresa marginando en no pocas ocasiones al trabajador de la misma y, por parte, la autoexclusión de éste en la preocupación por la empresa, matizada por

la crisis económica actual que conlleva una mayor preocupación por el empleo (90).

— *La técnica legislativa* de la inclusión ha sido la de regular los derechos de representación y reunión dentro de una ley amplia, en lugar de establecer un régimen jurídico separado como ha ocurrido en momentos legislativos inmediatamente anteriores (91). Igualmente el texto recoge el sentido de los Pactos y Convenios Internacionales sobre la materia que constituyen derecho positivo español al haber quedado ratificados oportunamente y entrados en vigor (92).

Estos derechos están comprendidos en dos capítulos del Título II; el primero, abarca la representación: delegados de personal y comités de empresa mientras el segundo contiene el derecho de asamblea. Comienza su regulación en el art. 61 *destinado a definir o*, cuando menos a sentar los principios de participación de los trabajadores en las unidades productivas; pero conforme está redactado no define tal participación, quizás porque el legislador no ha considerado oportuno penetrar todavía en este vidrioso tema, tan controvertido en las distintas experiencias nacionales, proyectos de la C.-E.C.E. y posición de los sindicatos (93).

El precepto comentado señala que la participación se ejercitará a través de los órganos de representación establecidos con lo que no fija los términos de tal participación sino que *elude perfilarla*, limitándose a citar los órganos por medio de los cuales se ejercitará la representación — que no la participación —; en suma se ha efectuado una remisión al resto del articulado con lo que aquí se produce una declaración sin mayor relevancia.

A partir del artículo mencionado y hasta el final del Título II, puede establecerse el siguiente esquema.

- 1). Delegados de personal y comités de empresa, con especificación de sus funciones (arts. 62 a 64 y 66).
- 2). Deberes y garantías de delegados de personal y miembros de comités de empresa (arts. 65 y 68).
- 3). Principios electorales (art. 67).
- 4). Procedimiento electoral (arts. 69 a 76).
- 5). Derecho de asamblea y su ejercicio (arts. 77 a 80).

c) Una omisión injustificada: la representación sindical en la empresa; el A.-M.I.

La representación mediante delegados y comités no puede contemplarse separadamente del resto de los elementos integrantes del haz de derechos colectivos de los trabajadores en la empresa (94), es decir, de la representación sindical en la misma. Por tanto, *la representación colectiva diseñada por el E. T. queda incompleta* sin la presencia y efectividad de la acción sindical en la empresa omitida en dicho texto legal.

No cabe justificar esta omisión legislativa con el respeto a la autonomía colectiva de las partes sociales porque el Estado ha de delimitar el marco de las relaciones laborales que, sin esta inclusión, resulta insatisfactorio. Sigue el Estatuto el mismo criterio de las normas de la transición, como el D.E., de no recoger esta presencia; pero lo que podía devenir explicable entonces no lo es tras la Constitución y mucho menos en una etapa en la que tan necesario son unos sindicatos fuertes para configurar adecuadamente el mapa de las relaciones laborales (95).

Puede que la inhibición del legislador sea motivada por el propósito de no tomar partido por ninguna de las divergentes estrategias político-sindicales mantenidas por P.C.E—C.C.O.O y P.S.O.E.—U.G.T., respectivamente; la primera de ellas propugna el reforzamiento y potenciación de delegados y comités, basándose en razones tan evidentes como su predominio en ellos después de las elecciones convocadas por el D.E. (96), sin perjuicio de otras fundamentaciones cual la de la conveniencia —a juicio de esta tendencia— de que unos y otros deben participar activamente en la negociación colectiva (97). La segunda, defiende a las secciones sindicales de empresa porque así viene dado —aducen— por las experiencias comparadas de las democracias occidentales (98).

Ante esta situación, la insuficiencia legislativa se ha pretendido llenar por la *iniciativa de la autonomía colectiva*, pero de una manera incompleta mediante el A.M.I.; y evidentemente es así porque la representación sindical queda deferida a los peculiares convenios colectivos; el acuerdo sólo obliga a las partes firmantes por lo que pese a la incorporación posterior de U.S.O., quedan fuera del A.M.I. C.N.T., S.U. Y C.S.-U.T. —entre otros sindicatos— y consiguientemente en convenios firmados por estas centrales puede no regularse la presencia sindical en los centros de trabajo; finalmente porque tampoco favorece de una manera rotunda el asentamiento y consolidación sindicales.

Aun con el interés que sugieren cada uno de los aspectos citados, sólo es posible profundizar un poco más en el relativo a la acción sindical en la empresa susceptible de ser analizado con arreglo al criterio básico en esta materia, del centro de trabajo y la cuantificación de su plantilla que determina el tipo de representación, mediante una escala compuesta de los siguientes tramos:

1. que comprende los centros de trabajo hasta de 100 trabajadores de plantilla. El A.M.I. es sumamente cauto en este punto con una terminología descomprometida; de una parte, no regula ningún tipo de representación sindical, en estos centros, de otra sólo invita a reconocer en los sindicatos un interlocutor en las relaciones laborales, mas no dentro de la empresa sino en su condición de central (99).

2. referido a los centros de trabajo entre *100 y 250 trabajadores*. Únicamente se determina en el A.M.I. la obligación empresarial de facilitar tableros de anuncios para que los «*sindicatos debidamente implantados*» puedan insertar comunicaciones; o sea sólo se contempla una presencia sindical indirecta, sin especificarse ningún tipo de representación, ni tampoco de actuación, fuera de la estrictamente establecida de las comunicaciones escritas. Insuficiencia grave en empresas como las expresadas cuya plantilla alcanza ya un nivel numérico considerable.

3., relativo a la *representación* en las empresas o centros de trabajo, *mediante delegados sindicales*, que tengan más de 250 trabajadores con lo que la representación sindical parece destinada a las grandes empresas.

En torno a esta objeción crítica, hay que dejar constancia que no se ajusta a los módulos más significativos de carácter europeo (100) y de que tampoco confiere a los sindicatos ni a los trabajadores libertad para constituir este tipo de representación con el número de miembros estimados por unos y/u otros (101), sino que establece una *representación individual*: el delegado sindical.

Por lo que respecta a las funciones que habrá de desarrollar este delegado responden al esquema generalizado de fomentar y coordinar las iniciativas y los comportamientos de los trabajadores en la empresa encaminados directa o indirectamente al ejercicio de la autotutela de derechos e intereses colectivos (102); aparecen recogidas en el punto XI-A-1 al 7 del A.M.I. y pueden clasificarse en representación y defensa de los afiliados y del sindicato así como de comunicación entre el sindicato y la empresa; se circunscriben al ámbito del sindicato del que forman parte y se agrupan así:

1). *informativas*: acceso a la información y documentación que la empresa facilite al comité de empresa.

2). *laborales propiamente dichas*: problemas de índole colectiva; despido y sanciones de miembros del sindicato; empleo; organización del trabajo y cualquier materia que afecte a los trabajadores.

3). *sindicales*: recaudar cuotas de afiliados, propaganda, reuniones e información sindical mediante la utilización del tablón de anuncios y de un local para estos fines, en los centros de trabajo cuya plantilla sea superior a 1.000 trabajadores o en las que «*sea materialmente factible*».

Las garantías de los delegados sindicales; por último serán iguales a las de los miembros de los comités de empresa; podrán causar excedencia cuando se ostenten cargos en el sindicato de nivel provincial o nacional; asimismo dispondrá de permisos retribuidos para tomar parte en la negociación de convenios colectivos en que la empresa esté afectada.

De todo lo dicho se deduce la conclusión de que el A.M.I. ha seguido un *modelo francés desvirtuado*, en el que la representación adquiere un carácter estrictamente profesional (103), y que, por tanto, no alcanza siquiera la proyección del francés ni mucho menos las del italiano (104).

3. — El ámbito de la representación

a). *La determinación de los límites representativos: su ensanchamiento por vía convencional.*

Para fijar adecuadamente la zona de actuación de los órganos representativos de los trabajadores en la empresa, según los criterios establecidos por el E.T., es preciso determinar los aspectos subjetivos, objetivos y espaciales que comporta tal representación; y también resultará necesario señalar, con carácter previo, el procedimiento seguido por el citado texto legal para configurar aquélla.

Por lo que atañe al asentamiento de los delegados de personal e igualmente para atribuirles sus funciones el E.T. *se pronuncia por la vía normativa*; ahora bien el seguimiento de esta vía no imposibilita otra posible regulación cual es la propiciada por la *negociación colectiva* susceptible de *ampliar* no sólo las *funciones* de los entes de representación sino de instituir otros no previstos en el Estatuto.

De aquí que devenga imprescindible aproximarse, siquiera someramente, al contenido de algunos convenios colectivos de fecha reciente y en la materia que nos ocupa:

—El convenio interprovincial de droguerías reconoce a la sección sindical de empresa —bajo la figura del delegado sindical— que podrá ser implantada por los sindicatos que tengan un quince por ciento de afiliados en la respectiva unidad productiva; en la misma línea se amplían algunas funciones de comités de empresa sobre reuniones e información (Res. de la Dirección General de Trabajo de 24-7-79).

—Las Cajas de Ahorros de Vascongadas suscribieron un convenio en términos similares al anterior, disminuyendo el límite de afiliación al ocho por ciento (Res. de la citada Dirección de 13-7-79).

—En las industrias del calzado, puede apreciarse también una gran amplitud para la creación de las secciones sindicales, pues en el convenio colectivo del sector no se tasa el número de componentes de ellas y se fija el nivel de afiliación necesario para crearlas en el diez por ciento (Res. de la misma Dirección de 8-6-79).

—Finalmente el convenio colectivo de aviación civil ofrece una regulación muy coherente y sistemática de las acciones sindicales en la empresa, al destinarse todo su capítulo XVI a delimitar los órganos de representación, sus funciones y garantías, incrementando considerablemente las competencias; se perfila la actividad de las centrales sindicales dentro de las empresas, habilitan locales para éstas, conceden permisos y licencias a los componentes de las secciones sindicales, determinan las reuniones y asambleas sindicales e incluso las empresas recaudarán las cuotas de los afiliados a los sindicatos respectivos (Res. de la Dirección General de Trabajo de 2—8—79).

A la vista de cuanto antecede resulta claro que la vía negocial ensancha —aún antes de promulgarse el E.T.— y especialmente en las actividades más tecnificadas, el ámbito competencial e institucional de la representación de los trabajadores en la empresa; y las consideraciones de esta firme línea de tendencia observada en la negociación colectiva permite una lectura progresiva del art. 85 del Estatuto capaz de amparar la ampliación de los entes y las funciones previstas en el texto para ellos (105) mediante la concertación de convenios colectivos.

b). El ámbito subjetivo: el colectivo laboral de centro de trabajo y, en su caso, de empresa:

Con objeto de proceder a la identificación de los sujetos representados por los órganos regulados en el E.T. una primera aproximación textual revela que son los trabajadores que presten sus servicios en empresas o centros de trabajo con una determinada plantilla (arts. 61 y 67), pero si se efectúa un examen en profundidad podrá comprobarse que *no es posible hablar*, en términos generales *de representación de los trabajadores en la empresa*, puesto que tal cosa ocurrirá solamente en las que tengan una plantilla de menos de cincuenta trabajadores o distribuida en centros de localidades diferentes con más de cincuenta (art. 63-2); en los demás casos no existe representación en la empresa, sólomente la hay de centro de trabajo.

Por tanto, los titulares de la representación son, en puridad, los componentes del colectivo laboral de unidad productiva —generalmente centro de trabajo— que puede constituir el espacio de la actividad empresarial, cuando la empresa tenga menos de cincuenta trabajadores o en el caso del art. 63-2, citado. Esto hace que no pueda mantenerse ya, como principio, el criterio doctrinal de que los sujetos representados son el conjunto de trabajadores de una misma empresa (106), puesto que se trataba de

una elaboración que tenía como base la única existencia del régimen jurídico de los jurados de empresa, referentes éstos sí, a la totalidad de la unidad empresarial con independencia de los centros de trabajo o establecimientos que mantuviera la empresa.

En suma, los trabajadores representados vienen dados por el *colectivo laboral de un centro de trabajo* que, cuando abarque menos de cincuenta trabajadores, coincidirá con el ámbito de empresa, por lo que no procede el concepto de representación global de todos los trabajadores —a tenor del E.T.— más que cuando acontezca esta coincidencia y en el supuesto del art. 63-2. De esta manera, el Estatuto siguiendo al D.-E. ha continuado el estrechamiento de la representación puesto que *no regula ningún ente que ejercite la coordinación de los comités de centro de trabajo* pertenecientes a la misma empresa (107) y sólo autoriza a que pueda ser creado mediante convenio colectivo.

Es en este último aspecto, y pese al mimetismo que se observa en este tema por parte del E.T. con respecto al D.E. donde se aprecia una tímida vía de salida, ofrecida por el art. 63-3. Según este precepto cabe pactar la creación de un *«comité inter-centros»*, en rigor, un comité de empresa; pero se limita a conferir esta autorización, a deferir la materia a la autonomía colectiva de las partes, sin atribuirle legislativamente ninguna función a este comité y pasa rápidamente a otra cuestión una vez mencionada esta posibilidad convencional, de donde se deduce el recelo del legislador hacia el comité de empresa y las cautelas de que pretende rodearlo, expresadas incluso en una terminología ordenancista e imperativa por lo que concierne a su composición: un *máximo de doce miembros* y cabe preguntarse ¿por qué doce miembros exactamente?, ¿qué criterios objetivos han servido de base para esta fijación?, ¿por qué no se ha seguido una escala progresiva, según el número de trabajadores de la plantilla, como ocurre con los delegados de personal y comités de empresa? o mejor ¿por qué no dejar a la autonomía de las partes sociales que en convenio colectivo pacten el número de integrantes del comité de empresa?.

Pese a la tasada determinación numérica de miembros de este comité, si en un convenio colectivo no se respetara la cifra citada parece que no debería haber excesivo obstáculo para considerar válida la expresada convencionalmente, máxime teniendo en cuenta que no es esta norma del E.T. de Derecho necesario y que, consiguientemente cabría interpretar como mínima y susceptible de mejorarse por convenio colectivo.

En cuanto a las competencias que podrán desempeñar los comités, el legislador vuelve a convertirse en censor rígido, y quizás por ello inefable, cuando se les prohíbe *«arrogarse»* otras funciones que las establecidas en el convenio. Se olvida con ello que el comité no puede determinar, por sí mismo, cuáles son sus atribuciones porque no es un ente creado a iniciativa de los trabajadores — como ocurre con la representación sindical de la ley italiana de 20 de mayo de 1.970— sino surgido del convenio colectivo.

Consiguientemente queda constatado que existe una gran *desconfianza legislativa* hacia el comité de empresa, muy semejante a la referida a la sección o representación sindical de empresas; parece que quiere evitarse a todo trance una *actuación coordinada de los órganos de representación* de los trabajadores en la empresa o, por

lo menos se busca disminuirla cuanto sea posible. Tampoco son más favorables las estipulaciones del A.M.I. que ignora esta cuestión.

c). El ámbito objetivo: el interés conjunto de los trabajadores del centro de trabajo y/o empresa.

Conectada estrechamente con la identificación de los sujetos representados, está la delimitación del ámbito objetivo de la representación que será el interés del colectivo laboral de centro de trabajo y/o empresa, así como la defensa de sus derechos, en los términos vistos anteriormente; es evidente que será necesario excluir a las categorías subjetivas contempladas en el art. 1-3 del E.T., es decir, los consejeros o miembros de los órganos de administración de las empresas que lleven a cabo sólo esta función y también, hasta que se cumplan las previsiones de la disposición adicional segunda (108) el personal de alta dirección no incluido en el supuesto anterior.

El actuar de referencia se deriva de la *contraposición de intereses* entre el empresario y los trabajadores que, recogida en la Exposición de Motivos del Estatuto, no se vuelve a mencionar explícitamente en el articulado, pero que está ínsita en la regulación de las funciones de delegados y comités; antagonismo que es preciso relacionarlo, en este supuesto con la función de cambio propia del contrato de trabajo (109); se pretende, por tanto con la intervención de los entes representativos una tutela del trabajador en el lugar de trabajo (110).

Por todo ello, *reivindicación, gestión y defensa* dinamizan el interés colectivo en cuantos aspectos conciernan a la situación del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo (111), derivada del contrato o de la relación laboral de él surgida (112); en este orden no siempre será posible separar las notas de colectividad de individualidad para precisar el interés representado, pero cobrará presencia efectiva en las tensiones entre el empresario y los trabajadores en que nace una solidaridad patentizada como producto de la pertenencia del personal a una plantilla concreta (113).

