

**GUÍA LABORAL
PARA LAS**

SECCIONES SINDICALES

Constitución, funciones y competencias

tú

el sindicato eres

USO

UNIÓN SINDICAL OBRERA

1ª EDICIÓN
MARZO DE 2005

**GUÍA LABORAL PARA
SECCIONES SINDICALES
Y DELEGADOS/AS SINDICALES**

**GUÍA LABORAL PARA
SECCIONES SINDICALES
Y DELEGADOS/AS SINDICALES**

1ª EDICIÓN.- MARZO DE 2005

Elaboración:

Área Confederal de Acción Sindical

Edita:

Comisión Ejecutiva Confederal

INDICE DE MATERIAS

<u>MATERIA</u>	<u>PAG.</u>
1.- Introducción.....	1
2.- ¿Qué es el sindicalismo?	3
2.1. Concepto.....	3
2.2. Nacimiento y Evolución.....	3
2.3. Las Internacionales Obreras.....	3
2.4. El sindicalismo en el siglo XX	4
2.5. El sindicalismo en España	5
3.- La Libertad Sindical.....	6
3.1. Concepto.....	6
3.2. Las diferentes etapas de la libertad sindical	6
3.2.1. Etapa de Prohibición	6
3.2.2. Etapa de Tolerancia	7
3.2.3. Etapa de reconocimiento jurídico	7
3.3. El reconocimiento Internacional de la Libertad Sindical	7
3.4. La Libertad Sindical en la Constitución Española	8
3.5. La Libertad Sindical en la LOLS.....	8
3.6. Contenido de la Libertad Sindical	9
3.7. Tipos de Libertad Sindical.....	9
3.7.1. Libertad sindical individual	9
3.7.2. Libertad sindical colectiva	9
3.8. La Asociación Empresarial.....	10
4.- Marco General de la U.E. relativo a la información y a la consulta de los trabajadores y trabajadoras	11
4.1. Concepto.....	11
4.2. Base Legislativa	11
4.3. Aspectos de la información y consulta de los trabajadores/as	11
4.4. Régimen de confidencialidad	11
4.5. Informaciones por incumplimiento de la Directiva	12
4.6. Transposición de la Directiva a las legislaciones nacionales	12
5.- La Representación de los trabajadores y trabajadoras	13
5.1. Concepto.....	13
5.2. Base Legislativa	13
5.3. Los representantes unitarios.....	13
5.4. La representación sindical	14
5.5. Las Secciones Sindicales/ El/la Delegado/a Sindical.....	14

6.- Los Órganos de participación en la empresa y/ o centro de trabajo (composición y competencias legislativas)	15
6.1. Concepto.....	15
6.2. Cuadro de órganos de participación de los trabajadores/as	15
7.- La Sección Sindical.....	16
7.1. Concepto.....	16
7.2. La Sección Sindical en los Estatutos Confederales de la USO.	16
7.3. Base Legislativa	16
7.4. Requisitos para la constitución de la Sección Sindical.....	16
7.5. Clases de Secciones Sindicales	17
7.6. Conformidad con los estatutos sindicales	18
7.7. Reconocimiento empresarial.....	18
7.8. Base Jurisprudencial.....	19
8.- Derechos, Funciones y Competencias de las Secciones. Sindicales	20
8.1. Concepto.....	20
8.2. Base Legislativa	20
8.3. Derechos reconocidos a todas las Secciones Sindicales	20
8.4. Secciones Sindicales PRIVILEGIADAS	21
8.5. El Tablón de Anuncios	21
8.6. Local Sindical.....	21
8.7. Derecho a la negociación colectiva.....	22
8.8. Otras funciones y competencias de las Secciones Sindicales..	22
8.9. Base Jurisprudencial.....	24
9.- El Delegado y la Delegada Sindical	25
9.1. Concepto.....	25
9.2. Base Legislativa	25
9.3. La figura del Delegado y la Delegada Sindical.....	26
9.4. Limitaciones del Delegado y la Delegada sindical	26
9.5. Representantes y Delegados/as Sindicales.....	26
9.6. Delegados/as Sindicales y plantilla de trabajadores	26
9.7. Presencia del sindicato en el Comité de Empresa.....	27
9.8. Elección de Delegados/as Sindicales por Sección Sindical	28
9.9. Criterios para la designación de los Delegados/as Sindicales ..	29
9.10. Comunicado de la designación a la empresa	29
9.11. Comunicación a la Autoridad Laboral competente.....	30
9.12. Base Jurisprudencial.....	31

10.- Delegados y Delegadas Sindicales / Garantías 32

10.1. Concepto.....	32
10.2. Base Legislativa	32
10.3. Garantías Legislativas.....	32
10.4. Garantías jurídicas.....	32
10.5. Garantías y negociación colectiva	33
10.6. Base Jurisprudencial.....	33

11.- Crédito Horario de las y los Delegados Sindicales 34

11.1 Concepto.....	34
11.2. Base Legislativa	34
11.3. El Crédito Horario.....	34
11.4. La Escala del Crédito Horario	35
11.5. La utilización del crédito horario.....	35
11.6. El crédito horario de carácter mensual.....	36
11.7. El crédito horario y posibilidades de acumulación	36
11.8. Créditos horarios y retribuciones económicas	37
11.9. Crédito horario y control del mismo.....	38
11.10. Crédito horario y su justificación	39
11.11. Autorización empresarial.....	39
11.12. Control sindical del crédito horario	39
11.13. Crédito horario y negociación colectiva.....	39
11.14. Base Jurisprudencial.....	41

12.- Delegados y Delegadas Sindicales no miembros del Comité de Empresa..... 44

12.1. Concepto.....	44
12.2. Derechos reconocidos	44
12.3. La Audiencia ante despido de afiliados al Sindicato	46
12.4. Base Jurisprudencial.....	48

13.- El y la representante sindical (empresas y centros de trabajo de menos de 250 trabajadores) 50

13.1. Concepto.....	50
13.2. Base Legislativa y Constitucional.....	50
13.3. El interés sindical por este nombramiento	50
13.4. Nombramiento de representante sindical en todas las empresas y centros de trabajo (Medianas y Pymes).....	50
13.5. Requisitos legales exigidos para el nombramiento	51
13.6. Garantías legales del/la Representante Sindical	51
13.7. Derechos del/la representante sindical	51
13.8. Límites y exclusiones de los/as representantes sindicales	52

14.- La Acción Sindical.....	53
14.1. ¿Qué es la Acción Sindical?	53
14.2. La Acción Sindical a través de la USO.....	53
14.3. Principios de la Acción Sindical	53
a) Estrategia del sindicato.....	53
b) Diferenciar nuestro modelo sindical	54
c) Metodología de trabajo	54
d) Participación real	54
e) Transparentes para ser diferentes	54
15.- La Sección Sindical.:	
Una estructura para la Acción Sindical.....	55
15.1. Concepto.....	55
15.2. Base Legislativa	55
15.3. Cómo afrontar la Acción Sindical desde la Sección Sindical ..	55
15.4. Analizar la situación o conflicto	55
a) Para un buen análisis de un problema necesitamos	56
b) Una vez conocidos los datos anteriores y pulsada la opinión debemos de	56
c) Desarrollo de la alternativa uso.....	56
15.5. Balance de resultados.....	56
15.6. Y finalizando el problema ¿Qué?.....	56
15.7. Consolidar lo obtenido	57
16.- La Sección Sindical eficaz motor afiliativo	58
16.1. Concepto.....	58
16.2. Base Legislativa	58
16.3. La afiliación permanente ¿Por qué?	58
16.4. A quién afiliar	58
16.5. Derechos Generales a los afiliados/as a un sindicato.....	58
16.6. Derechos y obligaciones de los afiliados/as a la USO	59
16.7. La afiliación como una de las prioridades de la Sección Sindical.....	59
16.7.a). En materia de acción	59
16.7.b). En materia de información	59
16.8. La Afiliación, la antesala del Resultado Electoral.....	60
17.- La comunicación interna desde la Sección Sindical	61
17.1. Concepto.....	61
17.2. La importancia de la comunicación en la labor representativa	61
17.3. El valor de la comunicación interna.....	61
17.4. Tipos de comunicación interna	62
17.5. Cómo debe ser una comunicación eficaz	63
17.6. Comunicación y palabras clave	64
17.7. La comunicación no verbal/ Lo que no hay que hacer	64

18.- La Convocatoria de Asambleas y reuniones de trabajadores.....	66
18.1. Concepto.....	66
18.2. Base Legislativa.....	66
18.3. Quienes pueden convocar.....	66
18.4. Solicitud de convocatoria/ Requisitos.....	66
18.5. El Orden del Día.....	67
18.6. A quién convocar.....	67
18.7. El desarrollo de la Asamblea convocada por el sindicato.....	67
18.8. Cómo salir con satisfacción de una reunión o asamblea.....	67
18.9. Cómo superar los momentos difíciles.....	68
18.10. El transcurso de la reunión o asamblea.....	68
19.- La Información desde la Sección Sindical.....	78
19.1. Concepto.....	71
19.2. Como informar desde la Sección Sindical.....	71
19.3. Para qué informar.....	71
19.4. La importancia de informar puntualmente.....	71
19.5. Cómo ha de ser la información.....	72
19.6. La información u opinión sobre otros sindicatos.....	72
19.7. La información u opinión sobre la dirección de la empresa....	72
20.- Utilización del Correo Electrónico. E-Mail.....	74
20.1. Concepto.....	74
20.2. Reivindicación de los medios técnicos.....	74
20.3. Utilización del correo electrónico.....	74
20.4. Relaciones de direcciones.....	74
20.5. Interlocución con el sindicato.....	75
20.6. Un medio para mayor y eficaz acción sindical.....	75
20.7. Base Legislativa.....	75
ANEXOS.....	76
ANEXO 1.- REGLAMENTO PARA LAS SECCIONES SINDICALES.....	77
ANEXO 2.- LEGISLACIÓN SOBRE DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.....	90
ANEXO 3.- LEGISLACIÓN SOBRE DERECHOS Y DEBERES DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS (Seguridad y Salud Laboral) (Cuadro).....	92
ANEXO 4.- FORMULARIOS DE CONSTITUCIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES.....	94
ANEXO 5.- INDICE DE ABREVIATURAS.....	99
ANEXO 6.- BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA.....	100

1.- INTRODUCCIÓN

Hace ahora más de cien años que se crearon las primeras organizaciones de trabajadores y trabajadoras, tal y como hoy en día las entendemos. Y hace más de cien años que así mismo, se establecieron las bases actuales de las relaciones económicas-laborales.

Después de una primera revolución industrial, desde hace unos años con la aparición de la llamada “Globalización”, estamos inmersos en una nueva revolución a partir de la progresiva incidencia de las nuevas tecnologías de la información que está modificando considerablemente todos los fundamentos establecidos en las relaciones laborales, sociales y económicas en el mundo del trabajo y en las sociedades en su conjunto.

Esta situación irremediamente está llevando a un profundo cambio en las empresas en general, y en especial en las multinacionales, donde las producciones se hacen cada vez más flexibles y adaptadas a la demanda coyuntural del momento y, ello a través de nuevas metodologías de dirección cada vez menos flexibles, sobre todo en lo laboral donde los trabajadores y trabajadoras se convierten en nuevos instrumentos de quita y pon, de estas estrategias productivas y comerciales, bajo un único precepto, los beneficios empresariales.

Con ello, la participación real de los trabajadores/as y sus representantes cada vez se hace más difícil a pesar que las legislaciones tanto de la Unión Europea u O.I.T. o las nacionales que tratan de dar protección y vías a esta participación en las empresas y centros de trabajo. Una labor representativa que cada vez más se realiza bajo la coacción, cuando no a través de la compra de voluntades de representantes, de los trabajadores/as, o de determinados sindicatos.

