
A asemblea na empresa



A asemblea na empresa

Normativa:

Artigos 77, 78, 79, 80, 81 Estatuto dos Traballadores e Traballadoras (ET)

O dereito de reunión é un dereito fundamental recoñecido pola actual lexislación. Regulado nos artigos 77, 78, 79, 80, e 81 do ET, considérase un dereito laboral exercíbel dentro da empresa ou centro de traballo. As asembleas poderán ser do conxunto dos traballadores e traballadoras, ou das persoas con afiliación ás diferentes seccións sindicais. Permiten a comunicación dos traballadores e traballadoras coa súa representación sindical e a toma de decisións nos temas que lles afectan.

1. Convocatoria

A asemblea pode ser convocada por:

- Os comités de empresa.
- As delegadas ou delegados de persoal, a sección sindical.
- Os propios traballadores e traballadoras, se así o solicita, cando menos, o 33% do cadro de persoal da empresa ou centro de traballo.

A solicitude debe facerse á empresa, nun prazo non inferior ás 48 horas previas á súa celebración. Nesta deben indicarse os asuntos que se vaian tratar e os nomes das persoas non pertencentes ao cadro de persoal que vaian asistir.

Na orde do día da asemblea deberanse especificar os temas que se vaian tratar, que non terán en principio limitación ningunha, aínda que se presupón que deberán estar relacionados co interese social ou laboral dos traballadores e traballadoras.

Cando por realización de traballo a quendas, por insuficiencia de locais ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse ao mesmo tempo todo o cadro de persoal sen prexuízo ou alteración da normal actividade produtiva, as diversas reunións parciais que se celebren consideraranse coma unha soa e estarán todas dadas no día da primeira.

A lexislación fai mención expresa de dous temas frecuentes na convocatoria formal de asembleas, como son as revogacións dos membros do comité de empresa e a promoción de eleccións sindicais polos traballadores e traballadoras.

2. Organización e desenvolvemento das asembleas

A empresa deberá acusar recibo da petición de convocatoria, facilitar o centro de traballo e adoptar as medidas necesarias para o normal funcionamento desta. A empresa pode negar a celebración da asemblea nos seguintes casos:

- Se non se cumpren as disposicións do Estatuto.
- Se non pasasen máis de 2 meses desde a última reunión celebrada, agás reunións informativas sobre convenios colectivos que sexan de aplicación.
- Se non se resarcisen danos producidos en alteracións acontecidas en reunións anteriores.
- Peche legal.

A asemblea deberá estar presidida polo comité de empresa ou as delegadas ou delegados de persoal.

A presidencia responsabilízase do desenvolvemento normal da asemblea, que se respecte a orde do día comunicada, que non asistan outras persoas distintas aos traballadores e traballadoras da empresa ou centro ou aquelas que sendo alleas fosen previamente sinaladas á empresa.

Aqueles asuntos a decisión dos cales poida afectar ao conxunto dos traballadores e traballadoras, reunidos en asemblea, requiren unha votación persoal, libre, directa e secreta. Para que a decisión sexa validamente adoptada, precisa o acordo da metade máis un da totalidade dos traballadores e traballadoras da empresa ou centro, incluíndo os votos que fosen emitidos por correo.

3. Capacidade legal decisoria da asemblea

Un aspecto moi importante que se relaciona co exercicio do dereito de asemblea ou reunión e que require, polo tanto, unha análise particularizada, é o de que clase de acordos pode adoptar a asemblea. No ET non hai ningunha limitación específica referida aos asuntos a tratar. Xa que logo, estes poden ser calquera relacionados coa defensa dos intereses dos traballadores e traballadoras. Non hai tampouco limitacións que afecten á eficacia dos acordos a que poida chegarse polas persoas asembleístas. Porén, desde o punto de vista das limitacións que pesan sobre os acordos, no sentido de que a adopción destes afecte ao conxunto dos traballadores e traballadoras, requírese o voto favorábel (emitido persoal, libre, secreto e directamente) da metade máis un dos traballadores e traballadoras da empresa ou centro de traballo.