Esta actuación de delegados y comités se virtualizará ante el empresario y se concretiza con el ejercicio de las funciones asignadas a los entes representativos que *varían en profundidad*, según se trate de delegados de personal o comités de empresa:

— Los delegados de personal, podrán actuar con respecto a condiciones de trabajo (derivadas del contrato); implícitamente en cuestiones de seguridad social, también en las de seguridad e higiene en el trabajo (art. 62) y negociación de convenios colectivos de empresa o centro de trabajo (art. 87-1).

— Los comités de empresa tienen funciones más significativas en torno a la plasmación del interés colectivo: reciben información económica y documentación contractual (art. 64), de condiciones de trabajo y de sanciones, emiten informes, vigilan el cumplimiento normativo de las disposiciones legales en materia laboral en la empresa, participan en la gestión de obras sociales y en el mantenimiento de la productividad, así como de información a sus representados (art. 64) (114).

d). El ámbito espacial: su fijación en base a los criterios de actividad económica empresarial y plantilla de trabajadores.

a'). La actividad económica:

La generalidad con que está redactado el art. 61 del E.T. no ofrece mayores dudas acerca de que la representación se *constituirá sea cual fuere la actividad produc-*

tiva empresarial, ya tenga lugar en la agricultura, la industria o los servicios. Esta amplia redacción viene a romper el perfil más estricto establecido por el D.E.; según la parcelación efectuada por dicho Decreto hubo durante su vigencia un ámbito taxativo (la industria y los servicios), otro omitido (la agricultura y la ganadería) y un tercero prohibido (establecimientos militares, con respecto al personal civil y trabajador) (115).

Sin embargo, después de la entrada en vigor del E.T. quedan sin efecto tanto la omisión como la prohibición de referencia, puesto que no existe precepto legal alguno que excluya del derecho de representación colectiva a los trabajadores que realicen su prestación laboral en empresas dedicadas a las actividades omitidas o prohibidas por el D.E.; y, a mayor abundamiento, las reservas establecidas por la ley de Relaciones Laborales —expresamente derogada por el E.T.— sobre la naturaleza especial de la relación laboral protagonizada por personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares (art. 3-h) no aparece ya en el art. 2 del Estatuto referente a estas relaciones.

Asimismo, y de forma explícita, la representación se extiende a las empresas cuyos trabajadores tengan la condición de «*a domicilio*», quienes podrán elegir delegados y comités que tendrán las mismas facultades de lo previsto con carácter general, sin perjuicio de las naturales adaptaciones a la índole de la actividad de trabajo a domicilio, según dispone el art. 13-5 del E.T.

En suma, la representación colectiva de los trabajadores en la empresa estará presente en todas aquellas unidades productivas en cuyo seno se desenvuelven relaciones de trabajo, con independencia de que su titularidad sea pública o privada y del tipo de actividad que constituya su objeto económico, siempre que se cumplan los requisitos que veremos seguidamente.

b). La plantilla: «exige» de un número mínimo de trabajadores:

Si la actividad económica está recogida en un sentido amplio por el texto del Estatuto, según acaba de enjuiciarse, y no aparece constreñida a ningún sector económico ni a consideraciones de titularidad empresarial, en cambio el E.T. *cuantifica taxativamente la plantilla necesaria para constituir la representación* colectiva mediante delegados y comités. Surge entonces una *regla general* y es la de que se precisa un número de trabajadores para que sea creada la esta representación: entre once y cuarenta y nueve para delegados, más de cincuenta para establecer comités de empresa (art. 62 y 63, respectivamente); criterio básico complementado con la exigencia correlativa de que sean trabajadores fijos y concentrados en un mismo centro de trabajo.

Junto a esta regla general, pueden apreciarse *dos casos especiales*:

1°. Este supuesto se refiere a la representación de trabajadores eventuales o temporeros (116) que, a su vez abarca dos modalidades: una, preceptuada, relativa a que cuando el censo de trabajadores eventuales alcance un veinte por ciento, al menos, de la plantilla total podrá elegirse un representante por cada veinticinco o fracción; este representante tendrá la condición de delegado de personal si la empresa tiene una plantilla entre once y cuarenta y nueve trabajadores y de miembros de comité de empresa, si pasa de cincuenta (117). La segunda modalidad es *ad futurum* y se concretará cuando el Gobierno decida extender esta representación a empresas cuyas plantillas estén formadas fundamentalmente por eventuales o temporeros (disposición final segunda).

2°. En el caso de falta de concentración de los trabajadores fijos en un centro de trabajo por la concurrencia de las circunstancias previstas en la citada disposición final segunda, —movilidad permanente, acusada dispersión o desplazamiento de localidad— podrá dictar el Gobierno disposiciones para que sea de aplicación lo dispuesto, con carácter general en materia de representación.

Los dos supuestos mencionados se encaminan al establecimiento de la representación cuando acontezcan circunstancias motivadoras de la necesidad de acreditar a los trabajadores el ejercicio de este derecho colectivo para lo cual —en el segundo de los casos indicados— habrán de celebrarse las oportunas consultas con sindicatos y patronales (118).

V. LA ORGANIZACION REPRESENTATIVA.

1. El dualismo orgánico:

Los órganos de representación del personal en la empresa en el Derecho español vienen determinados con arreglo a un *sistema dual*; dualismo atinente tanto al *origen de la representación* como a la *estructura* de la misma.

El dualismo originario dimana de que los entes representativos se contemplan tanto en el E.T. —origen legal— como en el A.M.I. —surgimiento convencional—; en el primero de estos textos aparecen delegados y comités, en el segundo quedan reconocidos los delegados sindicales.

El dualismo estructural se muestra en que la representación colectiva será tanto de carácter interno —delegados y comités— como de índole externa —delegados sindicales—.

Este conjunto orgánico debe ser relacionado con algunas de las ordenaciones jurídicas europeas, para el mejor esclarecimiento de sus perfiles, con arreglo a estos supuestos:

— *Esquemas rígidos*, que conforman la estructura representativa: así la comparación de órganos sindicales —secciones sindicales de empresa— y extrasindicales —delegados de personal y comités de empresa— en el caso francés (119); o bien entes internos, como los consejos de empresa alemanes (120).

— *Esquemas flexibles*, que son característicos de la experiencia italiana donde tras el predominio, muchas veces inoperante, de las comisiones internas (120), se observa una tutela jurídica de la representación del personal en la empresa, sin que esté ajustada a moldes uniformes (122) que parece decantarse a favor de los delegados de taller como representación adecuada para contraponerse al poder empresarial (123).

Pues bien, el modelo contenido en el E.T. puede encajarse dentro del primero de los supuestos mencionados anteriormente, tanto considerado en sí mismo como puesto en relación con el A.M.I. ya que la representación colectiva se instrumenta a través de los órganos previstos legalmente y complementariamente por los delegados de personal contemplados en el Acuerdo citado. Del enjuiciamiento de ambos textos, resulta que la especificación orgánica viene dada por delegados de personal y comités de empresa —de índole interna— y secciones o delegados sindicales —categoría externa—.

2. La cuestionada competencia de los órganos representativos.

Acorde con el postulado esencial que determina su misma existencia, delegados de personal y comités de empresa actúan como representantes *coordinadores de los intereses colectivos* de los trabajadores en el centro de trabajo (124), aunque esta función básica es trascendida en la presente situación de las relaciones industriales en España por cuanto al no constituirse más que por convenio entes sindicales en el seno de la empresa, comités y delegados asumen parte de las actividades netamente sindicales concretadas en actuaciones de solidaridad con otros grupos laborales de distintas empresas del mismo o análogo sector productivo.

La coordinación de intereses mencionada se exterioriza mediante la participación en fijar las condiciones de trabajo del colectivo representado, así como en la defensa de sus intereses en las más diversas facetas y, complementariamente, en la organización productiva de la empresa (125). La intensidad y profundidad de estas funciones pueden ser detectadas con arreglo a tres módulos: colaboración, reivindicación y control.

Tradicionalmente, los órganos representativos del personal han venido ejercitando —especialmente por lo que atañe a los comités de empresa— actividades de *mera colaboración* con el poder empresarial quedando muy diluido, por tanto, el aspecto reivindicativo tanto en el orden social como en el económico (126), pues tradicionalmente también se dejaba a los sindicatos el papel reivindicativo.

Sin embargo, en los últimos años es posible constatar el incremento de los

cometidos de *reivindicación* en delegados y comité e igualmente el de *control* (127).

En el proceso de identificación de las funciones asignadas a la representación colectiva, el D.E. atribuía iguales, y escuetas, funciones a delegados y comités (128) que son ampliadas y diversificadas en el E.T., reproducidas por el A.M.I. y reguladas incluso en la parte del Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1.977 — en lo sucesivo D.L.R.T. — no derogada por el Estatuto (129). Esta búsqueda y localización de las fuentes originadora de las competencias de los entes representativos permite elaborar el siguiente *esquema*:

—El E.T. contiene las funciones informativas, de vigilancia, participativas y de negociación colectiva.

—El A.M.I. recoge los mínimos legales citados y abre la posibilidad de aumento de atribuciones por vía de convenio colectivo.

—Finalmente, el D.L.R.T., en lo que tiene de aplicación aquí comprende funciones en materia de huelgas y de conflictos colectivos.

Esbozadas las funciones albergadas en el E.T. que casi textualmente acoge el A.M.I., éste es importante en la medida que permite la ampliación de aquéllas mediante convenios colectivos, puesto que los sindicatos y patronales que suscribieron el acuerdo únicamente pretendieron sentar mínimos en esta materia y ésta es la interpretación más adecuada del punto XI-B-1 cuando dice que se «*reconoce a los comités de empresa*» las funciones que enumera, luego no las limita e implícitamente se deduce que convencionalmente centrales y asociaciones empresariales y, en general, las unidades de negociación podrán establecer un marco más dilatado de atribuciones a la representación colectiva.

A las dos normas citadas —E.T. y A.M.I.— hay que añadir el D.L.R.T. para completar el haz de competencias de delegados y comités, ahora sobre temas conflictuales; éstos delegados y comités son, sin duda, «*los representantes de los trabajadores*» a que aluden los arts. 3-2-a y 18-1 del Decreto Ley, que están facultados a tenor de dichos preceptos para declarar la huelga e iniciar el procedimiento de conflicto colectivo, evidentemente sin perjuicio de la competencia propia de los sindicatos.

Establecida ya la confluencia de fuentes para la ordenación de las competencias de los entes representativos, procede *clasificarlas y ordenarlas* tanto para corregir su dispersión por los diferentes textos legislativos y convencionales como para clarificarlas en su significado oscurecido por la farragosa, en alguna ocasión, exposición del E.T.

Así pues, serán funciones de los órganos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa las siguientes:

1. — *De colaboración y participación en la empresa:*

a). Recibir información del empresario: económica, de contratos laborales, de sanciones por faltas muy graves, absentismo y riesgos profesionales (art. 64-1.1, 1.2, 1.5 a 1.7 del E.T.).

b). Emisión de informes: sobre organización empresarial y condiciones de trabajo (art. 64-1.3 y 1.4 del E.T.).

c). Vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo (art. 64-1.8).

d). Participación: en la gestión de obras sociales y en el nivel de productividad (art. 64-1.9 y 1.10 del E.T.).

2.— De *información a los trabajadores* de la empresa o centro de trabajo: acerca de todas las cuestiones enumeradas en el apartado anterior (art. 64-1.11 del E.T.).

3.— De *negociación colectiva*: referida a la que tiene lugar en el ámbito empresarial o de centro de trabajo (art. 87-1 del E.T.) (130).

4.— De *reivindicación*: derecho de huelga y procedimiento de conflictos colectivos, previstos en el art. 28-2 y 37-2 de la Constitución, así como en los arts. 3-2-a y 18-1 del D.L.R.T.

3.— La influencia de los sindicatos sobre los delegados de personal y comités de empresa:

Estos órganos revelan la influencia de las centrales sindicales en cuanto a los *miembros* que los integran como al ejercicio de las *funciones* que les están encomendadas normativamente.

Tal influjo aparece con nitidez, aunque pueda moverse en planos de distinto nivel: de una parte, los sindicatos postulan el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores de modo uniforme, es decir, sin relación a concretas unidades productivas; de otro lado, delegados de personal y comités de empresa pretenden esa misma mejora, pero también la participación en las decisiones de la empresa y todo ello en el mayor grado posible (131). Mas no es difícil rebasar esa diferencia formal teniendo en cuenta que la existencia de un interés colectivo de los trabajadores que componen la plantilla de un centro de trabajo o empresa no es, de suyo, opuesto a los intereses del sector representado sindicalmente (132).

Por lo tanto, así en el orden estructural como en el operativo se producirán *continuados entrecruzamientos* como consecuencia de las interrelaciones entre el interés del personal en una empresa concreta y el atinente a los trabajadores de la rama o sector; interrelaciones en cuya fijación y contenido tendrán decisiva importancia las decisiones de los sindicatos que las transmitirán a los miembros del comité de empresa o delegados de personal afiliados a la respectiva central.

Partiendo de las premisas expresadas es posible proceder a desarrollar algunos aspectos de las vinculaciones entre comités y delegados, por una parte, y sindicatos por otra, que vienen propiciados por la participación protagonista de las centrales en el proceso electoral de la que se derivan el acentuado grado de militancia sindical observable en gran parte de los elegidos para delegados y miembros de los comités así como la colaboración que las centrales prestan a delegados y comités para favorecer su esfuerzo.

— La *participación de los sindicatos en el proceso electoral es evidente* por una serie de datos significativos.

En primer lugar, los sindicatos han contribuido a crear un clima electoral tras la convocatoria formulada, en su día por el D.E. Por fin las centrales participaron, desde la legalidad, en unas elecciones libres en la empresa; ello ha posibilitado la utilización de los medios de acción clásicos de los sindicatos para formar el ambiente necesario a fin de lograr el apoyo de los trabajadores para los candidatos que militaban en sus filas: pasquines, carteles, mítines, propaganda en los diversos medios de comunica-

ción evidenciaron durante el año 1.978 una elección libre y a la que concurrían militantes sindicales.

En segundo lugar, el mismo D.E. confirió facultad a las centrales para solicitar la celebración de elecciones (art. 9-1 y 9-2) que, sin embargo no aparecen recogidas en el E.T. por lo que habrá que esperar a la convocatoria de las nuevas elecciones para conocer el grado de participación que se concede a los sindicatos.

Finalmente, los sindicatos pueden presentar candidatos para cubrir los puestos de delegados de personal y comités de empresa (art. 69-2). Aquí el protagonismo sindical es compartido con otras fuerzas, las de carácter «*independiente*», aludidas por el citado artículo en su número 2 (133).

Es *clave* en todo el proceso electoral la *presentación de candidatos por las centrales* sindicales; y lo es tanto para atribuir un significado de sindicalización creciente al proceso electoral de elecciones de órganos representativos de los trabajadores en la empresa como para determinar el grado de implantación de los sindicatos, especialmente en el momento de celebración de las elecciones —primer semestre, básicamente, de 1.978— y que podrá ser susceptible de variación en las próximas, ante la mayor experiencia y eficacia de las centrales sindicales en la legalidad y la madurez en la práctica de la sindicación libre (134).

VI. LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

1. El complejo proceso electoral:

Todo proceso electoral es necesariamente complejo en sí mismo habida cuenta de las numerosas fases y actos que jalonan el tiempo comprendido en su comienzo y su final, las incidencias que se producen a lo largo de este camino y la serie de dudas, discordancias y conflictos que acontecen. Estas características corresponden también a la elección de delegados y comités de empresa.

En efecto, el E.T. durante diez artículos busca establecer un sistema electoral dotado de cierta coherencia y superador de las insuficientes y defectuosas normas del D.E.; sin embargo es posible achacar también al E.T. algún fallo tanto de orden formal

como de fondo, entre los que cabe citar la defectuosa técnica del art. 67 que, en su número dos, se refiere a la revocación del mandato que debió figurar dentro de las garantías de delegados y comités previstas en el art. 68; pero, con todo, cobra mayor *importancia la ausencia de normas sobre la convocatoria de elecciones* en el E.T.

a). *Convocatoria:*

Pueden considerarse dentro de esta fase la iniciativa electoral, la realización del acto de la convocatoria, la intervención de la Autoridad y órgano a quien completa la dirección o supervisión del proceso y el tiempo de los actos electorales.

Sin embargo, y por extraño que parezca, faltan en su práctica totalidad estos actos — fundamentales en todo proceso electoral — en los preceptos del E.T.

El D.E. preveía estos supuestos, mas llama la atención en el por otra parte minucioso y prácticamente reglamentario detalle procedimental del E.T. la *falta de regulación de la convocatoria electoral*: nada se dice sobre la manera de fijación de la misma que, en todo caso, debería ser sometida a consulta de los sindicatos y asociaciones empresariales como se expresa, para otras distintas cuestiones en el Estatuto y, específicamente para esta materia en la disposición final segunda destinada al establecimiento de representación en los casos mencionados en el precepto (135). Sólo contiene el art. 67-2 una alusión a la duración del mandato que será de dos años, pero esta prevención tendrá efecto únicamente a partir de la primera elección atemperada al E.T. y no concierne, por tanto a la convocatoria electoral.