La empresa, el empresario o empresaria, el Consejo de Administración y los accionistas cada vez más ejercen el poder de dirección con más prepotencia siendo conscientes de la debilidad sindical y representativa. Por ello desde la USO pretendemos dar un nuevo enfoque a nuestra actividad sindical y ello desde la misma empresa o centro de trabajo, a través de las Secciones Sindicales. Creemos que hay posibilidades ciertas de mejorar la situación a través de mucho trabajo, abrir la participación real a nuestros afiliados/as y trabajadores/as en general, plantearse estrategias a medio plazo y hacer frente sin retrocesos a la estrategia globalizadora de convertir al trabajo y a las empresas en meros y únicos instrumentos para el beneficio económico de empresarios y accionistas.

Para la USO, la constitución y funcionamiento de las secciones sindicales es vital para un mayor y eficaz desarrollo de la Acción Profesional y la Acción Sindical, ambas lo más pegadas posibles a los problemas y reivindicaciones diarias, sin olvidar los globales, de todos nuestros afiliados y afiliadas prioritariamente, así como del conjunto de trabajadores y trabajadoras en general.

En el caso de nuestro país, en las empresas y centros de trabajo se superponen como forma de representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, dos diferenciados tipos de organismos. De un lado la llamada representación unitaria, legislativamente a través del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y, por otra parte, la representación sindical, legislativamente a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Este derecho recogido en la LOLS, de acción sindical en la empresa o centro de trabajo se plasma en la constitución formal y puesta en funcionamiento de un órgano de representación no colectivo general, llamado sección sindical.

Secciones Sindicales de la USO, que representan al sindicato en la empresa o centro de trabajo, tienen la obligación de convivir y converger armónicamente con los Representantes Unitarios de los trabajadores y Delegados de Personal de Comités de Empresa, de Juntas de Personal o Delegados de Prevención, elegidos en las candidaturas USO, ya que sería tan negativa como ineficaz, que unos y otros desarrollaran su actividad sindical o representativa diferente a lo establecido en cada momento por la sección Sindical, de la cual los Delegados Unitarios USO pertenecen y forman parte. La Sección Sindical según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento y competencias de las mismas, son las que tienen establecida la responsabilidad de fijar, que no imponer, las líneas estratégicas y de actuación del sindicato en la empresa o centro de trabajo.

Secciones Sindicales que no están exentas de problemas, tanto en su constitución, como en su funcionamiento sindical diario. A pesar de ello desde la USO, todos tenemos que hacer constantes esfuerzos para constituir el mayor número de ellas, bien a través del artículo 10 o del artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical-LOLS, Ley que permite constituir las en todas las empresas o centros de trabajo, con el único requisito de que el sindicato cuente con afiliados y afiliadas, sin fijar un número.

La Guía Laboral para las Secciones Sindicales, trata de ser un instrumento de conocimientos legislativos, jurídicos y estratégicos para un eficaz funcionamiento y actividad de las Secciones Sindicales. Así como de plasmar con absoluta claridad las funciones y competencias que pueden desarrollar estas, así como los Delegados y Delegadas sindicales que las representan.

La presente Guía, es a su vez, un complemento técnico-formativo en la actividad de las Secciones Sindicales, en cuanto a su constitución y derechos, así como la regulación del número de Delegados Sindicales, designación, garantías y derechos de estos; complementando la legislación con la interpretación y desarrollo jurisprudencial sobre los temas abordados, mediante una relación de Sentencias al final de cada materia, permitiendo su búsqueda de forma sencilla y ágil.

**Secretaría Confederal
de
Acción Sindical**

2.- ¿QUÉ ES EL SINDICALISMO?

2.1.- Concepto

El sindicalismo es la práctica asociativa de colectivos de trabajadores determinados en defensa de sus intereses en materia laboral, social y económica.

El origen del sindicalismo, se encuentra tanto en las tradicionales tendencias solidarias de apoyo y ayuda mutua entre grupos profesionales, como de reacción contra la exclusión y vejación permanente de la clase obrera por el capitalismo principios de los siglos XIX y XX. Es lo que al sindicalismo le confiere su carácter determinante y diferenciador.

2.2.- Nacimiento y evolución

Es a finales del siglo XVIII, cuando comienza a darse la rebelión de los obreros contra las transformaciones de la primera Revolución Industrial, como la protagonizada por Med Ludd hacia 1799, donde se procedía a la destrucción de la maquinaria textil que estaba dejando sin trabajo a miles de obreros. Ello provocó medidas de los gobiernos que en todos los casos promulgaron la prohibición del asociacionismo obrero, lo que llevó a este a la clandestinidad.

Aún en estas circunstancias de clandestinidad, los trabajadores siguieron presionando por el reconocimiento de sus derechos. El ciclo revolucionario de 1848 fue muy importante para la nueva formación de movimientos obreros en toda Europa. Ello debido a la reaparición de una conciencia de clase y de lucha contra la burguesía y el capitalismo.

2.3.- Las Internacionales Obreras

En 1864 se constituyó la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), también conocida como la Iª Internacional, lo cual ayudó al movimiento obrero existente fuertemente combativo pero desorganizado, a ir adquiriendo una organización supranacional, presionando hasta conquistar el reconocimiento del derecho de sindicalización y de huelga en varios países.

En 1889. para dar expresión política al movimiento obrero cristalizó la II Internacional, la cual ya integraba a sindicalistas, marxistas y anarquistas, cuyas diferencias ideológicas fueron fuente permanente de problemas y disputas.

Poco más adelante los obreros decidieron organizarse en sindicatos, creándose de esta forma en 1888, la Unión General de Trabajadores, UGT., en España, la Confederación General de Trabajadores (CGT) en Francia, la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) en 1910 en España, la CGIL en Italia o la AFL en EE.UU.

A partir de 1896, el sindicalismo abandonó la II Internacional y creó poco después su propia organización internacional, convertida esta en 1910 en la Federación Internacional. Posteriormente aparecieron otras Internacionales como la AFL-CIOSL y la CMT, a la que está afiliada la USO desde 1980.

2.4.- El sindicalismo en el siglo XX

La crisis política y económica que provocó la Iª Guerra Mundial, supuso la práctica escisión del movimiento sindical internacional, así como de otras diversas ideologías políticas y sociales.

La constitución de la IIIª Internacional en 1919, controlada por el comunismo ruso, determinó la aparición en varios países europeos del llamado sindicalismo comunista, convirtiendo a este en una mera correa de transmisión entre el partido y los obreros a través de sus sindicatos.

En 1922 se produjo en España la reconstrucción de la AIT anarquista que tuvo su protagonismo hasta la victoria de Franco en la Guerra Civil española.

Así mismo, el siglo XX en España, conoció otro modelo de sindicalismo, el llamado “sindicalismo vertical”, inspirado por el régimen franquista, hasta que en el año 1975, se procedió a su progresiva desaparición, culminándose en el año 1980 con las primeras elecciones sindicales democráticas celebradas en España.

De la misma manera, se desarrolló un sindicalismo cristiano inspirado este en la nueva doctrina social de la Iglesia, que renunciaba a la lucha de clases, pero no a la lucha reivindicativa y la huelga para conseguir mejoras laborales, sociales y económicas para los obreros. En 1922 se constituyó la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos- CISC, que en el año 1968 se convirtió en la actual Confederación Mundial del Trabajo- CMT.

Motivado por el auge internacional, durante los años comprendidos entre 1945 y 1979 se produjeron notables novedades, tales como la constitución de la Federación Sindical Mundial-FSM, en 1945, de inspiración comunista, la Confederación Europea de Sindicatos-CES en 1973, que agrupaba a los sindicatos pertenecientes a la CEE.

Así mismo, no se puede pasar por alto debido a su importancia pasada y actual la constitución de 1919 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT. e integrada desde 1946 como un organismo de las Naciones Unidas-ONU.

Esta institución reúne a representantes de los Gobiernos, empresas y sindicatos, de prácticamente todo el planeta, con el fin de elaborar normas mínimas y convenios internacionales de índole laboral. La OIT actualmente no pasa por sus mejores momentos, ya que existen desde años políticas tendentes, sino a su desaparición, si dejarla sin respuesta ante las situaciones socio-laborales que en la mayor parte del mundo se están produciendo.

2.5.- El sindicalismo en España

Ya comentamos la existencia de la UGT y CNT antes de la Guerra Civil Española. La dictadura de Primo de Rivera creó un modelo de sindicalización obligatoria y suspendió la actividad de las organizaciones sindicales, que prosiguió hasta 1976.

En 1976, una vez fallecido Franco y en los inicios de la transición democrática, una de las primeras medidas tomadas fue la legalización de las asociaciones y sindicatos, algunos de ellos ya venían operando en la clandestinidad, como es el caso de la USO desde 1957, de CC.OO desde 1962, y de la CNT. También se legaliza la UGT, en el exilio durante el periodo de clandestinidad.

Actualmente, de los sindicatos que se legalizaron en 1976, solamente quedan en el ámbito nacional y autonómico CC.OO, UGT, USO, ELA, CIGA y parte de la CNT que tras una escisión la otra parte constituye la CGT, y por último, la CSI-CSIF, sindicato de la Función Pública.

En 1985, el gobierno socialista de Felipe González y su mayoría parlamentaria, aprobó la llamada Ley Orgánica de Libertad Sindical. LOLS, la cual en vez de ser el tan esperado marco democrático sindical, fue debido a intereses político-sindicales una Ley de protección exclusiva de prebendas y servil de todo tipo para los llamados “**sindicatos mayoritarios**”, en grave perjuicio para el desarrollo y acceso a la condición de sindicatos “**más representativos**” de otros sindicatos.

Actualmente, convivimos los sindicatos y los trabajadores con un Estatuto de los Trabajadores cada vez más descafeinado y flexible a los intereses empresariales y con una LOLS que impide una mayor pluralidad real sindical.

3.- LA LIBERTAD SINDICAL

3.1.- Concepto

La libertad sindical, implica entre otras muchas cosas, el derecho a afiliarse o asociarse a un sindicato para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en materia laboral, social y económica. El reconocimiento de la libertad sindical está recogido, no solamente en la Constitución Española, sino también por medio de convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT o de la propia legislación de la Unión Europea a través de varias Directivas.

La lucha por la libertad sindical desde su más amplia concepción, en España, como en otros muchos países, tanto en el nivel ideológico, de acción, individual o colectivo, ha sido constante en el tiempo por parte del anterior movimiento obrero y del movimiento sindical actual.

Disfrutar de libertad en el ámbito sindical ha venido históricamente ligado, al ejercicio libre del conjunto de propuestas que configuran el Estado en democracia, así como en los progresivos avances dados a través del tiempo, en las relaciones de trabajo entre empresarios y trabajadores y sus organizaciones sindicales, hoy llamadas “diálogo social”.

3.2.- Las diferentes etapas de la libertad sindical

La libertad sindical como conquista es relativamente reciente, ya que data de la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX, dependiendo de países.

La conquista de la libertad sindical ha tenido tres importantes etapas:

- Etapa de **prohibición**
- Etapa de **tolerancia**
- Etapa de **reconocimiento jurídico**

En una breve explicación de cada una de ellas, cabe señalar lo siguiente:

3.2.1 Etapa de prohibición

Esta etapa se corresponde con el nacimiento del llamado Estado Liberal Capitalista, cuya unidad básica de producción económica era considerada casi en exclusiva a la empresa y sus relaciones de producción dominantes, las capitalistas.

En esta etapa, las asociaciones y sindicatos fueron enviados prácticamente a la clandestinidad, ya que en la legislación existente se les consideraba ilegales y por tanto delito la asociación a los mismos, siendo fuerte la represión de los gobiernos contra cualquier indicio de asociación de trabajadores y trabajadoras.

3.2.2 Etapa de tolerancia

Las legislaciones fueron progresivamente suprimiendo las prohibiciones de asociación de los trabajadores, no considerando delito tal asociación.

Esta tolerancia se inicia con las asociaciones profesionales empresariales, ya que las autoridades gubernamentales entendían que estas no tenían interés en comprometer la riqueza generada y prosperidad de los Estados, mientras que tal tolerancia no se aplicaba a las asociaciones obreras y sindicatos, por considerar que únicamente representaban elementos proclives al desorden social y a la agitación política.