Hai que ter en conta que ademais do dereito de asemblea, exercido nestas condicións, de conformidade co establecido no ET, poden celebrarse outras reunións diversas, con finalidades concretas, por exemplo, as de carácter informativo sobre convenios colectivos, que, de conformidade coa correcta interpretación do art. 78, final, do ET, poden celebrarse en calquera momento. Tampouco constitúe exercicio do dereito de asemblea a asistencia a reunións dos traballadores e traballadoras que convocase a empresa.

Por último, hai que ter en conta que, segundo interpreta o TCT, a decisión de asinar ou non un convenio por un sindicato legalmente representativo, ou a decisión de promover un conflito colectivo de ámbito de empresa por un sindicato con implantación, non pode condicionarse a que previamente a asemblea de traballadores e traballadoras así o autorice. Tampouco desde un punto de vista estritamente legal pode a asemblea de traballadores e traballadoras, aínda que se celebre unha votación maioritaria, descualificar a decisión de formular conflito promovida por un sindicato. Polo tanto, esta decisión non pode ser anulada pola asemblea de traballadores e traballadoras.

Legalmente, segundo se veñen pronunciando os tribunais, non é vinculante para a representación legal do persoal os referendos que se celebren na empresa, malia que sindicalmente sexa incomprendible que un sindicato ou a representación legal fagan o contrario da decisión maioritaria do cadro de persoal.

4. Exercicio do dereito de liberdade de expresión

Ademais do dereito de reunión, manifestado fundamentalmente na celebración de asembleas, existe outro dereito fundamental dos traballadores e traballadoras, como é o da liberdade de expresión.

A asemblea, como se viu, concíbese como un procedemento directo de expresión da vontade colectiva dos traballadores e traballadoras dun centro de traballo ou empresa e como un modo de información inmediata destes.

O exercicio da liberdade de expresión concíbese tamén, ao igual que a asemblea, como un modo de información e de relación entre a representación legal e os traballadores e traballadoras. Agora ben, o dereito de liberdade de expresión, ao igual que os outros dereitos constitucionais, non é un dereito ilimitado, segundo teñen declarado os tribunais. Está suxeito a unhas determinadas pautas de comportamento, que son as que se establecen no art. 7º do Código Civil, ao impoñer que os dereitos deberán exercerse conforme ás exixencias da boa fe. De tal xeito que dos dereitos legais se abusa e se consuma o abuso de dereito cando o seu exercicio vai acompañado dunha malicia, mala fe ou ánimo intencionado de danar ou prexudicar. Neste caso, os tribunais separan o dereito legal do seu exceso ou extralimitación, sancionando ou non admitindo este abuso.

O comportamento do traballador ou traballadora e da empresa debe axustarse ás exixencias da boa fe. Caso de non se respectar estas regras, pode incorrerse en falta susceptible de sanción.

Tratándose de manifestacións críticas no ámbito da relación laboral, avaliarase tanto a garantía do dereito dos traballadores e traballadoras a expresar e defender libremente as súas ideas e opinión, e o respecto á dignidade e honor das persoas físicas que integran a empresa na que as máis elementais normas de convivencia teñen que ser fielmente observadas.

Así mesmo, sentenzas reiteradas consideran que a gravidade dun exceso verbal se degrada ou diminúe e se atenúa se as expresións gramaticais se verten nun contexto de malestar colectivo e actuando os membros do Comité de Empresa ou delegados/as de persoal, non a título individual nin perseguindo un obxectivo persoal, senón nun contexto de malestar colectivo.

Neste caso concreto, as expresións, máis que implicar un ataque individual ao honor e á dignidade persoal do superior, reflicten e expresan un desgusto do cadro de persoal ou de parte del, o cal determina que o elemento subxectivo intencional ou afán de insultar desapareza e que, polo tanto, a falta de ofensa debeu ser degradada a outra de menor entidade e distinta á do despedimento, como podería ser a suspensión de emprego e soldo.