Parece que se pretende dejar al oportunismo o la presión ambiental el momento de la convocatoria y su régimen básico; mientras tanto la disposición transitoria cuarta determina la permanencia en sus actuales cargos de los delegados de personal y miembros de comités de empresa elegidos tras la entrada en vigor del D.E. (136); consiguientemente se establece una prórroga del mandato electoral, *sine die*, de los representantes citados.

El *problema* se acentúa ante el *vacío legal* existente desde la vigencia del E.T. hasta que se realice la convocatoria omitida en el mismo, puesto que su disposición final tercera deroga expresamente el D.E. Evidentemente para los elegidos durante la efectividad de este Decreto no se plantea la cuestión ante el juego de la disposición transitoria citada, pero ¿qué ocurrirá en las empresas de creación posterior al E.T.? — supuesto que quizás pudiera darse no obstante la crisis actual —, ¿qué régimen jurídico les será de aplicación en materia de elecciones?, ¿acaso la vía asamblearia podrá sustituir a la representación colectiva?. Difíciles son las respuestas.

Quizás podrían salvarse estas dificultades mediante un convenio colectivo de empresa o de ámbito superior que regulase el tema o mediante un pacto empresarios-trabajadores, pero esta solución puede no ser factible en todos los casos. De aquí la urgencia de que se dicte, con carácter inmediato la disposición de convocatoria electoral.

b). *La formación del censo:*

Es una operación de gran importancia en el proceso electoral ya que, en primer lugar, servirá para *determinar* si, efectivamente, puede realizarse la *elección* de los órganos representativos de los trabajadores; una vez elaborado se estará en condiciones de precisar que, cumplido el requisito del número mínimo de componentes de la plantilla del centro de trabajo o empresa, estos representantes serán delegados de per-

sonal o pasarán a integrar el comité de empresa o centro.

En segundo término, a través de la confección del censo se clarificará si existen trabajadores eventuales o temporeros en la empresa o centro de trabajo cuyo número sea, al menos, de un veinte por ciento de la totalidad y, caso de que así acontezca, habrá de elegirse representación específica de estos trabajadores.

Finalmente, con el censo quedarán clasificados los trabajadores en colegios electorales, según la respectiva categoría profesional.

De cuanto antecede se desprende que la formación del censo comprende una serie de operaciones que son básicas para la elección y para que ésta se lleve a cabo sin irregularidades. Estas *operaciones* cabe concretarlas de la manera siguiente:

a'). *Realización del censo*: compete a la Mesa Electoral (art. 74-1), pero como carecerá de los datos necesarios para esta efectucción, ha de requerir el concurso del empresario, quien está obligado a facilitarle todos aquellos medios que sean precisos. Tal exigencia se llenará, normalmente, con la entrega a la Mesa de la relación del personal que trabaja en la empresa (137); lista que contendrá las condiciones personales de los trabajadores: edad, antigüedad y si están clasificados como técnicos, administrativos, especialistas o no cualificados.

Estos datos devienen importantes, pues servirán para determinar los electores, elegibles y el colegio electoral en que habrán de incluirse los distintos trabajadores de la empresa. Por tanto, es evidente el cuidado que supone la elaboración censal.

b'). *Censos provisionales y definitivos*: La dificultad que para reunir los datos indicados en el apartado anterior puedan encontrar las empresas con numerosa plantilla o en las que la organización de personal sea deficiente podría producir errores en el censo que, a veces, serían meramente materiales de identificación, pero que, en otras revestirían mayor importancia cual las inclusiones o exclusiones indebidas o el error en la antigüedad —lo que podría acarrear incluso la inelegibilidad— o en la clasificación profesional.

Los trabajadores que se consideren perjudicados por alguna de estas irregularidades pueden reclamar ante la propia Mesa y, caso de obtener resolución denegatoria, utilizar la vía jurisdiccional, trámite previsto en los arts. 74-2 y 76-2.

Cuando haya transcurrido la fase de impugnación de los censos sin presentarse ninguna o cuando sean resueltas por la Mesa o bien jurisdiccionalmente los censos —aunque el E.T. no lo diga— se convertirán en *definitivos*.

c'). *Composición de los censos*: Dos aspectos resaltan en este orden. Uno, recogido por el art. 69 señala quiénes son electores y quiénes elegibles; otro, contenido en el art. 71 se refiere a la formación de colegios electorales. Ambos merecen algún comentario.

En primer lugar, los *requisitos de sufragio activo y pasivo aparecen regulados con distinta dimensión*. Para elegir, se necesita ser trabajador fijo de la empresa; esta condición de *fijo* hay que resaltarla porque para la *representación típica articulada* por el E.T. electores son los trabajadores fijos de plantilla, a los que no se exige una determinada antigüedad siendo suficiente con que reúnan dicha condición.

Excepcionalmente el art. 72-1 prevee un supuesto —ya aludido anteriormente— de que trabajadores eventuales o temporeros puedan elegir representantes pro-

píos (138); en esta dirección cabe apuntar también la facultad concedida por el Estatuto al Gobierno para que extienda la representación a las empresas en que «*sea relevante el número de trabajadores no fijos*» (disposición final segunda).

A los *elegibles* se les exigen requisitos complementarios: han de llevar, cuando menos, seis meses de servicios en la empresa. Resulta excesiva esta adición — heredada del D.E., en su art. 11 — porque con ostentar el carácter de fijo ya sería suficiente para asegurar la pretendida vinculación con la unidad económica respectiva; en efecto para obtener tal rango habrá tenido el trabajador que superar el difícil período de prueba y, si lo ha pasado satisfactoriamente como es obvio, huelga la necesidad de concurrencia de dichos requisitos complementarios ya que, evidentemente, introduce *discriminación* para los trabajadores más recientemente incorporados a la empresa que se ven privados de acceder a los órganos de representación del personal hasta que se produzca una nueva elección.

Cierto es que esta cautela se atenúa a tres meses si media convenio colectivo en que así se pacte expresamente (art. 72-1), pero no basta con esta concesión legal que se queda a medio camino entre la fijación imperativa del tiempo de prestación de servicios como fijo y el margen que debería haberse dejado a la autonomía colectiva de las partes para excluir, si así lo acordaban, este tiempo de espera; máxime tratándose de una mera conveniencia empresarial el mantenimiento de este requisito.

El segundo de los aspectos relativos a la composición de los censos, el comprendido en el art. 71 afecta a la distribución de los trabajadores en *dos colegios*, siempre que haya de constituirse comité de empresa. Su finalidad consiste en garantizar representación a los trabajadores incluidos dentro de las categorías profesionales que reúne cada colegio; también aquí, y de una manera más amplia que en el supuesto anterior, el E.T. faculta a las partes sociales para modificar el número de colegios añadiendo uno más, con lo que, por virtud de convenio colectivo pueden ser tres los que agrupen a las respectivas categorías.

Se trata, en este caso, de mantener y virtualizar el principio de proporcionalidad entre los grupos representados cuando en una empresa o sector productivo alguna de las categorías de técnicos, administrativos, especialistas y no cualificados tengan una apreciable cuantificación en la plantilla capaz de generar el establecimiento de un nuevo colegio. Se confiere de esta manera libertad a las partes para que, a través de la negociación colectiva pueda crearse un colegio que dentro de las mencionadas especificaciones, modifique el encuadramiento de alguna de ellas (139).

c). *El régimen de las candidaturas:*

— *La presentación y proclamación de candidatos*, integra esta fase del proceso electoral. En ella destaca la coparticipación de centrales sindicales y de trabajadores independientes o no afiliados, debido que el E.T. no tutela primariamente la iniciativa de los sindicatos por lo que, congruentemente, tampoco prima la presentación de candidaturas sindicales.

El legislador observa la realidad de una sindicación basada en principios de libertad y, consiguientemente deduce la falta de afiliación de un acusado porcentaje de trabajadores a las centrales. Vedar a quienes no estén afiliados la posibilidad de formular su candidatura hubiera sido inconstitucional (140); de aquí que tanto los sindicatos

como los trabajadores independientes agrupándose, puedan presentar candidatos para la elección de delegados de personal y comités de empresa.

Con todo, resultará más sencilla la presentación de candidatos por las centrales puesto que entonces no se demanda otro requisito más que esta misma proposición; aunque tampoco supone excesiva carga la formulación de las candidaturas independientes, siempre que los interesados cuenten con el apoyo de sus compañeros: es suficiente conseguir el aval de electores en número igual al menos, al de tres veces el número de puestos a cubrir (art. 69-2). En realidad, si el aspirante a ocupar un puesto consigue este aval está en favorables condiciones de cara a la elección (141).

— *El tiempo para esta presentación* de candidaturas, postuladas sindicalmente o no, es fijado por el E.T.: nueve días a partir del siguiente a la publicación de la lista de electores (art. 74-4). Aparentemente es un plazo amplio, mas resulta necesario para conseguir la presentación por parte de algún sindicato u obtener el aval de los compañeros de trabajo porque se trata de una operación que, especialmente en el caso de las centrales sindicales, precisa el tiempo mencionado para atender las solicitudes de proclamación o bien para promocionarlas.

Pero no es bastante presentar la candidatura para considerarse candidato. Es necesario el *acto de proclamación* por el cual se autentifica que el candidato reúne los requisitos de elegibilidad preciso y que ha formalizado su candidatura en las condiciones exigidas legalmente y ya vistas; el tiempo conferido para este acto es el de dos días laborales a contar desde la presentación de candidaturas y es competencia de la Mesa electoral.

Los candidatos que no fueran proclamados podrán recurrir ante la Mesa dentro de un plazo brevísimo: el día posterior laborable y aquella habrá de resolver al día siguiente también hábil. En el caso de que la resolución fuera desestimatoria cabrá accionar contra la misma jurisdiccionalmente (arts. 74-4 y 76-2, respectivamente).

A partir de la proclamación como tal, el candidato dispone para su *campaña electoral* de cinco días (art. 74-5) que es el tiempo que media entre dicha proclamación y el acto de votar (142). Ciertamente es que una campaña electoral dilatada podría perjudicar la productividad de la empresa, pero también lo es que el trabajador no afiliado y los sindicatos precisan de un espacio temporal suficiente para organizar y llevar a cabo las diversas formas de divulgación de las cualidades que, a su juicio reúne el candidato, la central y el programa de actividades propuesto.

d). *El sistema electoral y la votación:*

a'). El *sistema electoral* seguido por el E.T. es *mixto* puesto que el Estatuto se pronuncia, en unos casos, por el mayoritario y, en otros, por el de representación proporcional.

El *sistema mayoritario* se emplea, a su vez, en dos supuestos:

1º. Para la elección de *delegados de personal*, en que viene dado por sus ventajas de simplificación aplicables a centros de trabajo con plantilla poco numerosa — menos de cincuenta trabajadores—. Al ser tres, como máximo, los puestos a cubrir de delegados en estos centros, el sistema mayoritario se ajusta mejor a esta elección por lo que, a tenor del art. 70, quedarán elegidos quienes obtengan mayor número de votos, siendo la antiüedad en la empresa decisiva para deshacer los posibles empates.

2°. Para la elección de los *comités de empresa* en aquellos centros con *menos de doscientos cincuenta trabajadores* (art. 71-2). Parecidas consideraciones a las mantenidas al tratar de los delegados podrían hacerse ahora, donde son significativas igualmente las ventajas de la primera vuelta para determinar la elección.

El sistema de representación proporcional se utiliza en las grandes empresas, cuya plantilla es superior a doscientos cincuenta trabajadores. Ante la composición más amplia de los comités —susceptibles de alcanzar un número superior a 21 miembros— se busca la participación en los mismos de trabajadores *militantes* de centrales sindicales dando también oportunidad a los *independientes*; todo ello como consecuencia del principio de libertad sindical consagrado constitucionalmente y del mensurable número de no afiliados.

Al ser cerradas las candidaturas (art. 71-3), los empates se dilucidan en favor del candidato que figure en lugar anterior en la lista de los presentados.

b'). *La votación*: los principios que regulan esta materia son los propio de todo comicio democrático para conseguir un *sufragio personal, libre y directo* al que, con objeto de facilitar la elección se ha añadido la facultad de votar por correo, modalidad típica de la generalidad de las votaciones (art. 67-1). Estos postulados determinan que la votación sea una fase dotada de las necesarias garantías de autenticidad reforzada con la exigencia del cumplimiento inexcusable de las normas procedimentales correspondientes que, si fueren vulneradas, darán origen a la anulación de las elecciones (art. 71-4) por lo que atañe a los candidatos afectados.

Nada dice el E.T. sobre el *día de la votación* sin duda porque lo fijará la oportuna norma específica, en su momento; sin embargo no parece demasiado riesgo aventurar que las votaciones se realizarán en día laborable y durante la jornada laboral para propiciar una mayor concurrencia de los trabajadores a las urnas, según estableció ya el D.E. en su artículo 17 y viene ocurriendo en las demás elecciones.

— *Las formas de votación* están en consonancia con el sistema electoral seguido y son también *mixtas*. En los casos comprendidos dentro del sistema mayoritario (delegados de personal y comités de empresa de menos de doscientos cincuenta trabajadores) se votarán por cada trabajador, máximamente, tantos nombres como puestos a cubrir —a lo sumo, tres— (art. 70); y asimismo si se trata de comités de empresa, al setenta y cinco por ciento, como límite, de los componentes de la lista alfabéticamente ordenada (art. 71-2).

En los supuestos contenidos dentro del sistema proporcional, se votará igual número de puestos a cubrir en la respectiva lista cerrada (art. 71-3).

— Tras votar se produce *la atribución de puestos* que no reviste dificultad alguna en la elección por el sistema mayoritario: son elegidos quienes más votos obtengan. En cambio, en la representación proporcional hay que hallar el cociente electoral para asignar puestos en cada lista y los sobrantes se concederán a la lista o listas con resto mayor; dentro de cada uno de ellos, a su vez, la elección recae sobre el candidato que más votos lograra y, en caso de empate, quien figure en la lista en lugar anterior.

— Finalmente, *la identificación sindical o independiente* de los candidatos y, por tanto, de los posible elegidos se asegura a través del empleo de las siglas de las correspondientes centrales sindicales en las listas o bien de las menciones que acrediten

su condición de independientes; las prevenciones, en este sentido del art. 71-2 parecen apropiadas en la medida que permiten al elector pronunciarse en la votación según sus afinidades sindicales o bien ante su falta de sindicación y al mismo tiempo ofrecen unos resultados más fiables ya que cabrá efectuar una computación de los puestos logrados tanto por trabajadores pertenecientes a sindicatos como por los no afiliados y contribuirán a clarificar el confuso mundo en que se movieron las elecciones, y sus resultados, convocadas por el D.E.

2. El importante papel de la mesa electoral

La asunción de un papel de primordial importancia en el proceso que nos ocupa por parte de la Mesa Electoral, conecta estrechamente con el criterio de democratizar y desburocratizar las elecciones de los órganos representativos del personal en la empresa.

El E.T. — como en su momento lo hizo el D.E. — ponen en manos de los propios trabajadores de la empresa la *tarea de conducir todo el proceso de la elección por medio de la Mesa electoral* (143), que estará encargada de las funciones de vigilancia, realización del escrutinio, documentación y resolución de reclamaciones en primera instancia.

— Su *composición* es de tres miembros: presidente, vocal y secretario, a tenor del art. 73-3. Los componentes no son elegidos sino designados a base de módulos objetivos: la antigüedad en la empresa y la edad; así el trabajador más antiguo será el presidente — con ello parece que se pretende la ponderación y la autoridad moral que puede merecer para sus compañeros, el de mayor edad quedará como vocal y como secretario actuará el más joven.

La constitución se efectúa de acuerdo con el número de electores, de tal manera que cuando el colegio electoral abarque «*doscientos cincuenta electores o fracción*» (art. 73-1) se constituirá una Mesa electoral.

— Las *funciones de la Mesa*, cuyo significado ha sido objeto de enjuiciamiento, aparecen dispersas por el articulado del E.T. y pueden clasificarse en los siguientes grupos:

1°. Censales: por virtud de las cuales le compete elaborar la lista de electores y también la relación de candidatos proclamados (art. 74-1 y 4).

2°. Determinación del número de delegados de personal o componentes del comité de empresa: implica dos actuaciones. Primeramente, a la vista del censo de electores, declarará los puestos de elección de que han de ser cubiertos (art. 74-3); después, en una labor mucho más delicada puesto que no podrá limitarse a efectuar una mera comprobación material repartirá los puestos del comité y los asignará, para su elección, a las agrupaciones de técnicos y administrativos o a la de cualificados y sin cualificar. Esta segunda operación presenta evidentes dificultades, aunque cuenta con la pauta legal del reparto proporcional entre categorías.