Finalmente, ante la evidencia, los poderes públicos no tienen más remedio que revisar su postura, adoptando una posición de tolerancia con las asociaciones obreras y sindicatos. Una progresiva aceptación que comienza por las asociaciones menos combativas como las cooperativas, de ayuda mutua o sociedades culturales, para finalmente extenderla a los propios sindicatos.

3.2.3 Etapa de reconocimiento jurídico

Todo lo anterior termina con la situación actual de pleno reconocimiento político y jurídico de las asociaciones y sindicatos. Para que ello ocurriera tuvieron que darse una serie de causas que contribuyeron a tal situación, centradas básicamente en la constante presión de las asociaciones obreras y sindicatos existentes, así como de los partidos políticos llamados de izquierda. Reconocimiento jurídico, que se produce en distintas etapas en función de cada país, al coincidir que los gobiernos eran más o menos tolerantes con el movimiento obrero, así como en la correlación de fuerzas sociales existentes. Hay que considerar, así mismo, que los gobiernos contaban con la fuerte presión de los empresarios y capital para que no se diera el pleno reconocimiento del movimiento obrero.

3.3.- El reconocimiento Internacional de la Libertad Sindical

Es a partir del año 1919, cuando comienzan a aparecer textos y documentos de valor jurídico, en los que se reconoce el derecho de sindicalización.

Fue importante para este hecho, el Documento Constitucional de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, en el año 1919, en el que en su sección primera se contempla el principio de libertad sindical y sindicalización. Sin embargo serán durante los años 1948 y 1949, cuando la propia OIT a través de su Plenario, aprueba los convenios 87 y 98, sobre Libertad Sindical y Protección de Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva respectivamente.

Así mismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU, de 10 de Diciembre de 1948), recoge en su texto a través del artículo 23.4 que **“toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y el de afiliarse a estos para la defensa de sus intereses”**.

Más reciente en el tiempo, concretamente en el año 1966 a través del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 2, reconoce el derecho de la persona **“a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”**, añadiendo además, **“que el ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la Ley que sean necesarias en una sociedad democrática”**. En iguales términos, lo recoge a través de su artículo 8 el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1966.

3.4.-La Libertad sindical en la Constitución Española

Los artículos 7 y 28.1 de la Constitución Española de 1978, sitúan al pluralismo político y social como un principio indiscutible. Así mismo la propia C.E. sitúa a la libertad sindical en un lugar prioritario en el amplio esquema normativo-legislativo, dentro de un modelo claramente democrático de relaciones laborales.

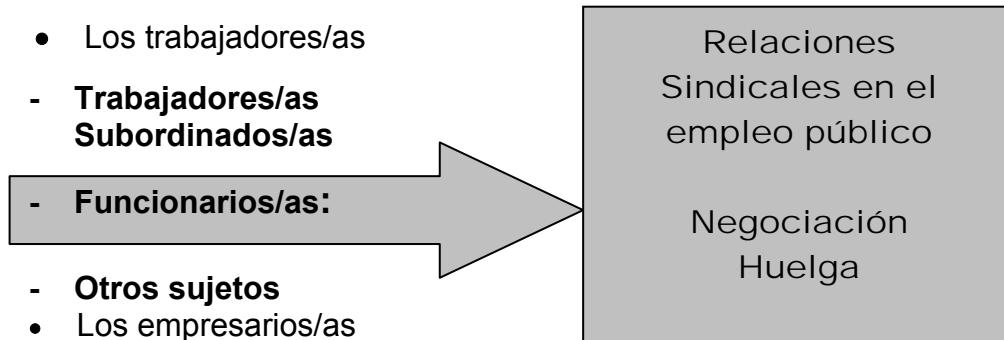
El contenido de estos dos importantes artículos de la C.E. señalan lo siguiente:

Art. 7

“Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la CE y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

Art. 28.1

“Todos tienen derecho a sindicalizarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos Armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar () y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar Confederaciones y a fundar Organizaciones Internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.



3.5.- La Libertad Sindical en la LOLS

La promulgación de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical- LOLS, a pesar de disponer de algunos artículos de interpretación sectoria hacia las posibilidades de unos sindicatos de acceder a la categoría de **“más representativos”**, es el vehículo legislativo donde se recoge explícitamente desarrollado ese concepto de libertad sindical, a través del reconocimiento de la presencia de los sindicatos en la empresa o centro de trabajo a través de la constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales.

La LOLS, en su artículo 1. señala:

“Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo al servicio de las Administraciones Públicas.....”

3.6.- Contenido de la libertad sindical

El contenido legislativo de la libertad sindical, la podemos definir en dos clases:

- Libertad sindical **individual**
colectiva
- **“Libertad”** frente al **Estado**
empresariado

3.7.- Tipos de Libertad Sindical

La libertad sindical en nuestro país tiene una serie de peculiaridades que en general la hacen positiva, siempre que ésta sea utilizada convenientemente y de respeto a otros.

3.7.1

- **Libertad sindical individual**

Libertad sindical “positiva”

- Libertad de constitución
- Libertad de Afiliación

Libertad sindical “negativa”

- Las cláusulas de seguridad sindical

3.7.2

- **Libertad sindical colectiva**

La autonomía organizativa
- Libertad de autorregulación y sus límites:
la democracia sindical
- Libertad de federación

La libertad de acción sindical y sus manifestaciones

3.8.- La Asociación Empresarial

Cuando hablamos de libertades, también conviene hacer referencia a las libertades de asociación del ámbito empresarial. Este se rige por la Ley de Asociación Sindical de 1º de Abril de 1977, en su parte aún vigente.

Hay que hacer constar, que el Tribunal Constitucional, ha señalado que la libertad sindical sólo se predica de los trabajadores y trabajadoras y no puede incluirse en ella a los empresarios y empresarias. Sin embargo, pueden hacer uso de la Libertad de Asociación recogido en el Artículo 22 de la Constitución, a fin de constituir sus asociaciones, pero no utilizar los contenidos del Artículo 28.

Por otra parte, es evidente, que las asociaciones empresariales presentan notables diferencias con respecto a las organizaciones sindicales, de tal forma que estas asocian a empresas que puedan ser personas físicas o jurídicas. Por otra parte, estas asociaciones empresariales difieren de los fines y estrategias sindicales.

4.- MARCO GENERAL DE LA UNIÓN EUROPEA RELATIVO A LA INFORMACIÓN Y LA CONSULTA DE LOS TRABAJADORES/AS

4.1 - Concepto

El objetivo de un marco general en esta materia en toda la Unión Europea tiene como finalidad igualar y paliar las carencias e insuficiencias de las disposiciones nacionales y comunitarias vigentes, máxime a partir de la incorporación de los 10 nuevos países desde el pasado 1º de Abril de 2004.

4.2.- Base Legislativa

Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de Marzo de 2002, por el que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (Diario Oficial L 80 de 23/03/2002).

4.3.- Aspectos de la Información y consulta a los trabajadores y trabajadoras

La información y la consulta de los trabajadores/as según la Directiva de referencia, abarcan tres aspectos relativos a la empresa o centro de trabajo, estos:

- Evolución del carácter económico, financiero y estratégico
- Estructura y evolución previsible del empleo, y medidas derivadas.
- Decisiones que puedan provocar cambios sustanciales en la organización del trabajo y en las relaciones contractuales.

4.4.- Régimen de confidencialidad

La Directiva establece unas reglas en materia de confidencialidad que deben respetar los trabajadores/as y sus representantes, entre ellas:

- Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras y las personas expertas que les asistan no estarán autorizados a revelar a terceros la información que se les haya comunicado con carácter expresamente confidencial, ni tampoco tras la expiración de su mandato.
- En las condiciones que establezcan los Estados en la legislación nacional, la parte empresarial no se verá obligada a comunicar información, ni a realizar consultas que pudieran crear graves obstáculos o perjudicar el funcionamiento de la empresa.

4.5.- Informaciones por incumplimiento de la Directiva

Se considera una infracción grave por parte de la representación empresarial, si se producen algunos de los siguientes requisitos:

- La ausencia total de información o consulta de los/as representantes de los trabajadores/as antes de la toma de decisión o del anuncio público de esta.
- La retención de informaciones importantes o la expedición de informaciones inexactas que tengan como objetivo imposibilitar el ejercicio del derecho de información y la consulta.

4.6.- Transposición de la Directiva a las legislaciones nacionales

Las fechas de transposición de la Directiva a las legislaciones nacionales tiene establecido el siguiente plazo:

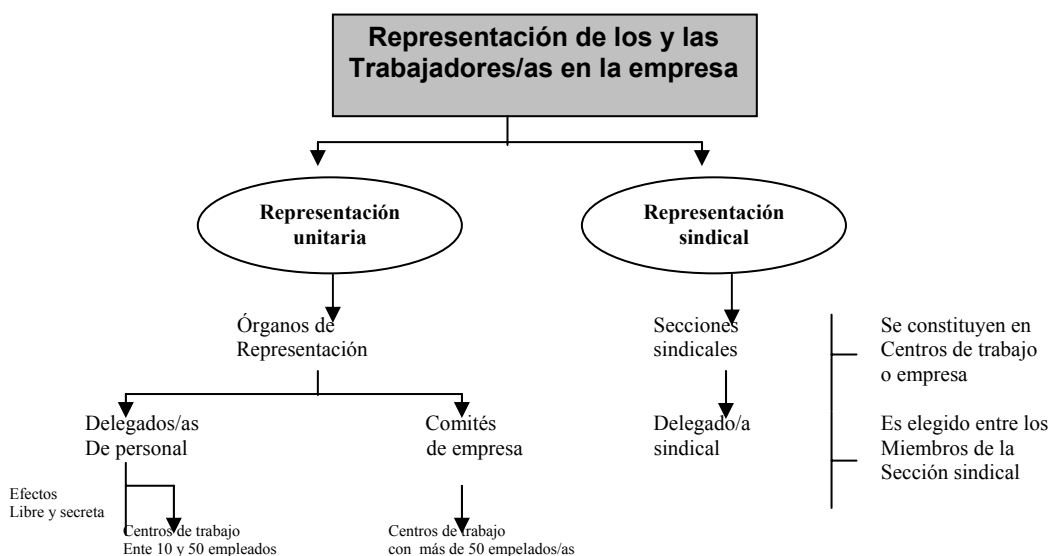
Acto	Fecha de entrada en vigor	Plazo límite de transposición a la legislación nacional de los países.
Directiva 2002/14/CE	23/03/2002	23/05/2005 para determinados estados miembros: 23/03/2007

5.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

5.1.- Concepto

La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o centro de trabajo está contemplada en tres vías:

- Representantes unitarios, a través del E.T.
- Representación sindical, a través de la LOLS
- Las Secciones Sindicales, a través de la LOLS



5.2.- Base Legislativa

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE 29/3/95)
Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.- ET
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto (BOE 8/8/85)
De libertad sindical- LOLS
- Convenio 135 de la OIT
Relativo a la protección y facultades que deben otorgarse a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

5.3.- Los/as representantes unitarios

Son los/as representantes de todos los trabajadores y trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, al margen de su afiliación sindical o no, ni de categorías profesionales, salvo los cargos de confianza o alta dirección.

La representación de los trabajadores y trabajadoras se ejerce a través de los y las Delegados/as de Personal, Comité de Empresa y Juntas de Personal. La participación en la empresa es un derecho laboral básico que se canaliza a través de sus representantes elegidos democráticamente.

5.4.- La representación sindical

Es aquella que representa a **todos y todas** los trabajadores y trabajadoras afiliadas a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.

Los sindicatos, además de sus funciones que les otorga la Constitución Española de defensa y promoción de los intereses profesionales y laborales de los trabajadores y trabajadoras, también la legislación les atribuye otras funciones tales como la defensa y promoción de los intereses económicos de éstos. Ello a través de la negociación colectiva, así como adoptar medidas de conflicto colectivo y ser cauce de participación en los órganos públicos y en las empresas.

Derecho a la libertad sindical

- **Derecho a sindicalizarse libremente**
- **Derecho a fundar sindicatos sin autorización previa**
- **Derecho de los sindicatos a afiliarse o fundar organizaciones internacionales**
- **Derecho de los afiliados y afiliadas a un sindicato a elegir libremente a sus representantes en el entorno del sindicato.**
- **Derecho a la libertad sindical**

5.5.- Las Secciones Sindicales/ El/la Delegado/a Sindical

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato tienen el derecho legal a constituir en la empresa o centro de trabajo su Sección Sindical. Ello solamente con los límites que recogen los artículos 8, 10 de la LOLS.