3°. Admisión y proclamación de candidaturas en los términos examinados anteriormente (144).

4°. Dar fe de la votación (art. 73-4). Para ello levantará acta del escrutinio y de las incidencias que puedan presentarse durante la emisión del voto y velará para que ésta se ajuste a lo previsto en el E.T.

De todo este amplio conjunto de atribuciones es fácil deducir que el *peso del proceso electoral*, de su mecánica propiamente dicha recae sobre la Mesa.

3. Especificación de las garantías electorales; la vía jurisdiccional y la posición del empresario en el proceso electoral.

El derecho de los trabajadores a la participación en la empresa que, para el E.-T. se virtualiza en la elección de delegados de personal y comités de empresa, precisa de una serie de *garantías para que este derecho no sea ilusorio* y sea efectivo.

Tales garantías, consustanciales a todos los procesos electorales se especifican aquí de la siguiente manera:

— Las derivadas de la obligatoriedad de *seguir el procedimiento* marcado en la sección primera del capítulo segundo de Título dedicado a esta representación en el Estatuto.

— El nombramiento de *interventores* de los candidatos.

— La participación de la Administración Laboral.

— El acceso a la vía jurisdiccional.

1°. El *procedimiento electoral*, considerado en sí mismo, es una importante garantía puesto que determina la plasmación legal de los actos y fases procedimentales más significativas: la fijación de electores y elegibles, el sistema electoral de representación proporcional, la constitución y las funciones de la Mesa electoral, el acto de la votación, el papel de la Administración Laboral y el acceso a la vía jurisdiccional para la resolución de las impugnaciones electorales.

Este procedimiento electoral, en los términos dichos, deberá completarse con el Decreto que convoque las próximas elecciones, pero contiene ya una serie de actuaciones taxativas. Por tanto, el quebrantamiento de sus formas, la omisión de actos, los defectos de tramitación son susceptibles de originar reclamaciones tanto a nivel de la Mesa electoral como, y esto es lo fundamental, haciendo uso de las garantías jurisdiccionales.

Hay un conjunto, pues de *actuaciones* públicas que deberán cumplimentarse inexorablemente, siendo de destacar el acatamiento de los plazos —necesariamente muy breves—: la exposición de censos en un tiempo no inferior a setenta y dos horas, la resolución de la Mesa sobre cuestiones censales veinticuatro horas después la publicación de la lista definitiva de censados en otras veinticuatro; la presentación de candidaturas nueve días después de esta publicación y proclamación de candidatos en los dos siguientes; reclamación dentro del día hábil después y resolución de la Mesa en el posterior; por último el plazo entre la proclamación de candidatos y la votación es de cinco días. La existencia de todos estos *actos y términos tasados son garantía electoral primaria* y de ahí la necesidad de su cumplimiento riguroso.

2°. *Documentación*: como el procedimiento electoral se desenvuelve en un breve espacio de tiempo, y aunque sus exigencias no revisten excesiva complicación, algunas de las más importantes deben constar por escrito para acreditar que se han cumplido los preceptos reguladores del procedimiento electoral fijado por el E.T. La constancia documental es, en primer lugar, reveladora de la adecuación o no de los actos a los requisitos legales y constituirá fundamento para poder acudir a la vía jurisdiccional y, con carácter previo a la misma Mesa en los casos en que así esté dispuesto; a

mayor abundamiento la naturaleza de algunos actos demanda la forma escrita como:

- El *censo* electoral, que se publicará en el tablón de anuncios de la empresa o centro de trabajo.
- La *proclamación de los candidatos*, efectuada por la Mesa electoral.
- Las *candidaturas* que contendrán los nombres de quienes se presenten a la elección y las siglas correspondientes al sindicato respectivo o mención de independencia de los candidatos.
- Las *reclamaciones y resoluciones* sobre censos y candidaturas que, aunque no lo exija el art. 74-2, 3 y 4, habrán de figurar por escrito para el mejor conocimiento de los interesados así como a efectos de una eventual actuación jurisdiccional.
- El *voto* mediante papeleta.
- El *acta de la elección* que no se levantará en ejemplar único sino que habrá de expedirse, al menos, por quintuplicado. En efecto, habrán de ser remitidos por la Mesa ejemplares del acta al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación; al empresario; al interventor o interventores; a los delegados de personal o comité de empresa y obviamente, otra para la propia Mesa (art. 74, apartados 1 al 5).

3°. *Nombramiento de interventores*: al igual que en los demás procesos electorales, los candidatos podrán nombrar interventores para constatar la rigurosidad del acto de la votación y actuaciones concurrentes al velar por los intereses de quienes les han nombrado. Especialmente es interesante este tema en las grandes empresas, donde existan varias Mesas, ante la imposibilidad de los candidatos de estar presente en todas ellas.

El *E. T.* es *escueto* al referirse a los interventores; sus funciones serán las previstas en las normas de la convocatoria electoral y las disposiciones legales que complementen la misma. Cuestiones tan significativas como si es requisito indispensable para ostentar el cargo ser trabajador de la empresa o la posibilidad de nombrar interventor a algún miembro del sindicato que presente candidaturas, qué requisitos en suma ha de reunir el interventor son temas que no figuran en el *E. T.* y que habrán de ser especificados en la convocatoria.

4°. *La participación de la Administración Laboral*: La amplitud conferida a esta participación por el D.E. queda *notoriamente disminuida en el E. T.*; se deja en este texto más autonomía a las partes, se confía en la garantía que supone el procedimiento y, en última instancia, en el acceso a la jurisdicción de las cuestiones electorales.

Efectivamente, pese a las incidencias propias de todo proceso electoral — y el D.E. era, sobre todo una convocatoria de esta naturaleza — esta norma no regulaba un suficiente cauce impugnatorio, susceptible de proporcionar garantías mínimas para la defensa de los derechos e intereses de los afectados y, paralelamente confería un intervencionismo hipertrofiado a la Administración Laboral quien podía decidir sobre los problemas que se suscitaban en el curso del proceso cualquiera que fuera su índole. La sustanciación de las diferentes causas impugnatorias, tras de ser resueltas por la Mesa electoral eran conocidas por las Delegaciones de Trabajo cuando no competían *ab initio* a éstas (145).

Esta intervención, en profundidad de tales entes administrativos se merma sustancialmente en el *E. T.* al desaparecer las funciones tan extensivamente proclama-

das en el D.E. y singularmente las de carácter casi jurisdiccional y quedar reducidas a las de *custodia, publicación de resultados y expedición de documentos*; todo ello a través de un organismo autónomo, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Este Instituto mantiene en depósito las papeletas durante tres días a partir de la votación; publica los resultados habidos tras las votaciones, con expresión nominativa de candidatos electos y siglas; finalmente expedirá copia auténtica de las actas a quienes estén interesados (art. 76 del E.T.).

5°. *La vía jurisdiccional*: es señalada en el E.T. como «*jurisdicción competente*», en términos ambiguos que necesitan una adecuada especificación.

Evidentemente lo primero que debe afirmarse es que esta vía no es única sino dual. De una parte, y aunque el E.T. no haga referencia a ella de una manera directa, la jurisdicción penal conocerá de los delitos que se cometan en materia electoral, según el art. 78 y siguientes del R.D.L. 20/1.977, de 1.8 de marzo, sobre normas electorales; de especial incidencia acerca de responsabilidades de Presidentes y miembros de Mesas así como de fiabilidad de la documentación utilizada en cada fase.

Por otro lado, se articula un proceso, de carácter sumario cuya especificación es la siguiente:

a). *Competencia*: corresponderá a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de que el E.T. no lo señale, dada la cualidad de los sujetos procesales: trabajadores y/o empresarios; recuérdese que el Estatuto exige ostentar la condición de trabajador para ser elector y elegible y de que se realizará la elección en el ámbito de la empresa; a mayor abundamiento en el «*incumplimiento de leyes y disposiciones sociales que afecten particularmente al demandante*» (art. 1-5 de la Ley de Procedimiento Laboral) puede basarse la pretensión en esta materia.

b). *Objeto*: la impugnación de cualesquiera actuaciones acaecidas a lo largo del proceso.

c). *Legitimación*: activamente quienes tengan interés directo, lo cual debe ser interpretado en sentido amplio: trabajadores, candidatos, sindicatos que hayan presentado candidaturas (146).

d). *Fundamentos de la demanda*: en primer lugar, el *vicio grave de procedimientos* siempre que afecte a las garantías del proceso electoral (147) y que sea de tanta significación como para alterar su resultado; en otras palabras que, como consecuencia de las actuaciones impugnadas, resultaran elegidos determinados candidatos que, de no haberse producido el vicio, no lo hubieran sido.

Otro fundamento, de índole formal también, es la falta de algún *dato en acta*; aquí no se exigen las condiciones mencionadas anteriormente y parecería, de una lectural *prima facie* del texto, bastante esta omisión; pero entendemos que debe interpretarse en el sentido de que la ausencia de datos deberá ser sustancial, influyente en el resultado electoral.

Por último, la *carencia de legitimación* o de *capacidad* de los candidatos elegidos: cuando no reúnen algunos de los requisitos exigidos para ser elegibles (148) o se produzcan las circunstancias modificativas de capacidad previstas en el art. 32 del Código Civil.

Todos estos fundamentos son tasados por lo que el acceso a la vía jurisdiccio-

nal únicamente podrá basarse en alguno de los tres motivos citados, según recoge rotundamente el art. 76-3 (149).

e). *Tramitación*: los plazos son brevísimos y las actuaciones procesales mínimas, lo que avala la idea de que se trata de un proceso sumario: en el plazo de tres días se interpondrá la demanda —a la que deberán adjuntarse las pruebas que interesen a la parte— contados a partir del en que se produzca el hecho motivador; dentro de los cinco días se celebra el juicio con las pruebas dictándose la sentencia en el plazo de tres días. No cabe recurso alguno contra esta sentencia.

f). *Carencia de efectos suspensivos*: salvo que la parte interesada lo pida, y así lo acuerde el Tribunal, las reclamaciones no producen efecto suspensivo.

Finalmente, y como *culminación* de todo el sistema de garantías el E.T. establece el *papel del empresario* en las elecciones: la posibilidad de nombrar un representante para que asista a dos únicos actos que son la votación y el escrutinio (art. 73-5). No podrá estar presente en otros que no sean los estrictamente fijados por el texto, con la finalidad de evitar inmisiones —quizás solamente potenciales— que despertaría la presencia empresarial por sí o por representante en actos que competen sólo a los trabajadores.

Asimismo el empresario está obligado a prestar su *colaboración activa* en el proceso electoral; sin perjuicio de otras actuaciones que pudieran quedar impuestas por la norma de convocatoria, el art. 75-6 del Estatuto determina que deberá facilitar cuantos medios sean precisos para el desarrollo del proceso electoral entre los que se contarán, desde luego: lista de electores, mobiliario, locales, medios de comunicación y los demás que se estimen necesarios.

A mayor abundamiento de la competencia que pudiera corresponder a la jurisdicción, la Autoridad Laboral, a través de las actuaciones de la Inspección de Trabajo podrá velar por el cumplimiento de la facilitación de medios a la Mesa electora, con objeto de asegurar el cumplimiento del deber empresarial de colaboración activa que contribuya a facilitar tanto el clima electoral preciso para el desenvolvimiento con normalidad de las fases y actos que comporta el proceso como la efectiva realización de éstos.

VIII. LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

El E.T. establece una protección legal para quienes tienen la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa, que deroga expresamente la contenida en el Decreto 1.878/1.971, de 23 de julio sobre régimen jurídico de los cargos electivos sindicales, y que concernía a los representantes de los trabajadores en la empresa al estar configurados como instancias del sindicalismo vertical (disposición final tercera del Estatuto).

Esta protección legal presenta el carácter de *mínima* puesto que las garantías en que se desdobra pueden ser ampliadas por convenio colectivo (150), como así ha ocurrido en algunos supuestos (151), y por acuerdo entre las organizaciones sindicales y las empresariales, aunque explícitamente no lo recoja el art. 68 del E.T.

Efectivamente el A.M.I. contempla el tema de las garantías, pero no profundiza en ellas, sino que únicamente se limita a efectuar una mera reproducción de los distintos apartados de que consta el referido art. 68. Parece que los firmantes del acuerdo desaprovecharon una ocasión de pactar estas garantías con mayor extensión y de dar un paso más en la configuración de una representación colectiva de los trabajadores en la empresa sólidamente constituida (152).

La necesidad de trazar un sistema de protección legal de los representantes del personal en la empresa es clara y aparece plenamente fundamentada: posibilitar el *ejercicio de las competencias* atribuidas normativamente —*ex lege* o convencionalmente— con plena libertad y responsabilidad mediante los oportunos mecanismos de comunicación tanto con el empresario como con los representados. Es preciso llevar a la empresa los postulados constitucionales de la libertad y los derechos fundamentales articulando un régimen de garantías que no obstaculice el ejercicio de la representación citada, aunque ésta desagrade al poder empresarial o a los demás poderes.

En este orden, encuentra plena explicación que haya sido derogado el Decreto de 23 de julio de 1971 por lo que entrañaba de concepción contradictoria con el ordenamiento constitucional vigente y porque preveía causas de extinción del mandato ajenas a la voluntad de los representados y basadas en hechos que nada tenían que ver con la esencia de la representación (153).

Por otra parte, las garantías deben contemplarse no sólo desde la perspectiva que conlleva la posición de representantes de los trabajadores, sino también desde el punto de vista del colectivo laboral de la empresa o centro de trabajo y, en este segundo aspecto, es posible patentizar que, en la medida que no se dificulte su labor y si se proteja a los delegados y miembros de comités de empresa la *representación colectiva tendrá más eficacia* y podrá virtualizarse adecuadamente el mandato conferido por los representados. En consecuencia, las garantías son *requisitos indispensables* para que el funcionamiento de la *representación en la empresa* o centro de trabajo sea adecuado.

El E.T. enumera las garantías de los representantes en el art. 68, enumeración a la que hay que añadir la contenida en el art. 67. La coherencia y sistematización de todas ellas ofrece la siguiente especificación:

1. *Garantías formales:*

En este concepto quedaría incluida la necesidad de incoar expediente previo para que el trabajador que ostente la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa pueda ser sancionado por faltas graves o muy graves. Este precepto es una constante en nuestro Derecho pues ya lo preveía el art. 6 del Decreto de 23 de julio de 1.971 (154) y asimismo el art. 34-2 del D.L.R.T. determinaba la puesta en conocimiento del despido a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

Esta puesta en conocimiento se sustituye en el E.T. por la iniciación de un «*expediente contradictorio*» (art. 68-a) que no solamente afectará en el caso de despido —cual ocurría con el precepto citado del D.L.R.T.— sino en todos los casos de falta grave o muy grave, con lo que evidentemente se opera un ensanchamiento de las garantías con referencia a la situación legal inmediatamente precedente. El trabajador expedientado podrá alegar la inexistencia de la falta, su inadecuada tipificación o, en

general lo que estime oportuno en su defensa, debiendo oírse al comité o restantes delegados de personal —según el tipo de representación de que se trate—. Sólo después de concluirse este expediente, cuya resolución deberá la empresa notificar al interesado es cuando cabrá imponer la sanción.

Igualmente la omisión de la audiencia al interesado, o a la representación correspondiente, podrá ser atacada por el trabajador expedientado cuando solicite su revisión ante la jurisdicción laboral, de conformidad con lo previsto en el art. 58-2 del E.T.

2. *Garantías relativas al status profesional.*

Dos clases de garantías pueden encajarse en este apartado. De una parte, las concernientes a la permanencia del trabajador en plantilla; de otra, la protección contra discriminaciones o menoscabos en su puesto de trabajo o promoción profesional (art. 68-b y c del E.T.)

Por lo que respecta a la primera de ellas, es clara su importancia habida cuenta de que se podría aprovechar la existencia de causas tecnológicas o económicas motivadoras de suspensión o extinción contractual para proceder contra el representante elegido. La dificultad y los riesgos que entraña la dedicación a los cometidos propios de la representación colectiva hace necesario acentuar la protección en estos casos que actúa a manera de compensación por la carga que supone esta tarea para el trabajador.

Se garantiza, pues, al delegado de personal o al miembro del comité de empresa una cierta estabilidad frente a los avatares empresariales generadores de expedientes de crisis o despido e igualmente la ausencia de discriminaciones evaluables en términos económicos, tanto en prestaciones salariales como extrasalariales, o profesionales; en este último supuesto, ascensos de categoría profesional o a puestos directivos y actuaciones diversas de la empresa que ésta llevara a cabo en beneficio de los demás trabajadores. Todo ello significa que *no puede mermarse el status económico y profesional* del delegado o miembro del comité —en cuanto trabajador— ni *tampoco obstaculizar* sus posibilidades de *progresión en la empresa*.

3. *Libertad de actuación.*

Si las garantías enjuiciadas en los dos apartados precedentes hacían referencia a la posición del representante como trabajador en el seno de la empresa, las comprendidas en este punto atañen al ejercicio de la representación propiamente dicha. La representación no puede ser meramente formal, no puede limitarse a unas potenciales facultades, es preciso que el cometido del representante se virtualice. Para ello necesita, imprescindiblemente, un ámbito de libertad de actuación puesto que de no existir un marco suficientemente amplio para este ejercicio representativo, sería imposible el despliegue efectivo de las facultades previstas para delegados y comités de empresa.

Esta libertad, se especifica en los siguientes aspectos:

a). *Libertad de opinión* (art. 68-d del E.T.) en aquellos temas relativos al haz de competencias que ostenta el representante. Se está ante un principio básico en la materia ya que, de lo contrario, se limitaría la representación a ser un mero instrumento empresarial, desvirtuándose su significado.

b). *Libertad de publicación y distribución* (art. 68-d del E.T.). En este sentido, el representante podrá transcribir sus opiniones para que quede constancia de las mismas y de sus criterios sobre los problemas o asuntos en que sea preceptiva su interven-

ción o participación y estará facultado para divulgarlas y distribuirlas, bien mediante su exposición en el tablón de anuncios de la empresa e incluso haciendo circular sus escritos entre los trabajadores, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.

Pero además de la libertad para la expresión citada, también podrán distribuirse en la empresa publicaciones de interés laboral o social que no surjan de los propios representantes. La garantía ampara cualquier publicación que tenga —en palabras del E.T. «*interés laboral o social*», fórmula conceptual lo suficientemente expansiva como para comprender en ella los más variados supuestos.

Únicamente en cuanto antecede será requisito necesario la comunicación a la empresa, lo que no implica que el empresario pueda impedir legalmente esta circulación; sólo podrá darse por enterado de ella y, si contraviniera algún precepto normativo podría ejercer las pertinentes acciones, pero nunca oponerse o dificultar, *motu proprio*, la divulgación.

c). Disponer de un *determinado número de horas*, que varía de 15 a 40, según el número de trabajadores del centro de trabajo o empresa en que esté constituida la representación, con objeto de poder ejercitar los cometidos inherentes a ella (155). Conviene advertir con carácter inmediato, que se ha *operado un regresión*, en este aspecto concreto, con respecto al sistema vigente —y a otros proyectos legislativos anteriores al E.T.— (156) en que estaba atribuido un crédito horario a todo representante, cualquiera que fuese el número de componentes de la plantilla, de 40 horas (157); rotundamente hay que hacer constar esta disminución que alcanza nivel de generalidad, puesto que sólo en las grandes empresas los representantes obtendrán el número de horas anterior. Esta disminución, fácilmente mensurable, se ha pretendido paliar ofreciendo una vía de salida consistente en la acumulación de las horas de los delegados de personal o miembros del comité de empresa en uno de ellos, o en varios, e incluso —si el total del tiempo atribuido a los representantes lo permitiera— cabría quedar liberado alguno de ellos de la obligación de prestar laboralmente sus servicios percibiendo la correspondiente retribución. En este caso será preciso que así se pacte en convenio colectivo.

También supone un ensanchamiento al tasado crédito horario fijado en el E.T la cláusula del A.M.I. de aplicación cuando algún delegado de personal o miembro del comité de empresa forme parte de la comisión negociadora de convenios colectivos. Tres requisitos son precisos para que se efectúe esta ampliación:

1º. Ser componente de la comisión negociadora.

2º. Que las sesiones a que asista sean consideradas oficiales, es decir, no preparatorias del convenio o explicativas del mismo una vez concertado.

3º. La inclusión de la empresa dentro del ámbito funcional del convenio.

d). *Ejercicio del cargo durante el tiempo del mandato*. La representación viene conferida por el *colectivo* de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo; consiguientemente si éstos son los que otorgan la representatividad, a ellos únicamente *compete el cese de los representantes*. Ninguna otra instancia puede intervenir en la extinción del mandato antes del término legal hábil (158): ni el empresario, ni las organizaciones sindicales a que pueda estar afiliado el representante, ni la Autoridad Laboral pueden promover la terminación o revocación del mandato representativo antes de su vencimiento.

Por tanto, el delegado de personal o miembro del comité de empresa desempeñará su cargo durante el tiempo previsto a menos que le sea revocado este mandato exigiéndose entonces los siguientes requisitos mencionados por el art. 67-2 del E.T.:

1°. Convocatoria de *asamblea* por un tercio al menos del número de sus electores; esto es, de los que le hayan votado por formar parte del mismo colegio electoral, si la empresa o centro de trabajo tiene más de cincuenta trabajadores fijos o de todos los trabajadores si la plantilla es inferior a dicha cifra.

2°. *Mayoría absoluta* de electores, especificados de acuerdo con los criterios anteriores.

3°. Emisión del *sufragio en forma* personal — no es admisible aquí el voto por correo — libre, directo y secreto, con lo que evidentemente no será posible legalmente la votación con mano alzada.

Estos tres requisitos expresan la necesidad de proteger al representante frente a las momentáneas o informales actuaciones encaminadas a revocar su representación.

e). *Extensión temporal de las garantías*. En este orden resulta necesario distinguir dos supuestos:

El primero de ellos comprende a los representantes elegidos al amparo del D.E.: este mandato durará hasta que se convoque nueva elección, de conformidad con la disposición final 4º del E.T.

En segundo lugar, los representantes a elegir en la primera convocatoria publicada después de la promulgación del E.T. desempeñará su cometido a lo largo de dos años (art. 67-2 del Estatuto).

Por lo que respecta a ambos casos las garantías se extienden por un año más a partir de la cesación del mandato.

En cuanto al inicio de la representación, coincide con el momento en que resulten elegidos los delegados de personal o miembros de los comités, puesto que, como advierte el art. 76-5 las reclamaciones carecen de efectos suspensivos.

f). *Colaboración del empresario*. Como culminación de todo el sistema de garantías que ha quedado enjuiciado, se infiere un principio que está presente en todo su contenido y es el de que el empresario no puede obstaculizar la función de los representantes y, a mayor abundamiento ha de hacerla posible (159); este deber aparece especificado en distintos preceptos del E.T.: facilitar el centro de trabajo para la celebración de asamblea (art. 78-2) (160) y de un local para desarrollar sus actividades (art. 81).

IX. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A REUNIRSE EN LA EMPRESA: SU IDENTIFICACION CON LA ASAMBLEA EN EL E.T.

1). El derecho de reunión desvirtuado por el E.T.

Este derecho no aparecía regulado en el D.E. que ignoraba completamente la reunión de los trabajadores en la empresa, pese a la frecuencia evidente de convocatorias masivas en las unidades productivas y la subsiguiente celebración de reuniones; lo que significaba una omisión reprochable.

Por su parte, el P.L.R. incluirá entre sus preceptos los relativos al derecho de reunión con una cierta amplitud que, en algunos supuestos, ha sido disminuida por el Estatuto: así que el empresario disponga de hasta cuatro motivos para oponerse a tales celebraciones —frente a los dos del proyecto de ley citado— entre los cuales se en-

cuentra el cierre legal de la empresa (art. 78-2 del E.T.) de hondas repercusiones y que se introduce subrepticamente en el contenido del E.T. pese a la evidente contradicción que significa el haber sido despegado del texto enviado por el Gobierno a las Cortes todo el Título IV comprensivo de los conflictos colectivos de trabajo, merced al acuerdo U.C.D. — P.S.O.E.

El Estatuto, en esta línea, presenta la asamblea como un derecho de los trabajadores al determinar que *«los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea»* (art. 77-1) y lo hace derivar del art. 4 que concibe la reunión como derecho básico del trabajador, precepto que trae causa, a su vez, del art. 21 de la Constitución que especifica los derechos y libertades públicas en esta materia.

Pero un análisis de fondo de la regulación dada por el E.T. revela como éste *identifica el derecho de reunión con la asamblea*, formalista y sujeta a ineludibles requisitos, como se desprende del art. 77-1 citado; es decir, la *única forma de reunirse los trabajadores en la empresa* es haciendo uso del procedimiento excesivamente ordenancista previsto en los art. 77 al 80 con exclusión de ningún otro medio por cuanto el Estatuto no lo establece y salvo que por convenio colectivo se reconozca explícitamente.

Con ello se opera una restricción del derecho a reunirse que tiene evidentemente otros supuestos distintos al asambleario ya que éste es una especificación —siquiera importante— de aquél y asimismo se restringe la ordenación que nos ocupa con relación a la que prevalece en otros sistemas más progresivos, como el italiano que contempla con mayor profundidad los dos grandes aspectos de que consta el derecho de reunión: entre *grupos* de trabajadores y con respecto a *todos* los componentes de la plantilla (161).

Pues bien, la primera de estas modalidades no aparece, sorprendente y criticablemente en el articulado del E.T. que sólo recoge la segunda. Cabría preguntarse si es que los trabajadores de una sección, de un taller, de una cadena no tienen problemas o no necesitan reunirse para tratar de sus intereses peculiares; evidentemente no cabe una respuesta negativa por lo que se impone la conclusión de que el *legislador ha decidido aminorar el derecho de reunión* y constreñirlo dentro de unos límites excesivamente formales, que dificultan el ejercicio adecuado del mismo: convocatoria rigurosa, tiempo de las reuniones, orden del día, totalidad de la plantilla...

No parece, por tanto, que pueda hablarse como lo hace el Estatuto de un *derecho colectivo de reunión, sino de un mero derecho de asamblea*, formalista y restrictivo con respecto al legítimo derecho de los trabajadores a reunirse.

La explicación de esta actitud legislativa puede estar, quizás, en que no ha sido propósito del legislador llevar a la empresa las libertades y derechos según el modelo constitucional (162); su intención es otra: *preservar el sistema económico vigente* como se desprende de la simple lectura de la Exposición de Motivos del E.T. la cual define textualmente al derecho de reunión como *«válvula de seguridad del sistema industrial»*. Esta ruda expresión, desafortunada e impropia del lenguaje jurídico supone un cambio de acento de este derecho fundamental, cuando no una transgresión del espíritu de las disposiciones constitucionales que no deja de sorprender y que ha de enjuiciarse negativamente.

2. El significado de la asamblea como estructura organizativa.

Efectuada la crítica anterior al sentido limitado que el E.T. da al derecho de reunión, es conveniente hacer alguna referencia a la significación que tiene este derecho: Ante todo, supone el paso de una estructura asociativa, plasmada en el sindicato, a otra de carácter organizativo que abarca a la totalidad o a un grupo identificado de trabajadores con independencia de su afiliación o no a un sindicato e implica una modificación radical del funcionamiento e índole del sistema asociativo (163).

Por ello no resulta fácil encuadrarla dentro de las instituciones configuradoras del llamado Derecho Sindical, pero en cambio pueden detectarse con mayor claridad sus caracteres:

a). Tiene una *rudimentaria organización* interna, que intenta superarse con algunas prescripciones legales sobre presidencia, orden del día y toma de decisiones (arts. 77 a 80 E.T.).

b). Su *duración es provisional*, reducida al tiempo que tarden en debatirse los temas que componen el orden del día, aunque en principio no existe término final fijado apriorísticamente, que puede dilatarse algún tiempo más en los denominados «*encierros*».

c). Los participantes presentan una *identificación parcial*. De una parte, los delegados de personal o miembros de los comités están clarificados e incluso también lo están los asistentes que no pertenecen a la empresa; en cambio la convocatoria a los componentes de la plantilla de la unidad productiva es innominada.

d). La carencia de un esquema organizativo estable se compensa con el cumplimiento de los *requisitos formales* para su celebración exigidos por el E.T.

e). Su ordenación contiene algunas *normas de comportamiento*, aunque elementales y transitorias: determinación de las personas que presiden, tratamiento exclusivo de los asuntos que componen el orden del día, sistema de votación prefijado en cuanto a la forma y el quorum exigido.

f). La adopción de los acuerdos sigue el régimen de *mayorías* y lo mismo puede afirmarse de su revocación.

g) Los acuerdos *vinculan* a los componentes de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, con independencia de que asistieran o no a la asamblea.

Estos rasgos permiten configurar a la figura jurídica que nos ocupa como una estructura de base, ocasional y desprovista de autónoma subjetividad jurídica según el ordenamiento estatal; pero en todo caso es expresión de la democracia directa de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que supera la forma de representación colectiva (delegados de personal y comités de empresa) y se constituye en un ente de deliberación y toma de decisiones que afectan directamente al colectivo laboral de la unidad productiva (164).

3. El formalista régimen legal de la asamblea.

El *régimen legal* de la asamblea está minuciosamente regulado en el E.T. que adolece de un *exceso de formalismo*, deficiente técnica jurídica y de una obsesión precautoria con todo un catálogo de medidas cautelares puesta en manos de los empresarios. Para una más adecuada sistematización y un enjuiciamiento en profundidad de sus preceptos se determinan las siguientes fases: convocatoria, celebración, tiempo,

actuaciones asamblearias y posición del empresario.

a). *Convocatoria.*

a'). *Convocantes:* la facultad de convocatoria reside en los entes institucionalizados de representación colectiva en la empresa o centro de trabajo, o sea delegados de personal y comités de empresa; pero no se reserva exclusivamente a ellos porque también ostenta poder de convocatoria el *colectivo laboral* (art. 77-1 del E.T.).

Por lo que respecta al primero de los supuestos, la convocatoria la efectuarán los delegados de personal si la plantilla tiene menos de cincuenta trabajadores y el comité cuando esta cifra sea rebasada.

En lo que atañe al segundo caso, el colectivo laboral de empresa o centro de trabajo puede promover la convocatoria, siempre que se adopte esta decisión al menos por el treinta y tres por ciento del total de la plantilla. *El legislador no ha querido conceder el monopolio de convocatoria a delegados y comités* ante la posible discrepancia de los componentes de la plantilla con sus representantes —piénsese que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 67-2 la revocación puede gestarse y llevarse a cabo en asamblea— o bien ante la inhibición representativa en alguna materia de interés para los trabajadores de la unidad productiva.

Este procedimiento revestirá la máxima importancia en aquellas empresas cuyo censo laboral no fuera superior a diez trabajadores fijos y que, consiguientemente, no pueda elegirse en ellas delegado de personal. Dado que los trabajadores no dispondrán de posibilidad para ejercitar el derecho de representación colectiva, pueden no obstante virtualizar el de asamblea mediante el acuerdo del treinta y tres por ciento del total y suplir, de alguna forma la carencia de una representación institucionalizada y permanente por medio de esta modalidad de democracia directa, aunque dotada de menos agilidad ya que el empresario puede oponerse a que se celebren reuniones si no han transcurrido los dos meses desde que tuvo lugar la anterior, en uso de la facultad conferida por el art. 78-2-b.

De lo dicho se deduce que *no cabe la celebración espontánea* como sucede en otras legislaciones (165) puesto que, por virtud de precepto legal se requiere la convocatoria con las exigencias formales citadas; de esta manera *se ha querido reconducir el cauce asambleario* y potenciar a los delegados y comités que serán los más frecuentes protagonistas de las convocatorias o bien, por razones tácticas, dispondrán del procedimiento más sencillo para decidir o no sobre la celebración de las reuniones: su propio acuerdo.

b'). *Contenido:* comprenderá el orden del día previsto por los convocantes (arts. 77-1 y 79). No establece el E.T. restricción alguna sobre los temas objeto de debate, basta para ello que sean incluidos en el orden del día y, por tanto el número de cuestiones y su naturaleza es abierto. Podrían citarse como aspectos susceptibles de un tratamiento más frecuente:

— Problemas relativos a la organización y condiciones de trabajo en la empresa.

— Referéndum sobre la elaboración de la plataforma reivindicativa tanto en convenios como en conflictos colectivos.

— Aceptación, en su caso, de las propuestas formuladas por la empresa o ne-

gociadores empresariales en orden a convenios colectivos.

—Elaboración o asunción de contenidos reivindicativos: sindicales, sociales, económicos y políticos.

c'). *Comunicación*: corresponde efectuarla a los convocantes y se dirige en una doble dirección: a los trabajadores que componen la plantilla empresarial o de centro de trabajo y al empresario.

En cuanto a la destinada a los trabajadores —puesta en su conocimiento de los asuntos a tratar los instrumentos para llevarla a cabo serán, comúnmente, el tablón de anuncios señalado en el art. 81 o la comunicación escrita para distribuirla en el interior de la unidad productiva, el amparo del art. 68-d; nada dice el E.T. por lo que concierne a la utilización de otros posibles medios (audiovisuales, p. ej.) que cabe emplear siempre que no se contravengan las disposiciones legales generales.