Las Secciones Sindicales de la USO, eligen a sus representantes y Delegados y Delegadas Sindicales por y entre todos los afiliados y afiliadas a la misma en Asamblea General. Todos los afiliados y afiliadas al sindicato que forman parte de la Sección Sindical pueden optar a ocupar los cargos de responsabilidad de la misma.

Según establece la LOLS, se reconoce como delegado/a sindical a los delegados/as de la Secciones Sindicales que:

- Se constituyan en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.
- Sean sindicatos que tengan presencia en el Comité de Empresa o Junta de Personal.

Así mismo, se pueden constituir Secciones Sindicales en empresas o centros de trabajo con menor número de trabajadores, cuando así se acuerde en el Convenio Colectivo.

Y se pueden constituir Secciones Sindicales en todas las empresas o centros de trabajo con el sólo hecho de que el sindicato cuente con un número indeterminado de afiliados/as. En este caso las prerrogativas no son las mismas que las establecidas para empresas o centros de trabajo con 250 o más trabajadores/as.

6.- LOS ORGANOS DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO (Composición y competencias legislativas)

6.1.- Concepto

Son varios los órganos de participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o centro de trabajo. Ello a través de la elección de sus representantes en estos órganos que pueden ser **unitarios**; cuando participan todos los trabajadores y trabajadoras, o **sindicales**; cuando participan únicamente los afiliados y afiliadas a un determinado sindicato a través de la sección sindical.

6.2.- Cuadro de órganos de participación de los trabajadores/as Composición

El siguiente cuadro refleja los órganos de representación, así como el número de representantes de los trabajadores en su composición:

Plantilla de trabajadores/as	Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Sindicales	Delegados/as de Prevención	Órganos de Participación
0 a 5			
6 a 10	1 Delegado de Personal (Facultativo)	1 Delegado de Prevención	
11 a 30	1 Delegado de Personal	1 Delegado de Prevención	
31 a 49	3 Delegados de Personal	1 Delegado de Prevención	
50 a 100	5 Miembros del Comité de Empresa	2 Delegados de Prevención	
101 a 250	9 Miembros del Comité de Empresa	3 Delegados de Prevención	
251 a 500	13 Miembros de Comité de Empresa 1 Delegado Sindical	3 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
501 a 750	17 Miembros del Comité de Empresa 1 Delegado Sindical	4 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
751 a 1.000	21 Miembros de Comité de Empresa 2 Delegados Sindicales	4 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
1.000a 2.000	23 Miembros de Comité de Empresa 2 Delegados Sindicales	5 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
2.001 a 3.000	25 Miembros de Comité de Empresa 2 Delegados Sindicales	6 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
3.001 a 4.000	27 Miembros del Comité de Empresa 3 Delegados Sindicales	7 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
4.000 a 5.000	29 Miembros de Comité de Empresa 3 Delegados Sindicales	8 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
5.001 en adelante	2 Miembros de Comité de Empresa por cada 1.000 o fracción (máximo 75) 4 Delegados Sindicales	8 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud

7.- LA SECCIÓN SINDICAL

7.1.- Concepto

Las Secciones Sindicales, son órganos sindicales que agrupan a todos los afiliados y afiliadas a la USO en una misma empresa o centro de trabajo, constituyendo el elemento organizativo básico- **más cercano a la base afiliativa**- del Sindicato.

Además de su valor organizativo, y precisamente por ser la más cercana a los trabajadores y trabajadoras, las Secciones Sindicales deben considerarse también como la primera estructura responsable del desarrollo del trabajo sindical, actuando no sólo sobre la afiliación, la información o la formación, entre otras cuestiones, sino también actuando sobre los problemas concretos que día a día se dan en las empresas o centros de trabajo, analizándolos primero y proponiendo alternativas de cara a solucionarlos después.

7.2.- La Sección Sindical en los Estatutos Confederales de la USO

El artículo 23 de los Estatutos Confederales de la USO definen a la Sección Sindical como:

“La agrupación de todos los trabajadores afiliados al sindicato en la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en la primera instancia organizativa de base, siendo un órgano legal de representación sindical para el ejercicio y desarrollo de la acción sindical, dirigida a la plena defensa de los intereses de los afiliados a la USO y de los trabajadores en general”.

7.3.- Base Legislativa

- Ley 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical (LOLS)(Artículos 8 y 10)
- Real Decreto 1/1995, de 24 de Marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenios O.I.T.: 87, 98,135 y 143

Además de la legislación citada, se ha de tener en cuenta, lo regulado en los convenios colectivos, legislación de la Unión Europea, así como Estatutos y Reglamentos internos del sindicato.

7.4.- Requisitos para la constitución de sección sindical

El artículo 8.1 de la LOLS señala que ***“los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”.*** Y ello con independencia del número de trabajadores que presten servicios en la unidad productiva de referencia; favoreciéndose así la presencia sindical directa en las pequeñas empresas.

No se exige requisito alguno, en orden de un mínimo de representatividad o de afiliación sindicales (1). Tras la promulgación de la LOLS, todos los sindicatos con afiliados en la empresa o centro de trabajo podrán disponer de la correspondiente sección sindical, **pudiendo considerarse nulas las previsiones de un convenio colectivo que contuviese exigencias de representatividad o afiliación para constituir sección sindical.**

7.5.- Clases de Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales dependiendo de su ámbito de actuación, pueden ser constituidas:

- a) **De centro de trabajo:** Es cuando la misma agrupa en su ámbito a los afiliados y afiliadas al sindicato en un solo centro de trabajo.
- b) **De intercentros de trabajo:** Es cuando la misma agrupa en su ámbito a los afiliados y afiliadas a un sindicato a los diferentes centros de trabajo de una misma empresa, sean estas públicas, privadas u Organismos de las Administraciones Públicas.
- c) **Grupo de Empresa:** Es cuando la misma agrupa en su ámbito a los afiliados y afiliadas a un sindicato en un Grupo de Empresas (3).

El sindicato tiene plena libertad de elección a la hora de configurar la sección sindical como de centro de trabajo o constituir la a nivel de empresa, mientras el estatuto de su sindicato no disponga expresamente otra cosa (4). En todo caso, que las secciones sindicales puedan constituirse a nivel de empresa o de centro de trabajo es una facultad meramente alternativa, pero no acumulativa (5). El Tribunal Supremo afirma que la exigencia de 250 trabajadores del artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical ha de referirse a cada centro de trabajo y no al conjunto de la empresa (6).

El TC ha reconocido también la libertad de constitución de secciones sindicales. Así partiendo de que las secciones sindicales tienen una vertiente de **“instancia organizativa interna del sindicato”**, los criterios utilizados para su constitución entran dentro de la libertad de organización sindical interna. Razón por la que la LOLS no impide **“en modo alguno que se constituyan secciones sindicales en cualesquiera unidades productivas, con independencia de la forma en que ésta se organice y de las características de su plantilla. De hecho, al no supeditar la constitución de secciones sindicales a requisito alguno de representatividad del sindicato o del tamaño de la empresa o de los centros, se posibilita la presencia de todo sindicato en cualquier lugar de trabajo”** (7). En definitiva, **“es responsabilidad del sindicato optar por una u otra alternativa”** (8).

7.6.- Conformidad con los estatutos sindicales

El único límite que la ley establece a esta libertad reconocida a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato es que actúen **“de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”**.

La negativa empresarial al reconocimiento de una sección sindical en base a que no se preveía en el estatuto del correspondiente sindicato, exige la previa declaración judicial de no conformidad a derecho de cualquiera de los estatutos que hubieran sido depositados y publicados.

7.7.- Reconocimiento empresarial

Reconocido a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato el derecho de constituir secciones sindicales, esta constitución no se condiciona a ningún tipo de reconocimiento por parte de la empresa. Lo que no obsta para que, sea necesario comunicar a la empresa el hecho de su constitución.

Este régimen de libertad en materia de constitución de secciones sindicales queda expresamente reconocido por el TC en los términos siguientes: **“esta capacidad de creación de secciones sindicales es configurada en la LOLS como facultad que se ejerce, con independencia de cualquier índice de representatividad o implantación que tenga el sindicato al que pertenecen y sin sujeción a formalidades legalmente preestablecidas, debiendo únicamente observar lo que en tal materia dispongan los estatutos del propio sindicato, que es el único a quien, dentro de su marco estatutario, corresponde comprobar el cumplimiento de estas formalidades. Tampoco la constitución del acto constitutivo de la sección sindical está sujeta a forma que no venga establecida en los Estatutos, y su puesta en conocimiento del empresario solamente es necesaria en la medida en que se precise para desarrollar la acción sindical en la empresa”**. (9)

7.8.- Base Jurisprudencial

- 1) **STS, Sala de lo Social, de 21 de Noviembre de 1994**
Ref. 1994/9227
- 2) **STC nº 292/1993, de 18 de Octubre de 1993**
Ref. RTC 1993/292
- 3) **STS, de 11 de Abril de 2001**
Ref. RJ 2001/4911
- 4) **STSJ del País Vasco, de 23 de Febrero de 1993**
Ref. AS 1993/1101
- 5) **STS, Sala de lo Social, de 20 de Septiembre de 1999**
Ref. RJ 1999/7533
- 6) **STC nº 173/1992, de 29 de Octubre de 1992**
Ref. RTC 1992/173
- 7) **STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de Marzo de 1992**
Ref. AS 1992/1602
- 8) **STS, Sala de lo Social, de 20 de Julio de 2000**
Ref. RJ 2000/7190
- 9) **STC nº 292/1993, de 18 de Octubre de 1993**
Ref. RTC 1993/292

8.- DERECHOS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LAS SECCIONES SINDICALES

8.1.- Concepto

Las secciones sindicales constituidas bien por los artículos 8 ó 10 de la LOLS o bien las constituidas en centros de trabajo o empresas de menos de 250 trabajadores/as tienen una serie de derechos reconocidos, que tenemos el deber de hacer que se respeten y por tanto se apliquen.

8.2.- Base Legislativa

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto (BOE 8/8/85)

De Libertad Sindical (Artículos 8 y 10)

8.3.- Derechos reconocidos a todas las Secciones Sindicales

A la Sección Sindical, una vez constituida, no se le reconocen derechos específicos distintos de los de los miembros que la integran reconocidos en el art. 81.b) y c) de la LOLS.

Esta es la postura que adopta el ET cuando considera infracción laboral grave en el orden social ***“la vulneración de los derechos de las secciones sindicales en el orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuviesen establecidos”***(art. 95.8). Y como infracción laboral muy grave ***“las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuviesen establecidos”*** (art .96.5).

Un tema particular viene constituido por la redacción y distribución de escritos por la sección sindical y los límites en los que dichos escritos pueden moverse (1).

Y en cuanto a la convocatoria de reuniones, se ha entendido que, ***“los derechos de acción sindical quedarían vacíos de contenido si no se admite la facultad de convocar asambleas que legitimen las actuaciones de los sindicatos cuando sus órganos estimen necesario el apoyo o la consulta”*** (2).

Y, en cualquier caso, debe tenerse presente la doctrina del TC según la que ***“la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia al desarrollo de la democracia y el pluralismo sindicales y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho a la libertad sindical”, de modo que “siempre que la fórmula elegida para transmitir información se desarrolle fuera de las horas de trabajo y no perturbe la actividad normal de la empresa, constituye un legítimo ejercicio del derecho fundamental”***.(3)

8.4.-Secciones Sindicales PRIVILEGIADAS

La LOLS concede una serie de derechos tan solo a determinadas secciones sindicales, precisamente a las de los sindicatos más representativos y a las de aquellos que, sin serlo, cuenten con representación en los órganos de representación unitaria de trabajadores y trabajadoras.