Por lo que respecta a la notificación enviada al empresario está dotada de una mayor complejidad y en ella constarán: 1) el *orden del día*, como se encarga de exigir el art. 77-1, exigencia completa y remarcada en el art. 79; 2), los *nombres* de los asistentes a la asamblea que no formen parte de la plantilla de la empresa, generalmente miembros de sindicatos o de partidos políticos más afines con el colectivo laboral; 3) la propuesta de las *medidas concretas* para evitar factibles perturbaciones que la asamblea pueda generar en la empresa; en este sentido cabe que no figuren especificaciones determinadas y sí solamente una invitación al empresario a debatir y negociar —acordar es el verbo utilizado por el art. 77-2— esas medidas lo que, en todo caso, deberá acontecer antes de la celebración de la asamblea porque, de lo contrario, el empresario tendrá la facultad de negarse a ceder el local ya que faltará el cumplimiento por parte de los convocantes de una de las disposiciones del Estatuto (art. 78-a).

El plazo para notificar la convocatoria finaliza cuarenta y ocho horas antes de realizarse la asamblea (art. 79). No parece que exista inconveniente en dissociar los momentos de citación al empresario del relativo a los trabajadores; la ley determina que el término de cuarenta y ocho horas tenga efectividad con respecto al empresario, pero nada se opone a que los trabajadores puedan ser citados con antelación e incluso, todos o algunos de ellos, con posterioridad al plazo horario de referencia.

b) *Celebración*:

a') *Presidencia*: la composición de la presidencia está rígidamente fijada en el Estatuto y no se identifica, en todos los supuestos con los convocantes. Corresponde, de acuerdo con el art. 77-1, a los delegados de personal o comités de empresa tanto si fueran también los convocantes como en el caso de que virtualice esta facultad el treinta y tres por ciento de la plantilla.

Se ejercerá *mancomunadamente*, según la dicción legal, y le compete la comunicación al empresario de la convocatoria, los nombres de las personas que sin pertenecer a la empresa asistirán a la reunión y la adopción de las medidas cautelares, como quedó expresado anteriormente. No desea el Estatuto establecer una presidencia personalizada, quizás para evitar o dificultar posibles liderzgos; pero, a pesar de esta prevención legal no resultará difícil posibilitar fórmulas prácticas para fijar la posición de un moderador de los debates puesto que, en los casos de vinculación de los delegados de personal y miembros del comité de empresa a centrales sindicales, la disciplina

sindical determinará el presidente efectivo o, cuando menos, quien dirigirá la reunión, sin perjuicio del papel relevante asumido de cara a los afiliados por el delegado sindical especificado en el A.M.I. (punto XI), máxime si es miembro del comité o delegado de personal, en los casos en que se constituya esta figura (166).

Por el contrario, no resulta posible sumar a la presidencia a una persona distinta a la plantilla porque legalmente sólo se admite su presencia (art. 77-1) y no equivale obviamente a presidir que únicamente compete a delegados y miembros del comité en la forma vista.

b'). *Lugar*: este aspecto resulta con toda claridad de los preceptos del Estatuto: el centro de trabajo, si es que reúne las adecuadas condiciones para ello (art. 78-1). Podría plantearse alguna discrepancia entre el empresario y los trabajadores acerca de si concurrían o no tales circunstancias; obsérvese que entre los motivos de oposición del empresario, previstos en el n.º. 2º de dicho artículo, no figura el de que las circunstancias del local impidan la celebración de la asamblea. En este caso y ante la negativa empresarial competiría a la Autoridad Laboral la resolución previo informe de la Inspección de Trabajo (167).

c') *Desarrollo*: incumbe la dirección de la asamblea a la presidencia mediante el ejercicio y la sujeción a lo que el E.T. llama «responsabilidades», sin especificar más, y que pueden concretarse en la vigilancia del normal desarrollo de los debates, cuidar de que la asistencia de las personas que no formen parte de la plantilla sean las efectivamente notificadas al empresario; velar para que el tratamiento de las cuestiones suscitadas en la asamblea sean precisamente las contenidas en el orden del día porque sólo éstas pueden someterse a deliberación; finalmente la presidencia propiciará el cumplimiento de las medidas de seguridad necesarias para evitar perjuicios en la empresa.

d') *Asistentes*: vendrán dados por los trabajadores de la empresa o centro laboral; concurrencia que puede ser conjunta, en todos los casos en que sea posible, y que será regla general. Pero es factible también que por insuficiencia del local, o por trabajo a turnos — como causas más fundamentales — aunque no únicas (art. 77-2) los trabajadores hayan de reunirse separadamente, mas en estos casos, y por imperativo del mismo precepto, se considerará que ha habido una sola reunión.

e') *Votación*: los principios formulados en el art. 80 del E.T. revelan la existencia de un régimen legal muy estricto en esta materia, que es congruente con el mantenido para la elección de representantes de los trabajadores. Se trata de poner fin a las votaciones a mano alzada y sustituir este procedimiento por otro más adecuado y ceñido a precisos requisitos: voto directo, personal, libre y secreto pudiéndose votar también por correo (168); igualmente se exige un *quorum* determinado: mayoría cualificada de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro.

c). *Tiempo de celebración*:

El E. T. se muestra proclive a espaciar la celebración de las asambleas. Cierto que no prohíbe su convocatoria en momentos determinados y que tampoco la defiere a épocas prefijadas ni establece límites directos ni indirectos a la duración; pero faculta al empresario para negarse a facilitar el local para reunirse — que es tanto como impedir la asamblea en la empresa cuando hayan transcurrido menos de dos meses desde que tuvo lugar la última. En otras palabras el ordenamiento deja al poder empresarial la limi-

tación a seis del número de reuniones que pueden convocarse y celebrarse cada doce meses, por aplicación estricta del apartado b). del n.º. 2 del art. 78 del Estatuto poniendo una restricción de dudosa constitucionalidad en un tema de tanta trascendencia.

No parece que esta limitación esté basada en la objetividad ni en la observancia de preceptos constitucionales; evidentemente las partes podrían convenir en la fijación del número de asambleas empresariales, pero no resulta justificado que el legislador tome partido para dejar a la iniciativa excluyente del empresario la fijación de la cifra de asambleas, aspecto que no precisa de más comentario.

Por disposición del art. 78-1 se incluye —de soslayo en la regulación del lugar de reunión— el requisito de que la asamblea deberá acontecer fuera de horas de trabajo por lo que sólomente mediante acuerdo con el empresario, bien peculiarizado, bien en convenio colectivo cabrá realizarla dentro de la jornada laboral (169); con todo, al empresario individual le bastará con rechazar el acuerdo y a los negociadores empresariales en el convenio colectivo con oponerse a que figure en el texto para cegar esta tímida vía de salida ofrecida por el E.T. en el mencionado artículo.

d). *La posición del empresario*

En primer lugar es de *colaboración*, que dimana del postulado de no dificultar la realización de las funciones de los representantes de los trabajadores en la empresa y, obviamente, de no obstaculizar tampoco el desarrollo de los derechos colectivos de la plantilla. Consiguientemente una vez recibida la comunicación de que se celebrará una asamblea, conforme quedó enjuiciado anteriormente, tiene la *obligación de facilitar el uso del local* deber del que sólo podrá quedar exonerado en los casos señalados en el art. 78-2, que deben interpretarse restrictivamente ya que se trata de *excepciones* que el empresario puede hacer valer para evitar la cesión del local, como se desprende del mismo texto del art. 78-2 *in fine* (170), y que son objeto del análisis que sigue:

1º). «*Si no se cumplen las disposiciones de esta ley*». Se trata de una fórmula destinada a salvaguardar el cumplimiento de los requisitos formales de las convocatorias exigidos rigurosamente por el E.T. y del examen del Capítulo Segundo del Título II resultaría una catalogación de estos supuestos:

—Falta de convocatoria: evidentemente cuando se omite la comunicación al empresario, éste podrá denegar la utilización del local.

—Si no consta el orden del día en la convocatoria, condición ineludible por lo dispuesto en el art. 79.

—Cuando la reunión no haya sido convocada por los delegados de personal, comité de empresa o el treinta y tres por ciento de la plantilla (art. 77-1); en otras palabras si se está ante una asamblea espontánea o no se ha conseguido el *quorum* de convocatoria exigido.

—En el supuesto de que no hubieran sido acordadas previamente las medidas oportunas para evitar perjuicios a la empresa (art. 77-1).

—En el caso de que se pretenda efectuar la asamblea dentro del horario de trabajo, cuando no medie pacto entre los trabajadores y el empresario o bien convenio colectivo de fuerza vinculante para unos y otros por afectar a la empresa (art. 78-1).

2º). Si la reunión hubiera de celebrarse antes de transcurrir dos meses desde que tuvo lugar la anterior asamblea. Es una excepción clara y su explicación ha queda-

do expuesta anteriormente.

Mas por lo que atañe a la expresión «*reunión celebrada*» cabría decir que el cómputo del plazo consignado debe hacerse desde el comienzo de la asamblea precedente —en el supuesto de que hubiera durado más de un día— puesto que la dicción no puede interpretarse en el sentido de que se tomará en cuenta el tiempo desde que terminó la asamblea ya que para ello debería constar explícitamente en el precepto y, a mayor abundamiento, la notificación al empresario se refiere al comienzo del acto en cuanto no existe obligación para los delegados de personal ni para el comité, en su caso, de notificar la terminación (171).

3º) Falta de resarcimiento o afianzamiento por los daños ocasionados en alguna reunión anterior. Aquí se puede plantear el problema de quién valorará los perjuicios causados; no será bastante la evaluación llevada a cabo por el empresario sino que deberá ser fijada con intervención del comité o delegados de personal. Uno u otros de los representantes de los trabajadores podrían impugnar la valoración empresarial y, en este caso, hasta que no se produzca la resolución judicial debería quedar en suspenso la facultad del empresario puesto que de no hacerlo así sería suficiente una evaluación excesiva por parte de éste de los daños para obstaculizar la cesión del local.

4º) Cierre legal de la empresa: Sabido es que el E.T. no regula este cierre y que, además por virtud de acuerdo entre el P.S.O.E. y U.C.D. fue desgajada del proyecto de ley la parte que contenía esta materia; transitoriamente desde la promulgación del E.T. y su entrada en vigor y hasta que se regulen por ley los conflictos colectivos rige lo dispuesto en los arts. 12, 13 y 14 del R.D.L.R.T.

Examinada la colaboración del empresario y las excepciones a la misma, es preciso plantearse para terminar de delimitar su posición ante el ejercicio del derecho de asamblea, la cuestión de si tiene o no derecho a concurrir a ella. Nada dice el E.T. sobre su presencia durante la celebración asamblearia; superado el concepto comunitario de empresario, la sindicación vertical e incorporado al ordenamiento laboral el postulado de la autonomía colectiva de las partes sustentado incluso en la Exposición de Motivos del Estatuto no existe fundamento alguno para fundamentar esta asistencia ya que se trata del ejercicio de un derecho colectivo de los trabajadores que podría verse influenciado o mermado por la presencia injustificada del empresario (172).

CONCLUSIONES CRITICAS

1. — Se reconocen legislativamente los derechos colectivos de los trabajadores a la representación y la asamblea en la empresa.

2. — Sin embargo el modelo representativo ofrecido por el E.T. resulta incompleto al no regular directamente la representación sindical de empresa.

3. — Tampoco reconoce la existencia de entes coordinadores de la representación de los distintos centros de trabajo de la misma empresa y muestra recelos y cautelas rechazables al aludir a los comités intercentros.

4. — Es constatable la existencia de un vacío para la constitución de delegados de personal y comités de empresa desde la entrada en vigor del Estatuto hasta la convocatoria de nuevas elecciones por disposición no dictada en el momento presente.

5. — Discrimina a los trabajadores al exigir un tiempo mínimo de permanencia en la empresa para ser elegible.

6. — Al identificar el derecho de asamblea con el de reunión se disminuye el conjunto de derechos colectivos de los trabajadores al no regular la reunión de grupos de trabajadores y hacerlo únicamente por lo que respecta a la totalidad de la plantilla. Pese a las dicciones legales no hay derecho de reunión en la empresa y sólo está reconocido el de asamblea.

7. — El E.T., en esta tendencia restrictiva, es proclive a espaciar la celebración de asambleas; no contempla las que se lleven a cabo en horas de trabajo y pone en manos de los empresarios la facultad de limitar a 6 el número de convocatorias por período de 12 meses.

8. — Es apreciable una desburocratización del proceso electoral, el que se haya eliminado intervencionismo administrativo en la dinámica procesal y el que las fases y actos electorales estén sometidos al control jurisdiccional.

9. — Igualmente aparecen las garantías indispensables para la efectividad de la representación al asegurarse el mantenimiento del status económico y profesional del trabajador y su promoción en la empresa.

Abril 1980

NOTAS.

- (1) Vid. las aportaciones de J. Rivero Lamas, M. Martín Valverde, T. Sala Franco y otros en *I Coloquio sobre relaciones laborales* — Jaca, 1.976 — Zaragoza, 1.978.
- (2) Como advierten lúcidamente G.H. Camerlynck y G. Lyon Caen «lo que importa comprender es que... cada una de sus normas (del Derecho del Trabajo) nace en un contexto histórico que la explica y que no sobrevive siempre a ese contexto», en *Derecho del Trabajo*, trad. española de la 5ª ed. francesa, Madrid, 1.974, pág. 16).
- (3) Montoya Melgar utiliza esta expresión al tratar de sindicatos y relaciones colectivas de trabajo, Murcia, 1.978, págs. 199 y 200; asimismo publicaciones legislativas emplean esta denominación: «Las normas laborales de la transición política», *Legislación Laboral de la Universidad de Sevilla en su puesta al día de 1.977*.
- (4) Vid. Nicolás Sartorius, *EL SINDICALISMO DE NUEVO TIPO*, Barcelona, 1.977, págs. 26-28; los estatutos de centrales sindicales como U.G.T. — aprobado en su XXXVI Congreso celebrado del 25 al 28-5-78, art. 1; C. C. O. O., aprobado en el I Congreso del 21 al 25-6-78, art. 1; U. S. O., de 2 de octubre de 1.977, arts. 1 y 2; C. N. T. febrero de 1.978, arts. 1 y 2; S. U., aprobado en el III Congreso 25-28-5-78, arts. 3 y 5. Asimismo una síntesis de la actitud del movimiento obrero en el régimen político anterior en L. E. de la Villa y M. C. Palomeque, *LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO*, Madrid 1.977, págs. 452-459.
- (5) Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4-3-77; ley de 1-4-77 sobre derecho de asociación sindical; Real Decreto-Ley 31/1.977, sobre extinción de la sindicación obligatoria.
- (6) Vid. la crítica de A. Montoya Melgar, loc. cit. pág. 200.
- (7) Rivero Lamas deja «constancia de la ausencia en la Constitución de un modelo de relaciones laborales de perfiles claros y definidos», en *ESTUDIOS SOBRE LA CONSTITUCION ESPAÑOLA*, Zaragoza, 1.979, pág. 120.
- (8) Como afirma Montoya Melgar, «la Constitución de 1.978 dispensa... un tratamiento de primerísima importancia al tema del trabajo asalariado». A. Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 3ª ed. Madrid, 1.979, pág. 94; tratamiento que «consagra a nivel constitucional los derechos colectivos básicos de los trabajadores», para J. A. Sagardoy Bengoechea, *EL MODELO LABORAL ESPAÑOL*, «El País», de 20-11-79.
- (9) Según la Exposición de Motivos del E. T., «el nuevo modelo político (de la Constitución) precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral. Dicho modelo laboral se expresa en la Constitución en tres pilares básicos: la contraposición de intereses en el mundo del trabajo, la autonomía colectiva de las partes sociales y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa en materias laborales».
- (10) Sobre algunos aspectos de la regulación de los comités de empresa en consonancia con regímenes jurídicos comparados, M. Alonso García, *EL DERECHO EUROPEO Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES*, en «El País», de 25-11-79.
- (11) Acerca de la distribución del poder como rasgo de las relaciones industriales, por todos J. T. Dunlop, *SISTEMAS DE RELACIONES INDUSTRIALES*, ed. española, 1.978, págs. 33-34 especialmente.
- (12) L. E. de la Villa y M. C. Palomeque, en o. c. págs. 438-439.
- (13) Como se ha puesto de relieve «la empresa es la sede principal del conflicto obrero y uno de los focos más activos de toda la conflictividad social». A. Martín Valverde, *REFORMA Y ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA*, en «Acción sindical y sindicalismo», Madrid, 1.976, pág. 51.
- (14) *Ibidem*, pág. 60.
- (15) Parece evidente que «la dirección debe reconocer la existencia de otros centros de poder y lealtad dentro de la empresa». M. Rodríguez Piñero, *UN MODELO DEMOCRATICO DE RELACIONES LABORALES*, en «Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo», *Anales de la Universidad Hispalense*, n.º. 4, 1.977, pág. 30.
- (16) Como se ha advertido hasta ahora, las Constituciones sólo garantizaban el aspecto externo de las diferentes libertades. Ahora, nuestro texto ha extendido la garantía de la libertad al interior de ciertas instituciones, imponiendo estructuras y funcionamiento democráticos. E. Gómez-Reino y Carnota, *LAS LIBERTADES PUBLICAS EN LA CONSTITUCION* en «Lecturas sobre la Constitución española», T. I. Madrid, 1.978, pág. 43.
- (17) En cuanto a las formas de participación recogidas en la Constitución, «el catálogo de las que contiene, pertinentemente combinado con la participación a través de representantes libremente elegidos, consolida un sistema de suficiente alcance para el idóneo funcionamiento de una democracia participatoria». M. Ramírez, *PARTICIPACION Y PLURALISMO EN LA CONSTITUCION DE 1.978*, en «Estudios sobre la Constitución española de 1.978». Zaragoza, 1.979, pág. 64.

(18) Para la exposición pormenorizada del concepto de autonomía colectiva, por todos, R. Balzarini, *CONSIDERAZIONI SULLA NOZIONE DI AUTONOMIA COLETTIVA*, en «*Contraticollettivi e controversie collettive di lavoro*, Padova, 1.965, págs. 31-47.

(19) Sobre este derecho, *infra*.

(20) Para Klein «el contacto con los trabajadores es indispensable y su informe sobre los problemas que surgen en la empresa permite evitar problemas graves»; agrega, además, que «es el conjunto de personal en la empresa quien manifiesta su voluntad de hacerse oír». A.E. Klein, *LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET LA REPRESENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE*, París, 1.974, pág. 7.

(21) En este sentido es evidente que «el titular del derecho a la reivindicación y a la participación es el personal». A. Montoya Melgar, *LA REPRESENTACION SINDICAL EN LA EMPRESA*, Sevilla, 1.968, pág. 12.

(22) Se ha puesto de manifiesto que el fundamento de la representación que nos ocupa radica en «la misma esencia y características de las relaciones obrero-patronales y obrero-sindicales en la sociedad industrial de hoy». J. Vida Soria, *ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA*, Vigo, 1.972, pág. 153.

(23) La bibliografía sobre el estudio de los diversos sistemas representativos es muy amplia; vid. A. Montoya Melgar, *LA REPRESENTACION SINDICAL*, cit.; F. Durán López, *LA ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA: SU PROTECCION LEGAL*, Bolonia 1.976; en la doctrina extranjera, por todos, y para referencia de conjunto. G. Mazzoni, *MANUALE DE DIRITTO DEL LAVORO*, 4ª. ed. Milano, 1.971, especialmente las págs. 151-156.

(24) Ya en 1.969 advertía la doctrina que «el tema de la participación del personal en la empresa ha vuelto a cobrar actualidad en los países del continente europeo». J. Rivero Lamas, *ESTRUCTURAS DE LA EMPRESA Y PARTICIPACION OBRERA*, Barcelona, 1.969, prólogo y pág. 9.

(25) Sobre las experiencias en distintas áreas geográficas, J. Schregle, *Participación de los trabajadores en la adopción de decisiones*, en R.I. T. enero-febrero 1.976, págs. 8-11; para los países iberoamericanos M.V. Russomano, *PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO SINDICAL*, Madrid, 1.977, pág. 150.

(26) Un estudio de las tensiones en distintos países europeos, con el enjuiciamiento crítico correspondiente, J. Reynaud, *LOS CONFLICTOS SOCIALES EN EUROPA*, Madrid, 1.974, págs. 226-240.

(27) Como afirma Spitaels, «cualesquiera que sean las dificultades, esta noción de participación y control debe penetrar en la industria», G. Spitaels, en *LOS CONFLICTOS SOCIALES*, cit. pág. 23.

(28) «Lo que realmente se representa —cual sostiene Montoya Melgar— son los intereses del personal en cuanto colectividad ocupada en la misma empresa». A. Montoya Melgar, *La representación* cit. pág. 31.

(29) Tal como se ha puesto de relieve «es en el seno de la empresa donde se afirma la cooperación y solidaridad entre la clase obrera». J. Salvador y F. Almendros, *PANORAMA DEL SINDICALISMO EUROPEO*, Barcelona 1.972, pág. 151.

(30) Tal es el modelo instituido por el E. T. en su Título II después de las enmiendas aceptadas en la discusión parlamentaria y al que se harán referencias detalladas posteriormente.

(31) Experiencias puestas de manifiesto por R. Blanpain, B. Dixon y P. O'Higgins en el Encuentro europeo sobre relaciones laborales en España, celebrado en Madrid los días 29 y 30 de octubre de 1.979 (Notas del autor).

Esta opinión fue también sustentada por J. Montalvo Correa en sus intervenciones durante dicho coloquio (notas del autor).

(32) Además del supuesto italiano pueden citarse las experiencias inglesa, sueca y belga, Coloquio cit.

(33) Materia ampliamente expuesta por la prensa durante los días de las discusiones parlamentarias, singularmente «El País».

(34) Este fue el sentido principal de las movilizaciones protagonizadas principalmente por C. C. O. O.

(35) «El método de colgar la zanahoria de la punta de un bastón ha dejado de motivar y de intimidar a los trabajadores y debe ser remplazado por modos de cooperación en la fábrica aceptados libremente por una y otra parte». Ch. Levinson, *EL CONTRAPODER MULTINACIONAL —LA REPLICA SINDICAL—*, Barcelona, 1.976, pág. 147.

(36) Sobre la influencia de los entes representativos en las estructuras empresariales, M.V. Russomano, o.c. págs. 146 y sigts.

(37) En palabras de Rodríguez Piñero, «el pluralismo sólo institucionaliza el conflicto, sino que propugna una gestión democrática de la empresa mediante la implantación de un tipo de dirección negociadora y dialogante». M. Rodríguez Piñero, *UN MODELO DEMOCRATICO DE RELACIONES LABORALES*, en «*Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*», Sevilla, 1.978, pág. 31.

- (38) «La legitimidad del poder empresarial es así dinámica y requiere un consentimiento que debe ser activamente perseguido sin que baste la mera justificación legal» *Ibidem*, pág. 30.
- (39) Más ampliamente *infra*.
- (40) Sobre el tema, N.F. Dufty, «Cambios en las relaciones entre empresarios y trabajadores en el ámbito de la empresa, ed. española, Madrid, 1.977, págs. 84 y sigts.; asimismo sobre la compleja idea de las relaciones industriales, D. Weiss, *RELATIONS INDUSTRIELLES*, París, 1.973, especialmente págs. 5-15.
- (41) Según muestra la Sociología, «la jerarquía formal de obreros se puede organizar en varios tipos de organizaciones competidoras o complementarias, tales como consejos laborales, sindicatos y partidos». J.T. Dunlop, *oc. pág. 31*.
- (42) Sobre su significado, L.E. de la Villa y M.C. Palomeque, *INTRODUCCION A LA ECONOMIA DEL TRABAJO*, Madrid, 1.977, pág. 439.
- (43) Para un examen más pormenorizado de estas experiencias, en relación con las organizaciones de trabajadores, *vid. J.T. Dunlop, o.c.; D. Weiss, Relations... cit. N.F. Dufty, o.c.*
- (44) «Los sistemas de participación obrera deben estudiarse en el contexto de las condiciones históricas, económicas, sociales y culturales del país de que se trata». J. Schregle, *loc. cit. pág. 2*.
- (45) *Ibidem*, pág. 3.
- (46) A esta acción se le ha atribuido el papel de «calificador de las relaciones industriales y sindicales de las modernas sociedades capitalistas». L.E. de la Villa y M.C. Palomeque, *LECCIONES*, *cit. pág. 733*.
- (47) Debe mencionarse aquí el significado del modelo yugoslavo en el cual «la gestión obrera no constituye simplemente un sistema para cambiar las relaciones a nivel de empresa, sino que es aplicación de una doctrina tendente a transformar toda la sociedad yugoslava». J. Schregle, *loc. cit. pág. 3*.
- (48) El preámbulo del D.E. declara: «son las Cortes las que, en su día, delimitarán el ámbito sindical adecuado, orientarán la dinámica de las unidades sindicales en el ámbito de la empresa, así como contemplarán los restantes aspectos de la problemática laboral y sindical».
- (49) Según su Exposición de Motivos, la ley habrá de procurar «que empresarios y trabajadores asuman el necesario protagonismo para determinar con libertad y responsabilidad las pautas del ejercicio de tales acciones (de representación) en la empresa a través del mutuo consenso».
- (50) Este es el sentido del acuerdo-marco interconfederal de 5 de enero de 1.980 suscrito por U.G.T. y C.E.O.E. — con la adición posterior de U.S.O. — (en lo sucesivo A.M.I.) que favorece el que «las organizaciones sindicales y empresariales asuman todo el protagonismo que les corresponde logrando establecer a través de la autonomía de las partes las pautas de comportamiento laboral» (punto).
- (51) *Vid. G. Mazzoni, L'AZIONE SINDACALE E LO STATUTO DEL LAVORATORIO*, Milano, 1.974, págs. 325-326.
- (52) E. Martín y J. Salvador, *LOS ENLACES SINDICALES*, 2ª ed. Barcelona, 1.976, pág. 59.
- (53) Es evidente, en este sentido, que la «praxis ha hecho surgir en cada momento histórico las formas organizativas a nivel de empresa más adecuadas a la situación objetiva de los trabajadores» (*ibidem*, pág. 61); en la misma línea, la Comisión de las Comunidades Europeas en su «libro verde» sobre la participación de los trabajadores en la estructura de las empresas admite y advierte «la necesidad de elaborar soluciones flexibles» porque es «necesario — agrega — tener también en cuenta las disparidades reales que existen entre los sistemas en vigor», ed. española Madrid, 1.976, pág. 71.
- (54) *Vid. A. Montoya Melgar, LA REPRESENTACION SINDICAL. cit. págs. 35 y sigts. y para la experiencia sueca la intervención de A. Adlercreutz en el Encuentro cit.*
- (55) Sobre este tema, *vid. el estudio de F. Rodríguez Sañudo sobre «la nueva ley alemana de participación de los trabajadores en la empresa», en R.P.S. n.º 94, págs. 80-81 asimismo el de A. Ojeda Avilés acerca de «La experiencia alemana y la ley de gestión de 1.976», págs. 173 y sigts. y muy significativamente LA PLACE DU SYNDICAT DANS L'ENTPRISE ALLEMANDE de J.L. Luttringer, París, 1.979, págs. 16-18.*
- (56) En todo caso resulta conveniente significar que los sistemas representativos que se implanten y la atribución de competencias correspondiente deben tener en cuenta el deseo del trabajador de participar en las decisiones de la empresa que, de una manera más directa le puedan afectar; y que las instituciones de representación colectiva en el ámbito empresarial deberán estar dotadas de cuantas atribuciones de negociación y reivindicación resulten precisas. *Vid. sobre este tema, la aportación de K.E. Walker, EL MOVIMIENTO HACIA LA BASE, en «Conflictos» cit. págs. 290-291.*
- (57) Un análisis de este tiempo, por lo que respecta a las estructuras mencionadas, en *EL SINDICALISMO DE CLASE EN ESPAÑA — 1.939/1.977—*, de F. Almendros y otros, Barcelona 1.978, págs. 11 a 38.

- (58) En este último aspecto fueron definidos los enlaces como «la forma más simple de representación del personal en la empresa». E. Borrajo Dacruz, *INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO*, 4º. ed. Madrid, 1.975, pág. 160.
- (59) A. Montoya Melgar, *LA REPRESENTACION* cit. pág. 40.
- (60) Tal es el criterio de Rivero Lamas cuando afirma que «la primera referencia clara e inequívoca se contiene en el Reglamento Electora Sindical, de 22 de marzo de 1.947» J. Rivero Lamas, o.c. pág. 39.
- (61) El Acuerdo del Comité Ejecutivo de la Organización Sindical, de 7 de junio de 1.975, dedica su norma 10-1 a definir al enlace como «representación sindical básica de la que arrancan la totalidad de las funciones representativas en la empresa»; y la 10-2 a detallar sus funciones que pueden ser agrupadas con arreglo a los criterios de reivindicación atenuado por el de solidaridad obrero-patronal.
- (62) Sobre estos aspectos J.L. Guinea, *LOS MOVIMIENTOS OBREROS Y SINDICALES EN ESPAÑA*, Madrid, 1.978, págs. 111 a 114.
- (63) Como precedentes de los jurados de empresa diversos intentos y realizaciones: proyecto de ley de contrato de trabajo, de 1.922; de Comisiones interventoras de obreros y empleados de 1.931; Jurados Mixtos de empresa, de 1.935, Colectivización y control de empresa de Cataluña en 1.936 y Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1.941. Vid. sobre esta cuestión A. Montoya Melgar, «Antecedentes del régimen de jurados en Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa, Madrid, 1.967, págs. 31-45; J. Rivero Lamas, o.c. págs. 28-38; para Jurados, J. Pérez Leñero, *JURADOS DE EMPRESA*, 4º ed. Valladolid, 1.973.
- (64) Para Alonso Olea son «organismos que tratan de actuar la comunidad intraempresarial de intereses», como expresa en la 3º ed. de su *DERECHO DEL TRABAJO*, Madrid, 1.974, pág. 83.
- (65) A. Montoya Melgar, *La representación* cit. pág. 43.
- (66) En «el montaje de las estructuras sindicales españolas (de la Organización Sindical) la mecánica electoral interna comienza en empresa y centros de trabajo» I. Albid Montesinos, *REPRESENTACION SINDICAL EN ESPAÑA*, Madrid, 1.972, pág. 245.
- (67) Sobre los obstáculos que esta concepción de la empresa planteaba a las representaciones de los trabajadores F. Durán López, o.c. pág. 67.
- (68) Pese a «que nacieron como órganos de integración de la clase trabajadora hoy (son) los instrumentos más favorables en el orden a representar la otra parte, la reivindicativa» J. Vida Soria, *Loc. cit.* pág. 174.
- (69) Las críticas doctrinales sobre estas secciones fueron contundentes: L.E. de la Villa y M.C. Palomeque, *Lecciones* cit. págs. 738 y 739; asimismo García Fernández para quien la sección invierte «en toda su funcionalidad la posición que ocupan las secciones sindicales en otros ordenamientos de los que aparentemente se ha recibido la inspiración para regularlas». M. García Fernández, «Unidad de negociación del convenio colectivo, capacidad convencional y representación en el Derecho positivo español», Madrid, 1.977 pág. 76.
- (70) Al lado de estos fines el D.E. sitúa un tercero: la derogación de diferentes artículos de la ley sindical de 17 de febrero de 1.971.
- (71) Vid. las referencias hechas a intervenciones acaecidas durante este Encuentro.
- (72) El diario «El País» de 25-11-79 aportaba estos datos y añadía «ha salido de la Comisión de Trabajo (el Estatuto) con el mismo tema de controversia y polémica con que llegó a la misma».
- (73) «En los esquemas organizativos» de las principales asociaciones «españolas se prescindía de las concretas unidades de trabajo como ámbito adecuado de organización y de «acción sindical». F. Durán López, o.c. pág. 66.
- (74) Sobre los intentos de U.G.T., hasta 1.931, por lograr esta representación, E. Borrajo Dacruz, o.c. págs. 157-159.
- (75) Según el cuadro comparativo de R. Aragón, «Ya» del 22-9-1.977.
- (76) «El asambleismo, la asamblea por la asamblea», donde lo que «se acuerda hoy se recusa mañana» nos parece que no es lo mejor para «el movimiento obrero». Declaración del Secretario General de U.G.T. a «El Imparcial», el 18-12-77.
- (77) Estos comités son «instrumentos representativos de los trabajadores surgidos de dichas asambleas u otros medios», *COLECTIVOS SINDICALISTA DE U.G.T.*, Madrid, 1.976, pág. 38.
- (78) Programa mínimo de U.G.T. *ibidem*, pág. 80.
- (79) La importancia de la asamblea, para C.C.O.O. dimana de su consideración como «órgano básico de la democracia sindical». J. Ariza, C.C.O.O., Madrid, 1.976, pág. 81 y la función de esta asamblea es la de «constituir órganos de participación y decisión de los trabajadores en las grandes cuestiones», *Declaraciones*

a «El Imparcial» de 8-1-78 del Secretario de Organización de Comisiones Obreras.

(80) Recogida en el cuadro comparativo de R. Aragón, cit.

(81) La base de la organización la componen las secciones sindicales que engloban a todos los militantes y adheridos en cada centro de trabajo. J.M. Zufiaur, U.S.O. Madrid, 1976. pág. 25.