Para estas secciones sindicales, el art. 10 LOLS, arbitra los derechos que a continuación se relacionan. Bien entendido que dichos derechos se establecen con carácter de mínimos, al señalarse expresamente que ello se hace **“sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo”**. Expresión que hay que entender, bien como que el convenio colectivo puede establecer regulaciones específicas para los derechos aquí mencionados, bien que puede establecer derechos adicionales, o bien que puede extender estos derechos en todo o en parte a cualesquiera secciones sindicales. **En ningún caso, los convenios colectivos, pueden restringir los derechos que a estas secciones sindicales privilegiadas se reconocen en la LOLS (4).**

La Ley les reconoce el derecho a un tablón, a la negociación colectiva y a un local.

8.5.- El Tablón de Anuncios

El TS entiende que la LOLS no exige facilitar un tablón a cada una de las secciones que puedan constituirse en las empresas o centros de trabajo; sino que **“el mínimo legal de derecho necesario es en singular, un tablón de anuncios” (5).**

Dicho tablón debe situarse en el centro de trabajo y en un lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo del personal, dado que la finalidad del tablón es facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al personal de la plantilla. (6).

De modo que corresponde a la sección sindical recabar una ubicación, en la que se acuerde apta o apropiada al fin pretendido (7).

La LOLS no exige ningún requisito para la fijación de los comunicados en el tablón, sin perjuicio de lo que se establezca en convenio colectivo.

Lo que no tiene la empresa es facultad alguna **“para elegir la información que los sindicatos faciliten, pues ello palmariamente constituirá una injerencia de la empresa en el derecho de los trabajadores a obtener y publicar información sindical” (8).**

8.6.- Local Sindical

La Sección Sindical tiene derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores/as (9).

Del derecho al local se viene haciendo una interpretación no restrictiva, señalándose que debe existir local en cada centro de trabajo que rebase esa cifra numérica de trabajadores/as, y en los que haya constituida sección sindical.

Obviamente, es la empresa quien debe facilitar el local correspondiente; sin que sea aceptable la alegación de parte de ésta para no facilitar dicho local, que no tiene dotación presupuestaria ni espacio libre para ubicarlo (10).

La expresión “**adecuado**” se interpreta que deberá facilitar también el mobiliario y material necesario para que cumpla esta función, cubriendo las necesidades de las tareas ordinarias de la sección sindical. La jurisprudencia viene admitiendo que el empresario pueda facilitar un local ajeno a la empresa, pero siempre que sea adecuado y de fácil acceso (11).

El local compartido ha sido asumido por el TS en unificación de doctrina: “... **sin que el citado precepto (art. 8.2.c LOLS) obligue a facilitar local para uso exclusivo, pues lo que ordena es que sea adecuado, condición que ha de entenderse cumplida cuando en dicho local pueda desarrollarse eficazmente la actividad de una y otra representación, situación que ha de analizarse en cada caso con sus peculiaridades. La condición de exclusividad que se pretende carece de apoyo legal incluso en los supuestos en que el local sea puesto a disposición para su uso compartido por los representantes unitarios y sindicales**” (12).

El derecho al local adecuado surge cuando la sección sindical se constituye en empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 250 trabajadores/as. Siempre que el convenio colectivo pudiera disponer menor número de trabajadores/as.

Si la opción ha sido a favor de la sección sindical de empresa el conjunto de trabajadores/as debe incluir los censos de todos los centros de trabajo. Si la opción ha sido constituir sección sindical de centro de trabajo, el conjunto de trabajadores/as deberá limitarse sólo a los que presten servicios en dicho centro (13).

También se ha considerado discriminatoria la actitud empresarial que, concediendo local separado a diversos sindicatos con implantación, indica a otro que se ponga de acuerdo con ellos para compartir local (14).

El reconocimiento del derecho a local es tutelable a través del procedimiento de tutela de los derechos de libertad sindical (15).

8.7.- Derecho a la negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica; remisión que hay que entender hecha al art. 87 del ET, y que no supone modificación en punto a los sujetos legitimados para negociar convenios de empresa o de ámbito inferior que allí se prevén.

8.8.- Otras funciones y competencias de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales tienen otorgados una serie amplia de funciones y competencias a desarrollar tanto en el interno del centro de trabajo o de la empresa, así como ante Organismos públicos y autoridades laborales, entre ellas, las siguientes:

- a) Estar representados por uno o varios Delegados/as Sindicales, en función al tamaño de la empresa (art. 10 de la LOLS) que, deberán ser elegidos por y entre los afiliados/as a la USO, en empresas o centros de trabajo con 250 trabajadores o más, al margen de cual sea su contrato laboral.
- b) Poder elegir representantes sindicales, en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores/as.
- c) Derechos de reunión para todos los afiliados/as y para trabajadores/as en general, fuera de las horas de trabajo, en locales de la propia empresa.
- d) Distribución de la propaganda e información sindical, fuera de las horas de trabajo.
- e) Disponer de un Tablón de anuncios para fijar comunicaciones escritas.
- f) Disponer de un local sindical adecuado para desarrollar las actividades propias de la SS. en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores/as.
- g) Recibir información que le remita su sindicato.
- h) Recaudar cuotas, fuera de las horas de trabajo.
- i) Negociación colectiva en cualquiera de sus modalidades: convenios de empresa, pactos colectivos de empresa, acuerdos internos de modificación de condiciones de trabajo., expedientes de regulación de empleo, pactos para regular las vacaciones, calendario laboral, etc...
- j) Declaración o convocatoria de huelga legal (art. 2.2 d LOLS y RDL 4.3.77 interpretado por STC 8 de abril de 1981).
- k) Planteamiento de conflicto colectivo jurídico para la interpretación de normas legales o convenios colectivos. (art.2.2d LOLS).
- l) Tutela de la libertad sindical ante conductas antisindicales de la empresa (art. 13-15 LOLS).
- m) Denuncias ante la autoridad laboral por infracción laboral de las empresas.
- n) Recaudación automática de la cuota sindical a través de su descuento en nómina.
- o) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, en empresas de mas de 250 trabajadores/as (art. 10.3 LOLS).
- p) Derecho a la concesión de permisos retribuidos para aquellos representantes sindicales que participen en la negociación de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por esa negociación (art. 9.2 LOLS).
- q) Controlar la acción del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal a impugnar legalmente los Acuerdos, Pactos o Convenios Colectivos firmados por él, cuando sean ilegales o lesivos de derechos de los trabajadores/as.

8.9.- Base Jurisprudencial

- (1) STSJ de Asturias nº 2744/1993, de 16 de Diciembre de 1993**
Ref. AS 1993/5129
- (2) STSJ de Madrid nº 604/1998, de 15 de Octubre de 1998**
Ref. 1998/3699
- (3) STC nº 94/1995 (Sala Segunda), de 19 de Junio de 1995**
Ref. RTC 1995/94
- (4) STSJ de Madrid, de 18 de Febrero de 2001**
Ref. AS 2002/1299
- (5) STSJ de Galicia, de 9 de Junio de 2002**
Ref. AS 2002/3202
- (6) STCT de 21 de Julio de 1988**
Ref. RTCT 1988/4973
- (7) STSJ de Murcia nº 170/1994, de 19 de Abril de 1994**
Ref. AS 1994/1504
- (8) STSJ de Madrid,(663/2003), de 23 de Julio de 2003**
Ref. AS 2003/2621
- (9) STSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 20 de Febrero de 1992**
Ref. AS 1992/1030
- (10) STSJ de Canarias, Sta. Cruz, de 10 de Septiembre de 1993**
Ref. AS 1993/3793
- (11) STSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 23 de Febrero de 1993**
Ref. AS 1993/1009
- (12) STS (Sala de lo Social), de 24 de Septiembre de 1996**
Ref. 1996/6851
STS(Sala de lo Social), de 19 de Diciembre de 1996
Ref. RJ 1996/9732
STS (Sala de lo Social), de 3 de Febrero de 1998
Ref. RJ 1998/1431
STS (Sala de lo Cont. Adm.) Sección 4ª, de 1 de Julio de 1997
Ref. RJ 1997/5541
- (13) STS (Sala de lo Social), de 25 de Marzo de 1997**
Ref. RJ 1997/2618

9.- EL DELEGADO O DELEGADA SINDICAL

9.1.- Concepto

Las Secciones Sindicales, **es decir el sindicato en la empresa o centro de trabajo** estará representado como interlocutor ante la dirección por el Delegado/a o Delegados/as Sindicales, los cuales serán elegidos democráticamente por la asamblea general de afiliados y afiliadas, como es en el caso de la USO.

9.2.- Base Legislativa

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto (BOE 8/8/85)

De Libertad Sindical (Artículos 8 y 10)

9.3.- La figura del Delegado/a Sindical

La figura del Delegado/a o Delegados/as Sindicales son aquellos trabajadores y trabajadoras que representan, a todos los efectos legales, a las secciones sindicales en la empresa o centro de trabajo; de ahí que su designación esté condicionada a la previa constitución de la sección sindical.

Las secciones sindicales existentes en las empresas o centros de trabajo pueden elegir, en uno u otro ámbito, delegados/as sindicales. Por tanto, para que las secciones sindicales estén representadas legalmente por los delegados/as sindicales, es preciso que se den una serie de requisitos, entre ellos, los siguientes:

- a) Que en los centros de trabajo o en las empresas en que se pretenda constituir secciones sindicales, deben contar con 250 o más trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato laboral, es decir, al margen de que estos contratos sean de naturaleza indefinida, temporal, o a tiempo completo o parcial.

Así mismo, cabe la constitución de secciones sindicales en función a lo establecido en los artículos 8 y 10 de la LOLS, en empresas o centros de trabajo con menos de 250 trabajadores/as, si esta circunstancia está explícitamente recogida en el texto del convenio colectivo de aplicación a la empresa o centro de trabajo.

- b) Que las Secciones Sindicales tengan algún representante en los Comités de Empresa o Juntas de Personal de las Administraciones Públicas. Si esto no se da, no se le reconocerá al Delegado o Delegada Sindical lo dispuesto en el artículo 8.1 de la LOLS.
- c) Que los Delegados y Delegadas Sindicales sean elegidos por y entre los afiliados/as al sindicato constituyente de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo. No procede que la elección del Delegado o Delegada Sindical sea efectuada por el propio sindicato.

Cuando no se den los requisitos establecidos en el artículo 8.1 de la LOLS, **las Secciones Sindicales pueden nombrar representantes sindicales** que actuarán como instancias organizativas internas, así como portavoces a todos los efectos, en ejercicio de la libertad interna de autoorganización del sindicato. **Estos tienen en todo caso reconocidas todas las funciones, competencias y garantías previstas en el artículo 10.3 de la LOLS.**

9.4.- Limitaciones del Delegado y la Delegada Sindical

El Delegado o Delegada Sindical tiene algunas limitaciones respecto a las funciones y competencias que tienen otorgados los miembros del Comité de Empresa o Juntas de Personal, entre ellas, una a tener en cuenta, es la asistencia a reuniones del Comité, Junta de Personal o Comité de Seguridad y Salud, en las que puede participar (sin derecho a voto), y en reuniones convocadas por la dirección de la empresa o centro de trabajo, cuando éstas tengan como objetivo cuestiones de Seguridad y Salud, sí tienen derecho a ser oídos antes de adoptarse decisiones de carácter colectivo e individual, especialmente sobre despidos y sanciones a trabajadores o trabajadoras afiliados al sindicato.

9.5.- Representantes y Delegados o Delegadas Sindicales

Como se ha señalado, **“todas las secciones sindicales han de poseer una persona física que, en su representación, pueda ejercitar los derechos que la ley les reconoce”** (1). Y así, en postura del TC, la LOLS no prohíbe a ningún sindicato, ni tampoco, seguramente, podría prohibirlo, el designar representantes o delegados/as sindicales. (2)

Es preciso distinguir entre portavoces o delegados/as internos que queden fuera de la LOLS, (3) y los delegados/as sindicales previstos por la LOLS y a los que la misma les otorga una serie de prerrogativas. (4)

La figura del delegado/a sindical previsto en la LOLS no forma así parte del contenido esencial sino del adicional derecho de libertad sindical. (5)

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados y delegadas sindicales, cuando se den los dos requisitos siguientes:

1. Un número determinado de trabajadores/as en la elección de la unidad de referencia.
2. La presencia del sindicato en el Comité de Empresa o Junta de Personal.