(82) Para C.N.T. «la asamblea es la única entidad o estamento que tiene un poder unificador dentro de la empresa» mientras que los comités favorecen «la instauración de las burocracias sindicales dentro de la empresa». Declaraciones del Secretario General de C.N.T. a «El Imparcial» el 24-12-77.

(83) La generalidad de las centrales sindicales, con excepción de D.N.T. — cuyos militantes han obtenido puestos en comités de empresa y entre los delegados de personal aceptaron el régimen del D.E. y participaron activamente en las elecciones reguladas por este Decreto.

(84) Según difundía «El País», de 25-11-79.

(86) Destacan las movilizaciones organizadas contra el E.T. en las grandes ciudades por algunos Partidos Políticos y sindicatos afines durante el mes de diciembre de 1.979

(87) «Nosotros nos inclinamos porque sean las secciones sindicales quienes lleven las relaciones laborales en el ámbito de la empresa». Declaraciones del Secretario General de U.G.T. en «Ya» de 22-12-79.

(88) Intervención parlamentaria del Secretario General del P.C.E. en el Pleno del Congreso el día 20-12-79, recogida en «El País», del día 21 del mismo mes y año.

(89) Tal es el caso de C.C.OO., S.U., o C.S.U.T.

(90) Este proceso de progresivo acercamiento del trabajador a la empresa, que sólo es posible dejar apuntado aquí, aparece estudiado por A. Ojeda Avilés, o.c. especialmente págs. 17-18 y 110-115.

(91) Así con el D.E. dedicado exclusivamente a esta materia y el «non nato» P.L.R.

(92) Singularmente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios 87 y 98 de la O.I.T.

(93) A. Ojeda Avilés, o.c. págs. 19-28.

(94) El ámbito empresarial para el ejercicio de estos derechos ha sido sustentado por la doctrina. Por todos, L.E. de la Villa y M.C. Palomeque, en LECCIONES cit. pág. 613 cuando afirman «los principales derechos del trabajador son, sin duda, los derechos colectivos que paulatinamente se ejercitan más y más en el ámbito de la empresa».

(95) Tampoco parece que el legislador haya tenido en cuenta las experiencias comparadas de Francia e Italia, pese a los doce y diez años de vigencia que, respectivamente, tienen en la actualidad.

(96) J.L. Guinea, o.c. pág. 178.

(97) «Aspecto importante para evitar —según el Secretario General del P.C.E.— que la empresa pueda designar a cualquier sindicato independiente de los que, en la práctica son conocidos como amarillos». Intervención en el Pleno del Congreso de los Diputados, en sesión sobre el E.T., de 20-12-79, aparecida en «Ya» del 21 del mismo mes.

(98) «Ese es el curso de la historia en los países donde existe pluralismo sindical, libertad sindical y democracia» Intervención del Secretario General del P.S.O.E., *ibidem*.

(99) Según el punto XI-a «C.E.O.E. admite la conveniencia» de que los empresarios afiliados «consideren a los sindicatos debidamente implantados... para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios»; los términos en que está redactado este punto reflejan la insuficiencia de la regulación y que la estimación del sindicato, en definitiva, se deja a la discrecionalidad empresarial.

(100) Así el art. 19 de la ley italiana de 20 de mayo de 1.970 no establece requisitos numéricos para la constitución de la representación sindical de empresa; por su parte, el art. 2 de la ley francesa de 27 de diciembre de 1.968 permite la constitución citada a partir de los 50 trabajadores.

(101) Vid. sobre la experiencia italiana, por todos, C. Assanti y G. Pera, COMMENTO ALLO STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI, Padova, 1.972, págs. 231-256 y acerca de la francesa A.E. Klein, o.c. págs. 356-366.

(102) M. Grandi, L'ATTIVITA SINDICALE NELL'IMPRESA, Milano, 1.976, págs. 59-60.

(103) En Francia, «el ejercicio del derecho sindical en la empresa debe tener un carácter estrictamente sindical y estar limitado a los problemas profesionales al margen de toda propaganda política». P. Suet, COMITES D'ENTERPRISE, DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGUE SYNDICAUX, 4º ed. París, 1.977, pág. 277.

(104) Como pone de relieve la doctrina, el sistema francés es «más atrasado que el italiano». F. Durán López, o.c. pág. 125.

(105) Según este artículo podrán pactarse cuantas cuestiones afecten «al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales; y no cabe duda de que, dentro de estas relaciones cobran singular importancia las que se refieren al significado y competencia de la representación colectiva de los trabajadores» en la empresa que deberán ser «desarrolladas y mejoradas» por la autonomía colectiva, expresada en «el convenio colectivo».

(106) En este sentido, por todos. A. Montoya Melgar, *LA REPRESENTACION* cit. pág. 28.

(107) Por lo que respecta a las experiencias suministradas por el Derecho comparado sobre este ente de coordinación, vid. G. H. Camerlynck/Lyon-Caen, o. c. pág. 287; asimismo es interesante la exposición acerca de supuestos representativos en una serie de significativas empresas italianas, francesas y de la República Federal Alemana en «Experiencias de gestión social en Europa», E. Arguaga y E. Cantera, Madrid, 1.979.

(108) La disposición adicional segunda determina que «el Gobierno, en el plazo de dieciocho meses, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el art. 2 de esta ley», entre las que se encuentran la citada (art. 2-1-a).

(109) M. Cristofaro, *LE COMMISSIONI INTERNE*, Padova, 1.979, pág. 9.

(110) G. Giugni, *ENCUENTROS* cit.

(111) El interés profesional ha sido definido certeramente como el «que el personal tiene en cuanto colectividad de trabajadores vinculados a una misma empresa, con independencia de cualquier vinculación ajena a ella». A. Montoya Melgar, *LA REPRESENTACION* cit. págs. 60-61.

(112) M. Cristofaro, o. c. pág. 12.

(113) U. Piazza, *ACCION SINDICAL*, 4ª ed. Madrid, 1.970, pág. 30.

(114) Más ampliamente sobre estas funciones infra.

(115) La omisión y la prohibición de elegir órganos representativos de los trabajadores en empresas agrarias y en los establecimientos militares suponía una discriminación hacia quienes prestaban sus servicios laborales en estas unidades que, en el caso de las agrarias, carecía de total justificación y en el de los establecimientos militares tampoco había fundamento consistente ya que la representación cabe coordinarla con las exigencias de la defensa.

(116) Sobre el concepto de estos trabajadores, A. Ojeda Avilés, *LOS TRABAJADORES TEMPORALES*, Sevilla, 1.973, págs. 42-60.

(117) Tal es lo que preceptúa el art. 72 del E. T. que dispone, además, que esta representación se adiccionará a la de los hijos.

(118) Algunos convenios colectivos, como el suscrito en aviación civil prevén y regulan ya estos supuestos, supra.

(119) Supra.

(120) A. Ojeda Avilés, *LA COGESTION*, cit. págs. 110-116.

(121) Esta inoperancia ha sido juzgada severamente por Mancini, con palabras que no dejan lugar a dudas: la comisión interna «era y es para los empresarios la contraparte ideal, el instrumento que mejor tenían a su disposición para difuminar y hacer menos contestado el poder empresarial». G. F. Mancini, *ALTRE FORME DE ORGANIZZAZIONI NELL'IMPRESA*, en el *IL DIRITTO SINDACALE* del mismo autor y U. Romagnoli, cit. pág. 140.

(122) La razón de ello es pragmática, pues, como afirma Ghezzi, lo importante es que las representaciones del personal sirven para la representación de sus intereses, *STATUTO DEI DIRITTO DEI LAVORATORI*, Bologna, 1.972, págs. 144 y sigts.

(123) Los delegados de taller son «instrumentos de autotutela articulada de modo que pueda contraponerse a los variables tipos de organización de la producción y del trabajo en la empresa». U. Romagnoli, *I DELEGATI DI RAPPORTO* en el *IL DIRITTO SINDACALE*, cit. pág. 140.

(124) En este sentido son significativas las opiniones de D'Ollier sobre estos órganos que «tienen por objeto organizar los trabajadores de la empresa en una comunidad cuya característica es la pertenencia a la empresa» P. D'Ollier, o. c. pág. 448.

(125) A estas competencias la doctrina las ha denominado de colaboración social y de colaboración económica. Por todos. G. Mazzoni, *Manuale* cit. págs. 152-153.

(126) Tal es el caso francés, puesto que los comités de empresa actúan sobre las condiciones de trabajo, servicios sociales, información y consulta en el orden económico (ordenanza de 22-2-45 y ley de 18-6-66); un papel más reivindicativo está atribuido al delegado de personal por ley de 16-4-46.

(127) D. E. Walker, loc. cit. pág. 90.

- (128) *En una breve edición el art. 7 del D.E. les confiere representar a los trabajadores en la empresa, defender sus intereses y negociar colectivamente con el empresario.*
- (129) *La disposición final tercera del E.T. no deroga los Títulos del D.L.R.T. referentes a la huelga y el conflicto colectivos, de aplicación aquí, para regular transitoriamente esta materia al haberse separado del E.T. la parte dedicada a conflictos y hasta que se fije el régimen jurídico oportuno.*
- (130) *El A.M.I. parece favorecer la negociación colectiva sobre la base de unidades sindicales «ante la atomización de unidades de contratación» lo que debe superarse fomentando un «proceso de concentración de convenios de centro» y promoviendo «la unidad sectorial de ámbito nacional».*
- (131) *M. Cristofaro, o.c. pág. 67.*
- (132) *Como advierte el mismo Cristofaro, «los intereses colectivos del personal que son competencia de la comisión interna no justificada la independencia y eventual conflicto con los intereses defendidos por el sindicato». Ibidem. pág. 71.*
- (133) *Podrán concurrir, según este precepto, «los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores», para lo cual señala dos requisitos: que estos electores sean del mismo centro o colegio y que el número de firmantes alcance, cuando menos, el triple de puestos a cubrir.*
- (134) *De los datos existentes «aparecen C.C.O.O. y U.G.T. como claras vencedoras», de forma que «ambas se han erigido formalmente en las dos grandes centrales del país». J.L. Guinea, o.c. págs. 148-149; pero como admite y advierte el análisis sociológico de los resultados electorales, han de tenerse en cuenta «un conjunto de alrededor del diez por ciento de electores para otras centrales de clase minoritarias». V. Pérez Díaz, ELECCIONES SINDICALES, AFILIACION Y VIDA SINDICAL DE LOS OBREROS ESPAÑOLES DE HOY, en R.E.I.S. n.º. 6, pág. 13.*
- (135) *Supra.*
- (136) *Según la disposición citada, delegados y miembros de comités de empresa «mantendrán su mandato hasta la celebración de elecciones para representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en esta ley».*
- (137) *El E.T. — lo mismo que el D.E. — guarda un incomprensible silencio sobre estas y otras importantes cuestiones de la mecánica electoral que deberían estar adecuadamente previstas.*
- (138) *Supra.*
- (139) *Esta es la interpretación más adecuada de la oscura norma del art. 71-1 del E.T.: «Por convenio colectivo, y en función del sector de la actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición» (técnicos y administrativos, especialistas y no cualificados).*
- (140) *Elo está de acuerdo con el inciso final del art. 28 de la Constitución, respetuoso con la libertad pasiva de sindicación.*
- (141) *Los candidatos independientes fueron elegidos en un porcentaje cifrado en torno al dieciocho por ciento del total, según datos del Ministerio de Trabajo del primer semestre de 1.978; aunque en este caso — dentro de un contexto generalizado — no sean excesivamente seguros estos datos porque, «como es sabido, las elecciones sindicales (de 1.977-78) se han desarrollado en medio de una extraordinaria confusión». V. Pérez Díaz, loc. cit. pág. 14.*
- (142) *Este plazo ha sido aumentado con respecto al de dos días previsto en el art. 16-5 del D.E. que era notoriamente insuficiente.*
- (143) *Según el art. 73-2 del E.T., «la Mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente».*
- (144) *Supra.*
- (145) *Expansivamente, el art. 18 fijaba la siguiente regulación: «cuantas cuestiones se planten durante el curso del proceso electoral y una vez pronunciada, en su caso, la Mesa podrán someterse a la decisión del Delegado Provincial de Trabajo.*
- (146) *Según el art. 76-2 se consideran demandados «las personas y sindicatos afectados por el acto o situación frente a la cual se formule la acción.*
- (147) *Supra.*
- (148) *Supra.*
- (149) *A tenor de este precepto la demanda «podrá fundarse tan sólo en vicio grave... en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, o en la falta de datos en el acta».*
- (150) *El art. 68, con expresión poco afortunada, dice así: los «representantes de los trabajadores tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías...»*

(151) *Supra.*

(152) *La doctrina española tuvo ocasión de pronunciarse sobre los distintos regímenes de garantías que han existido en el ordenamiento anterior al E. T.: vid. sobre el Decreto de 2 de junio de 1.966, el enjuiciamiento crítico de A. Montoya Melgar, LA REPRESENTACION cit. págs. 101 y sigts.; J.M. Almansa Pastor, EL DESPIDO NULO, Madrid, 1.968, págs. 107 y sigts.; I. Albiol Montesinos, EL AMBITO DE APLICACION DEL DECRETO DE 2 DE JUNIO DE 1.966, en R. P. S. n.º. 86, págs. 87 y siguientes.*

Acerca del Decreto de 23 de julio de 1.971, J. J. Tovillas Zorzano, EL REGIMEN JURIDICO DEL DESPIDO EN ESPAÑA, Barcelona 1.974, págs. 106 y sigts.; F. Durán López, o.c. págs. 264 y sigts.

(153) *El art. 5 decla así: «la deslealtad grave a la entidad sindical en que se participe o a la Organización Sindical, acreditada en una actuación contraria a los principios que inspiran el sindicalismo nacional y el orden institucional vigente o el debido acatamiento y respeto a las personas y a los órganos de gobierno de aquéllas.*

(154) *El art. 6 indicado establecía un complicado expediente con intervención de la entidad sindical en que estuviera encuadrado el trabajador y en el que debía recogerse, asimismo, el testimonio de los enlaces y vocales del jurado de empresa así como el criterio de la Delegación de la Organización Sindical.*

(155) *La escala establecida por el art. 68-e del E. T. es la siguiente: 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.*

(156) *Art. 13 del Decreto de 23 de julio de 1.971.*

(157) *El P. L. R., citado en otros lugares, decla lo siguiente: «los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa dispondrán de cuarenta horas retribuidas al mes...».*

(158) *A salvo, naturalmente, las resoluciones judiciales sobre capacidad, la extinción de la relación laboral y los supuestos previstos en las normas electorales generales o especiales.*

(159) *R. Corrado, EL LAVORATORE NELL'ORGANIZZAZIONE DELL'IMPRESA, en NUOVO TRATTATO DI DIRITTO DEL LAVORO, Padova, 1.971, págs. 176-177.*

(160) *Más ampliamente infra.*

(161) *El art. 20 de la ley italiana de 20 de mayo de 1.970 previene que «las reuniones que puedan referirse a la generalidad de los trabajadores o a grupos de ellos...»*

(162) *En este sentido «el derecho de reunión es más que una libertad pública... un derecho primario y previo a la proyección pública, strictu sensu, de la persona». O. Alzaga, LA CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1.978 Madrid, 1.978, pág. 226.*

(163) *Sobre el tema T. Treu, L'ASSEMBLEA, Milano, 1.970 T.I. págs. 205-207.*

(164) *Sobre el concepto en la doctrina: G. Giugni, DIRITTO SINDACALE, Bari, 1.975, pág. 41; T. Treu, o.c. pág. 205-216; G. Mazzoni, L'AZZIONE SINDACALE E LO STATUTO DEI LAVORATORI, Milano, 1.974, pág. 373.*

(165) *Sobre esta modalidad de asamblea en la experiencia italiana, G. Mazzoni, L'AZZIONE cit. pág. 374.*

(166) *Supra.*

(167) *Las actuaciones se regirán por lo dispuesto en la Ley de 21 de julio de 1.962 y Decreto 2.122/1.971 de 23 de julio.*

(168) *El voto por correo fue una modificación introducida tras la deliberación del proyecto de ley en el Senado.*

(169) *El art. 20 de la ley italiana de 20 de mayo de 1.970 prevé la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo y con remuneración hasta un máximo de diez horas anuales. Vid. sobre este tema y los problemas originados en Italia, G. Pera y C. Assanti, o.c. pág. 258 y sigts.*

(170) *Este artículo previene: «el empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos...».*

(171) *Evidentemente el cómputo de los dos meses ha de realizarse de conformidad con lo dispuesto en el art. 5 del Código Civil, esto es de fecha a fecha.*

(172) *Sobre la experiencia italiana G. Mazzoni, L'AZZIONE cit. pág. 375 donde recoge algunos testimonios de la jurisprudencia; en definitiva será ésta también en España la que habrá de pronunciarse.*