9.6.- Delegados/as Sindicales y plantilla de trabajadores/as

El texto legal plantea numerosos problemas interpretativos.

En primer lugar, la referencia a 250 trabajadores/as **“cualquiera que sea la clase de su contrato”**. El sentido claro del precepto parece ser la indiferencia, a estos efectos, del tipo o modalidad contractual que vincule a los trabajadores/as.

Lo importante es que existan 250, para dar derecho a las diversas secciones sindicales a contar con el /los delegado/s sindical/es correspondiente/ s. (6)

La LOLS no resuelve la posible incidencia sobre la existencia y el número de los delegados/as sindicales cuando varíe el número de trabajadores/as de la empresa o el centro de trabajo.

En los supuestos de aumento del número de trabajadores/as, si se alcanzan las cotas necesarias para aumentar el número de delegados/as sindicales según la escala que figura en el art. 10.2 LOLS, deberá procederse a la designación de los nuevos delegados y delegadas sindicales que sean precisos.

Más importancia, puede tener el supuesto de disminución del número de trabajadores/as durante el transcurso del mandato del delegado/a sindical, donde interpretaciones diferentes han sido resueltas por el TS en unificación de Doctrina, por la que se determina la pérdida del crédito horario y garantías cuando el número total de trabajadores/as no alcanza los 250. STS (Sala de lo Social de 11 de abril de 2001).

El segundo orden de cuestiones surge respecto de la elección de la unidad de referencia-empresa o centro de trabajo-, en los que debe existir ese mínimo de 250 trabajadores/as.

En este sentido ya tenía declarado el TS (7) que ***“el derecho de que no exista un órgano unitario de representación de los trabajadores... no es obstáculo para que los afiliados a un sindicato constituyan una sección de ámbito general para los distintos centros de trabajo en la empresa, lo que constituye una opción lícita de estrategia sindical, en cuyo caso para determinar el número de delegados de la sección se computan los trabajadores de todos los centros, y que nada impide en este caso ser elegido delegado un trabajador afiliado al sindicato que pertenezca a centro de trabajo en el que no exista ningún tipo de representación de los trabajadores en la empresa”*** (8).

Se hace preciso señalar que en el Auto del TS de 18 de noviembre de 1999 se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina por interponerse contra una sentencia del TSJ de Galicia (9) cuya decisión es coincidente con la doctrina del TS citada antes de que, a efectos de constituir sección sindical y poder designar delegado o delegada sindical, es posible sumar las plantillas de los diversos centros de trabajo.

9.7.- Presencia del sindicato en el Comité de Empresa

El segundo requisito exigido por el art. 10.1 de la LOLS para que la sección sindical pueda contar con delegado o delegada es que pertenezca a un sindicato que tenga presencia en los órganos de representación del personal. (10)

Cuando la empresa tenga centros de trabajo distintos con diversos comités de empresa y la sección sindical se haya constituido a nivel de empresa, la exigencia legal de que el sindicato deba contar con la presencia en el comité de empresa hay que interpretarla en modo flexible; bastando que el sindicato tenga presencia en algún comité- no en todos-.

Lo anterior no significa que aquellos sindicatos que no reúnan los requisitos legales para tener derecho a delegado/a sindical no puedan designarlo. El TC lo admite, en cuanto que los delegados/as sindicales son **“una instancia organizativa interna del sindicato”**, siendo su elección o designación **“ejercicio de la libertad de autoorganización interna del sindicato y, en cuanto a tal, la LOLS no prohíbe a ningún sindicato ni a ninguna sección sindical, ni seguramente podría prohibirlo”**.

9.8.- Elección de Delegados/as Sindicales por Sección Sindical

Constituida la Sección Sindical de acuerdo con alguna de las posibilidades organizativas anteriores, la LOLS establece un número mínimo de delegados y delegadas sindicales por sección según la siguiente escala (art. 10.2):

• De 250 a 750 trabajadores	1 delegado
• De 751 a 2.000 trabajadores	2 delegados
• De 2.001 a 5.000 trabajadores	3 delegados
• De 5.001 en adelante	4 delegados

Al respecto, conviene hacer las puntualizaciones siguientes:

En primer término, el art. 10.2 LOLS, habla de la **“plantilla”** de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo. Esta expresión, y por coherencia con lo dispuesto en el art. 10.1 que expresamente se refiere al mínimo de 250 trabajadores/as **“cualquiera que sea la clase de su contrato”**.

En segundo lugar, el requisito legitimador de las secciones sindicales para poder acceder a la escala prevista en el art. 10.2 consiste en **“haber obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa”**. Esto significa que el 10 por 100 de los votos viene referido a la totalidad de los colegios electorales existentes en la unidad tenida en cuenta efectivamente para constituir la sección sindical, esto es, el centro de trabajo o la empresa.

Sí, la sección sindical fuese de centro, la exigencia legal sería la del 10 por 100 de votos en las elecciones representativas del centro; si la sección sindical fuese por el contrario de empresa, el 10 por 100 vendría lógicamente referido a las elecciones acumuladas en los distintos centros de trabajo de la empresa.

Conviene no olvidar el último párrafo del art. 10.2 de la LOLS: **“las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo delegado o delegada sindical”**.

Lo que admite tal párrafo del apartado 2 es únicamente que aquellas secciones que tengan presencia en el comité (por haber superado las correspondientes listas en las elecciones al mismo, el tope mínimo del 5% a que alude el art. 71 del ET), tienen derecho a nombrar un delegado/a sindical con plenitud de derechos, aunque no hayan superado el 10% de los votos” (11).

Como ha señalado la jurisprudencia (12) cuando en el art. 10 de la LOLS se habla de porcentaje de votos, la expresión hay que entenderla referida a votos válidos, excluidos, por tanto, los nulos. Pero sin que queden excluidos los votos en blanco (13).

El número de delegados/as sindicales establecido en la escala del art. 10.2 es mínimo. El propio precepto señala que **“bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecido en la escala a que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, los centros de trabajo, correspondiente a cada uno de estos”**.

La interpretación jurisprudencial señala que la LOLS **“debe ser interpretada a favor de la mayor amplitud de la actividad sindical, y no aplicar sus exigencias a un supuesto no definido literalmente en ella” (14)**.

No existe obstáculo legal alguno para que en el convenio colectivo se permita la constitución de sección sindical en empresas que no alcancen dicho número de trabajadores/as mejorando la previsión legal que operaría como norma mínima (15). Y si por convenio colectivo está prevista la posibilidad de nombrar delegados o delegadas a secciones sindicales en términos mejorados sobre las previsiones del art. 10 de la LOLS, a estos delegados/as sindicales- que no pueden considerarse simples portavoces del sindicato- les serán aplicables también las garantías que para delegados sindicales prevé la LOLS.

Cuando el tema de aumento del número de los delegados y delegadas sindicales se efectúa en la negociación colectiva, el TC ha admitido que dicho aumento pueda hacerse de modo distinto para diversos sindicatos con implantación en el colectivo de que se trate y a los cuales el propio convenio reconoce la posibilidad de contar con delegado o delegada sindical.

9.9.- Criterios para la designación de los Delegados y Delegadas Sindicales

En los términos del art. 10.1 LOLS, los delegados/as sindicales serán elegidos por y de entre los afiliados y afiliadas al sindicato correspondiente en la empresa o centro de trabajo.

Como ha señalado el TC, la designación o nombramiento del delegado/a sindical, **“que es ejercicio de libertad interna de autoorganización del sindicato, compete a la sección sindical a través del procedimiento electoral que venga establecido en los estatutos del sindicato, correspondiendo a éste la función de controlar su cumplimiento”**.

9.10.- Comunicado de la designación a la empresa

Aunque la LOLS no lo señala, es lógico que la designación del delegado o delegada sindical se deba comunicar a la empresa, **la cual no podrá negarse a su reconocimiento**, cuanto se trate de una sección sindical que no tenga derecho legal a delegado/a, la empresa no está obligada a reconocerlo por carecer de relevancia jurídica.

El empresario puede recabar de la sección sindical o del delegado/a aquellos datos que precise para comprobar la legitimidad de creación y elección, con el límite insuperable en los derechos fundamentales del trabajador/a, que no pueden ser vulnerados por la empresa, obligada a respetarlos, como lo están los propios órganos sindicales.

Otras decisiones judiciales entienden que los poderes empresariales no tienen facultades de control sobre la convocatoria de reuniones (sólo debe serle notificada, según el art. 8.1.b de la LOLS y si la obstaculiza puede cometer infracción sancionable por el art. 8.5 de la LISOS), ni la forma en que se celebran, ni conocer el número de afiliados/as que asisten y votan (puede infringir con eso el art. 16 de la CE) pues en el ejercicio de esta actividad sindical los sindicatos tienen plena autonomía e independencia respecto a la empresa. De modo que ***“el empresario tiene que reconocer al delegado y sólo puede objetarlo judicialmente en caso de que no se cumplieran las condiciones legales sobre la dimensión de la empresa, o fuera trabajador ajeno a la misma o se pretendieran más delegados de los previstos legal o convencionalmente, etc.”***

9.11.- Comunicación a la Autoridad Laboral competente

Una vez elegido el delegado/a o delegados/as sindicales, además de comunicarlo a la dirección de la empresa o centro de trabajo, también esta comunicación se realizará ante la autoridad laboral competente en cada provincia o Comunidad Autónoma, a fin de darle una legitimidad a su nombramiento.

Tanto en el caso de la notificación a la empresa como a la Autoridad Laboral, esta se realizará por escrito y duplicado, para su presentación en el correspondiente Registro, de manera que la Sección Sindical se quede con una copia debidamente registrada.

9.12.- Base Jurisprudencial:

- (1) STSJ de Castilla y León (Valladolid), de 2 de Febrero de 1993**
Ref. AS 1993/1057
- (2) STC nº 61/1989, de 3 de Abril de 1989**
Ref. RTC 1989/61
- (3) STC nº 84/1989, de 10 de mayo de 1989**
Ref. RTC 1989/84
- (4) STS (Sala de lo Social), de 18 de mayo de 1992**
Ref. RJ 1992/3562
- (5) STS (Sala de lo Social), de 12 de diciembre de 1989**
Ref. RTC 1999/2001
- (6) STSJ de la C. Valenciana (Sala de lo Social), de 24 de enero de 1992**
Ref. AS 1992/372
- (7) STS (Sala de lo Social), de 25 de mayo de 1998**
Ref. RJ 1992/4607

STS (Sala de lo Social), de 22 de junio de 1992
Ref. RJ 1992/4607

STS (Sala de lo Social), de 28 de noviembre de 1997
Ref. 1997/8919
- (8) STS (Sala de lo Social), de 10 de noviembre de 1998**
Ref. RJ 1998/9545
- (9) STS (Sala de lo Social), de 18 de noviembre de 1999**
Ref. RJ 1999/8524
- (10) STS (Sala de lo Social), de 22 de Septiembre de 1999**
Ref. 1999/9097
- (11) STS (Sala de lo Social) , de 23 de mayo de 1999**
Ref. RJ 1990/4491
- (12) STS (Sala de lo Social), de 19 de mayo de 1993**
Ref. 1993/4110
- (13) STSJ del País Vasco (Sala de lo Social), de 16 de noviembre de 1992**
Ref AS 1992/5643
- (14) STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 4 de mayo de 1992**
Ref. AS 1992/2598
- (15) STS (Sala de lo Social), de 14 de Diciembre de 1990**
Ref. RJ 1990/9790

10.- DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES / GARANTÍAS

10.1.- Concepto

Los Delegados y Delegadas Sindicales al ser representantes y portavoces de las Secciones Sindicales a todos los efectos legales y sindicales, disponen de una serie de garantías para facilitar el desarrollo de su labor representativa.

10.2.- Base Legislativa

- Ley Orgánica 1/1985, de 2 de Agosto (BOE 8/8/85)
De Libertad Sindical (Artículo 10)

10.3.- Garantías Legislativas

El artículo 10.3 señala que ***“los delegados sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como otros derechos”***.

Es decir, que el Delegado o Delegada Sindical si es miembro del Comité de Empresa o Junta de Personal, ya dispone de sus garantías, y en caso de que no sea miembro de estos órganos, disfruta de las mismas garantías legales.

10.4.- Garantías Jurídicas

La postura del Tribunal Constitucional, conecta con el tema de las garantías de los y las representantes sindicales con el derecho de libertad sindical y formando parte de su contenido esencial (1). Y es que ***“para el eficaz ejercicio de sus funciones, los representantes sindicales han de disfrutar de una serie de garantías y facilidades de que algún modo se incorporarán al contenido esencial del derecho de libertad sindical”***.

La jurisprudencia ordinaria ha efectuado una ampliación del ámbito personal de garantías, incluso a los denominados representantes sindicales ***“de facto”*** (2). En tema de garantías y facilidades de los delegados/as sindicales, la LOLS utiliza como punto de referencia las que vengán reconocidas a los miembros del comité de empresa; de modo que, al final del análisis, se produce una equiparación a estos efectos entre miembros del comité y delegados y delegadas sindicales (3).

Dado que el cuadro de garantías de la representación unitaria establecido en el art. 68 ET es mínimo ***“a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos”***, si el convenio colectivo ha ampliado el cuadro de garantías y facilidades del comité, en estos términos habrá que entenderlas referidas a los delegados y delegadas sindicales que formen parte del mismo (4).

La prioridad de permanencia en su puesto de trabajo en los casos de traslados (art. 45 ET) o derecho de opción en los supuestos de despido improcedente (art. 56.3); y serán también garantías a aplicar a los delegados y delegadas sindicales.

Para el supuesto de delegados/as sindicales que no formen parte del comité de empresa, el art. 10.3 LOLS señala que **“tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa”**. Con lo que también, para este supuesto, está establecida claramente la equiparación.

Dado que expresamente, según el art. 68 ET, las garantías establecidas para el comité de empresa son mejorables por convenio colectivo, habría que concluir que el posible plus negociado es aplicable también a los delegados y delegadas sindicales que no forman parte del comité, si se quiere dar cumplimiento cabal al art. 10.3 de la LOLS(5).

10.5.- Garantías y negociación colectiva

En cualquier caso, lo que el convenio colectivo no puede hacer es rebajar los derechos de los delegados y delegadas sindicales respecto de los que la legislación establezca para la representación unitaria. Y es que **“una cosa es que la propia LOLS enumere los derechos de los delegados sindicales con la mención expresa de a salvo lo que pudiera establecer por convenio colectivo, y otra cosa es que por la vía de la negociación puedan restringirse los derechos a ellos reconocidos por la ley, pues lo que la remisión al convenio está permitiendo es la posibilidad de que, por tal vía, se amplíen los derechos legalmente reconocidos y no una restricción de los mismos”** (6).

10.6.- Base Jurisprudencial:

- (1) STC nº 38/1981 (Sala Segunda), de 23 de Noviembre de 1981**
Ref. RTC 1998/38
- (2) STS (Sala de lo Social), de 27 de Septiembre de 1989**
Ref. RJ. 1989/6225
- (3) STS (Sala de lo Social), de 24 de Enero de 1980**
Ref. RJ 1990/206
- (4) STS (Sala de lo Social), de 15 de Marzo de 1995**
Ref. 1995/2014
- STSJ de Madrid(Sala de lo Social), de 10 de Abril de 1992**
Ref. AS 1992/2127
- STSJ de Madrid (Sala de Social), de 2 de Abril de 1992**
Ref. AS 1992/2086
- (5) STSJ de Andalucía (Sevilla) nº 2332/1994, de 8 de Abril de 1992**
Ref. AS 1994/4503
- (6) STSJ de Castilla y León (Valladolid), de 20 de Julio de 1993**
Ref. AS 1993/3447
- STSJ de Cataluña nº 1/1995, de 21 de Febrero de 1995**
Ref. AS 1995/724

11.- CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS/AS SINDICALES

11.1.- Concepto

Los delegados y delegadas sindicales a fin de que puedan desarrollar su labor representativa, tienen reconocidos una serie de beneficios, entre ellos, un crédito de horas sindicales mensuales.

11.2.- Base Legislativa

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto (BOE 8/8/85)
De Libertad Sindical
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE 29/3/95)
Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Art. 68)

11.3.- El Crédito Horario

En primer término, la escala de horas a conceder mensualmente habrá de acomodarse al mínimo exigido por la LOLS para disponer de delegados/as sindicales con tal derecho. Como quiera que el art. 10.1 de la LOLS habla de 250 trabajadores/as, el mínimo de horas a disponer por el delegado/a sindical deberá ser 20, que son las reconocidas en el art. 68.3 ET a los representantes unitarios en los centros de hasta 250 trabajadores/as; aumentándose el número de horas en función del incremento del número de trabajadores y trabajadoras en relación con la escala establecida en el propio art. 68 ET.

Un problema completo de acomodo de ambos conceptos legales (ET y LOLS) puede surgir cuando el delegado/a sindical lo sea de una sección constituida utilizando la unidad de referencia empresa, ya que el art. 68.e) (1) ET está refiriéndose a trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo. En estos casos la exigencia legal del ET habrá de entenderla referida a la empresa y no al centro de trabajo, pudiéndose sumar los trabajadores y trabajadoras de los mismos centros a efectos del ajuste a la escala legal prevista en el ET.

Del mismo modo, si por convenio colectivo está prevista la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, esta misma posibilidad existe para los delegados y delegadas sindicales, para el caso en que sean más de uno por sección – y que no formen parte del comité de empresa seguramente, dada la genérica pero inequívoca remisión del art. 10.3 LOLS al art. 68 E.T.- . Lo que no parece posible a la vista de la redacción del art. 10.3 LOLS es la posibilidad de computar el doble de horas de un mismo trabajador/a que ostente al mismo tiempo la condición de miembro del comité de empresa y de delegado/a sindical (2).

En cualquier caso, lo que no cabe ni por convenio colectivo, es reducir el número de horas a los miembros del comité para aumentarlas a los delegados o delegadas sindicales.

11.4.- La escala del Crédito Horario

La habilitación legal de un crédito mensual de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación es “una de las garantías integradoras de uno de los núcleos fundamentales de protección de la acción sindical, residenciada en los/as representantes sindicales y que tiene la finalidad de otorgarles una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente al empresariado, y de ello será consecuencia que la privación del sistema de protección de que se trata podrá entrañar la violación del derecho de libertad sindical consagrado en el art. 28.1 CE, abriendo una vía del recurso de amparo (3).

El art. 68.e) del ET ha fijado una escala de horas en relación con los trabajadores y trabajadoras en cada centro.

Esta escala es la siguiente:

- **Hasta 100 trabajadores: quince horas**
- **De 201 a 250 trabajadores: veinte horas**
- **De 251 a 500 trabajadores: treinta horas**
- **De 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas**
- **De 751 en adelante: cuarenta horas**

Esta escala de horas establecida por el ET tiene el carácter de mínima, por lo que puede ser objeto de mejora por convenio colectivo (4).

Cuando disminuye el número de trabajadores/as ya se ha dicho que, en principio, no disminuye el número de representantes. Sin embargo, por lo que al crédito de horas se refiere, la jurisprudencia sí que resulta partidaria de la adecuación proporcional (5).

11.5.- La utilización del crédito horario

El artículo 68.a) del ET lo único que establece claramente es que el o la representante “**para el ejercicio de sus funciones de representación**”, dispondrá de “**un crédito de horas mensuales retribuidas**”, pero sin que en ningún lugar el precepto se señale que ese crédito de horas deba utilizarse necesariamente dentro de la propia jornada de trabajo del o la representante.

Precisamente por su naturaleza de permisos retribuidos que tienen esas ausencias, tanto para su cómputo cuanto para su remuneración se tomarán en consideración tan sólo aquellas horas que coincidan con las de trabajo, porque cuando no se de tal coincidencia, no son precisos preaviso y justificación, ni pueden entenderse que la realización de funciones de representación equivalga, en cualquier caso, a trabajo efectivo que exima al o la representante de la obligación de rendir jornada en las horas no coincidentes del mismo día.

Así, por ejemplo, en el supuesto de existencia de comité intercentros o de trabajar en la empresa en régimen de turnos. En este caso hay una postura algo más flexible.

Lo que ha llevado a la necesidad de defender que se flexibilice la coincidencia de las horas de representación con las horas de trabajo, entendiéndose que esa coincidencia no sea necesariamente con la de la jornada de trabajo del o la representante, sino con la del tiempo de trabajo en la empresa en los supuestos en que no todos los trabajadores/as de la empresa tuviesen la misma jornada de trabajo.

En todo caso, si las horas de representación han de ser utilizadas durante la jornada de trabajo del o la representante puede llevar, en ocasiones, a que por necesidades del servicio, la empresa deba cambiar de puesto de trabajo al representante mismo, sin que ello implique una lesión del derecho de libertad sindical (6).

11.6.- El Crédito Horario de carácter mensual

El crédito de horas es mensual; sin que se encuentre prevista su acumulación para meses posteriores en caso de no agotarse completamente en cada periodo de tiempo. La escala mensual de horas retribuidas exclusivamente en función del número de trabajadores/as del centro de trabajo, sin atender, por tanto, a la duración de la jornada de trabajo.

El fundamento de esta generalizada doctrina reside ***“en que los intereses para cuya atención y defensa ha sido establecida la institución de que se trata depende de la índole y complejidad de aquellos en sí mismos, y no de la extensión de las jornadas laborales, que carece de repercusión en el designio representativo del comité de empresa y delegados de personal y sindicales”*** (7).

Por supuesto, en aquellos casos en que el que tiene reducida la jornada de trabajo es el propio representante pero no el resto de trabajadores/as de la empresa, no cabe reducir el número del crédito de horas retribuidas al mismo en función de su propia jornada, dado que la fundamentación del crédito de horas es de interés colectivo.

11.7.- El Crédito Horario y posibilidades de acumulación

Las horas se conceden a los y las representantes a título individual.

Por ello, cuando un representante es sustituido por otro, se tiene declarado que ***“resulta indudable el derecho de cada miembro nuevo a disfrutar-del crédito de horas-con independencia de las que ya haya utilizado el cesado legalmente”***.

Pero se admite que se pueda pactar en convenio colectivo su acumulación en uno o varios representantes (8).

Los supuestos de acumulación de horas previstos en el artículo 68.c) ET se refieren a los casos en que el tema haya sido abordado por convenio colectivo; sea este convenio colectivo estatuario o extra estatutario (9).

En supuestos como los de una breve enfermedad del o la representante, suspensiones de su contrato por maternidad, o interrupciones no periódicas de la prestación de sus servicios por causas legalmente admitidas- por ejemplo, matrimonio del representante, cambio de domicilio, etc.-, parece razonable pensar en la necesidad de que se produzca una cesión del crédito de horas del o la representante inactivo en beneficio del resto de los representantes.

Del mismo modo, en el supuesto de vacaciones del o la representante cuando existan turnos de vacaciones en la empresa, las opciones interpretativas que se mantienen son las de acumular el crédito de horas correspondientes al mes de vacaciones del/la representante en sí mismo para los periodos de actividad laboral; o, en solución más acorde con cómputo mensual del crédito de horas, acumular las horas en representación en los otros representantes que disfruten sus vacaciones en turno distinto (10).

Y en los supuestos de vacantes en el comité el TS señala que **“el principio de prevalencia del interés colectivo de la representación lleva a que no pueda considerarse ilícita la acumulación en supuestos de vacante de los cargos representativos del comité, sin que estos sea exigible una cesión individualizada”** (11).

En todo caso, la acumulación puede dar lugar a la figura del **“liberado”** en cuanto que el o los sujetos en los que las horas se acumulan pueden quedar liberados de sus obligaciones laborales (12).

En estos casos, y dado que la liberación del trabajador o trabajadora coincide siempre con la de su jornada de trabajo, no hay duda de que su retribución debe partir de la ficción de que las horas liberadas han de ser retribuidas como de trabajo efectivo (13).

11.8.- Créditos horarios y retribuciones económicas

El crédito de horas para el representante es tal en cuanto que resultan retribuidas.

El término retribución que emplea el art. 68 ET **“es más amplio que el de salario que define el art. 26.1 ET, debiendo las horas sindicales ser abonadas por el empresario sin que el trabajador sufra menoscabo de su remuneración ordinaria y debiendo rechazarse toda interpretación restrictiva que merme la retribución por ejercer el derecho a horas de crédito sindical. Señalándose que “debe mantenerse el criterio de aplicar el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la retribución de las horas concedidas a los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones en los mismos términos que se abonarían a los restantes compañeros o a ellos mismos si las trabajaran efectivamente”**. Ya que lo que se pretende es **“evitar que la función representativa de carácter legal, ordenada no en interés individual del representante sino del general o colectivo del grupo representado, se vea gravada con perjuicios patrimoniales para quien la ejerce, fin que hace enteramente o razonable la garantía de indemnización o igualdad retributiva”** (14) y que ha sido expresamente admitido por el TC (15).

Partiendo de estas premisas se viene reconociendo a los/as representantes el derecho al percibo de los complementos salariales que les corresponderían por las horas invertidas en funciones de representación como si fuesen de trabajo efectivo.

Así, el complemento de puesto de trabajo, el plus de turnicidad (16), el complemento de asistencia o puntualidad y el derecho correspondiente al promedio de primas o incentivos, si se trabaja por ese sistema, el plus de montaña, las comisiones, **“teniendo que tomarse como base lo percibido en tal concepto durante los meses precedentes al correspondiente devengo”**; el plus de nocturnidad, los complementos personales o los complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

En definitiva, el carácter retribuido del crédito de horas es asimilable a la **“retribución debida percibir”**; sin que deba hacerse interpretación restrictiva alguna, teniendo derecho a todos los emolumentos a que tuviese derecho como trabajador/a activo, **“ y ello con independencia de que en su trabajo efectivo no hubiese llegado a disfrutar de aquellos, cualquiera que sea la causa”** (17).

Lo que no se computa dentro de la retribución son las horas extraordinarias dejadas de realizar por razones de representación.

11.9.- Crédito horario y control del mismo

La exigencia de que el crédito de horas laborales de los/as representantes se destinen, precisamente, a funciones de representación, plantea el tema de que se empleen, en todo o en parte, para asuntos propios del o la representante.

Desde luego, cabe demostrar el mal uso del crédito de horas de representantes, a efectos de justificar su despido disciplinario, lo que requiere una prueba directa del empleo abusivo de las horas de representación, no deducible de datos meramente indiciarios (18).

La naturaleza de la representación implica que el miembro del comité o delegado/a ha de tener iniciativa en el desarrollo de su cometido, dentro de los amplios límites del mismo, por lo que aunque el/la representante fuera visto en horas de ausencia en bares y restaurante, **“estas reuniones previstas con compañeros y cambios de impresiones con los mismos, así como la celebración de entrevistas en tales clases de locales, constituyen un uso impuesto por la realidad social, que puede resultar de imprescindible realización al no residir la demandante en Gerona, donde ha de permanecer entre una y otra gestión y donde ha de informarse de cuanto conviene a los intereses de sus representados, lo que requiere cambios de impresiones con otros representantes, información sobre la marcha de convenios colectivos, etc”** (19).

Y es que **“...la actividad en orden a las funciones de representación es multiforme y puede, y a veces tiene que, realizarse en bares, reuniones informales con los compañeros, etc., sin que pueda exigirse un cómputo escrupuloso en el tiempo empleado, el cual ha de ser flexible y ha de preservarse la independencia del representante”** (20).

11.10.- Crédito horario y su justificación

La ausencia justificada con derecho a retribución del tiempo empleado para realizar funciones de representación del personal; se condiciona a que la ausencia se haga previo aviso y justificación.

Al respecto, conviene señalar que el previo aviso se puede dar o no dependiendo, en gran medida, de las concretas circunstancias de hecho. Mientras que la justificación será siempre posible, dependiendo del ejercicio de las funciones de representación; con la puntualización de que no basta cualquier tipo de justificación, ya que: ***“debe diferenciarse entre justificación formal, que se logra aportando alguna prueba que acredite donde se ha estado al faltar al trabajo, y justificación material, que sólo podrá apreciarse cuando la permanencia acreditada en otro lugar sea objetivamente razonable”*** (21).

Posteriormente, sin embargo, se tiene declarado por el TS que ***“la justificación a que se refiere el art. 37.3 ET opera en el plano formal como exigencia de una indicación al empresario de la finalidad genérica a que se afecta el tiempo utilizado a efectos del control total disponible, sin que sea preciso una cumplida prueba a través de medios hábiles al respecto, de la concretas actividades realizadas en las horas utilizadas”*** (22).

La utilización del crédito horario por los/as representantes ***“no requiere acto de petición alguna al empresario, sino que su utilización se produce con su consumo a medida que lo vaya exigiendo la función representativa, por consiguiente, sin necesidad de declaración expresa o de concesión empresarial alguna”*** (23).

11.11.- Autorización empresarial

Aunque la empresa hubiera prohibido la utilización del crédito horario, ello no impide al representante su utilización, ya que la misma no depende de la autorización que pueda hacer la empresa, pudiendo ésta, a lo sumo, manifestar una opinión sobre la conveniencia de que las horas del representante fueran utilizadas en momento distinto del que éste pretende, pero sin que ello signifique ni implícitamente ningún tipo de autorización (24).

11.12.- Control sindical del crédito horario

Una vez que el crédito horario del Delegado/a Sindical es para dedicarlo al trabajo sindical, fundamentalmente para la atención y coordinación de las actividades de la Sección Sindical, el órgano de dirección de ésta tiene la obligación de hacer un seguimiento de los créditos horarios que les sean concedidos a los Delegados/as Sindicales, no por control sino por imprimir seriedad sindical en la utilización del crédito horario, ante los afiliados/as, trabajadores/as en general, y ante la propia empresa.

11.13.- Crédito horario y Negociación Colectiva

Un tema no abordado específicamente en el ET es del de si el tiempo empleado por los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva-y, así mismo,

en los trabajos preparatorios de la negociación-, consume o no el crédito de horas concedido para las funciones de representación.

Las vías de salida a esta situación podrían ser las siguientes:

Prever en la negociación colectiva un supuesto específico de permisos retribuidos para aquellos sujetos que formen parte de la comisión negociadora, con independencia de que la negociación coincidiese o no con su tiempo efectivo de trabajo. La posibilidad está prevista en el artículo 37.3. e) del ET al hablar de permisos retribuidos para ejercitar funciones de representación de personal **“en los términos establecidos convencionalmente”**.

Por la vía positiva discurre la LOLS que en el art. 9.2 establece que **“cuando dichos representantes participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación”**.

Así se recoge también en la doctrina de los Tribunales cuando se afirma: **“ a) Los términos en que está concebido el art. 9.2 de la LOLS, en cuanto que terminantemente expresa que...”tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que la empresa esté afectada por la negociación”, no da lugar a duda alguna, pues se refiere en un sentido amplio a la “labor negociadora”, cuya generalidad no permite una interpretación restrictiva...; y el concepto de necesidad no es susceptible de previsiones casuísticas anticipadas, y por lo tanto subordinado al conocimiento de cada caso, en modo alguno puede quedar circunscrita al núcleo de la actividad negociadora, sino que puede surgir en cualquier estado del mismo ajena a los trámites negociadores con los representantes empresariales, pues evidentemente las plurales fases por las que de hecho puede atravesar un convenio constituye ambiente potencial para que nazca esa necesidad orientativa de la negociación, que es lo que la norma, sin más distingos, atiende (25)c)el crédito horario previsto en el art. 68.e) ET tiene una finalidad distinta, en cuanto que, aún aplicable a funciones de representación, según proclama el precepto, se refiere a las que surgen a lo largo del año y no a las concretas y específicas de atender, como miembro de una comisión negociadora, la formación de un convenio colectivo” (26).**

En todo caso, y para la utilización del tiempo disponible para la negociación colectiva el art. 9.2 de la LOLS se viene entendiendo que el deber contractual exige también del trabajador/a nombrado miembro de una comisión negociadora de un convenio colectivo que preavise a la empresa cuando deba ausentarse para participar en las negociaciones. (27)

11.14.- Base Jurisprudencial

- (1) **STC nº 70/2000(Sala Primera), de 13 de Marzo**
Ref. RTC 2000/70
- (2) **STSJ de Castilla y León (Valladolid), de 30 de Marzo de 1992**
Ref. AS 1992/1456
STSJ del País Vasco (Sala de lo Social), de 31 de Enero de 1994
Ref. AS 1994/85
- (3) **STC nº 40/1985, de 13 de Marzo**
Ref. RTC 1985/40
- (4) **STSJ de Madrid (Sala de lo Social), 20 Mayo de 1993**
Ref. AS 1993/2614
- (5) **STSJ del País Vasco, de 19 de Diciembre 1994**
Ref. AS 1994/4990
- (6) **STSJ de Andalucía (Granada), nº 394/1993 de 23 Marzo 1993**
Ref. AS 1993/1316
STS de Galicia, de 27 de Octubre de 1994
Ref. AS 1994/3924
- (7) **STSJ de Cantabria, de 13 de Abril de 1992**
Ref. AS 1992/1934
- (8) **STC nº 70/200(Sala Primera), de 13 de Marzo de 2000**
Ref. RTC 2000/70
- (9) **STS (Sala de lo Social), de 19 de Julio de 1996**
Ref. RJ 1996/6367
- (10) **STSJ de Andalucía (Granada) nº 1391/1993 16 Noviembre 1993**
Ref. AS 1993/4847
STSJ de Aragón, de 4 de Diciembre 1991
Ref. AS 1991/6667
- (11) **STS (Sala de lo Social), de 19 de Septiembre de 1990**
Ref. RJ 1990/7027
- (12) **STC nº 70/2000 (Sala Primera), de 13 de Marzo de 2000**
Ref. RTC 2000/70
- (13) **STSJ de Castilla y León, de 2 de Marzo 1992**
Ref. AS 1992/1433
STSJ de Extremadura (Sala de lo Social), de 27 de Mayo 1992
Ref. AS 1992/2572

- (14) STSJ de Castilla y León (Valladolid), de 6 de Abril de 1993
Ref. AS 1993/2090
- STC nº 95/1996 (Sala Primera), de 29 de Mayo de 1996
Ref. RTC 1996/95
- STC nº 95/1996 (Sala Primera), de 29 de Mayo de 1996
Ref. RTC 1996/95
- (15) STC nº 95/1996 (Sala Primera), de 29 de Mayo de 1996
Ref. RTC 1996/95
- (16) STSJ nº30/2000 (Sala Segunda), de 31 Enero de 2000
Ref. RTC 2000/30
- (17) STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 6 Noviembre de 1996
Ref. AS 1996/5320
- (18) STS (Sala de lo Social), de 4 de Junio de 1990
Ref. RJ 1990/5075
- STS (Sala de lo Social), de 14 de Abril de 1987
Ref. RJ 1987/2762
- STS (Sala de lo Social), de 12 de Febrero de 1990
Ref. RJ 1990/896
- STSJ de Cantabria (Sala de lo Social), de 13 de Abril de 1992
Ref. AS 1992/1934
- (19) STS (Sala de lo Social), de 2 de Noviembre de 1989
Ref. RJ 1989/7987
- STS (Sala de lo Social), de 21 de Septiembre de 1990
Ref. RJ 1990/7034
- (20) STS (Sala de lo Social), de 2 de Octubre de 1989
Ref. 1989/7090
- STS (Sala de lo Social), de 15 de Noviembre de 1986
Ref. RJ 1986/6348
- STS (Sala de lo Social), de 12 de Febrero de 1990
Ref. RJ 1990/896
- (21) STS (Sala de lo Social), de 8 de Julio de 1982
Ref. 1990/4576
- (22) STS (Sala de lo Social), de 19 de Septiembre de 1990
Ref. RJ 1990/7027
- (23) STS (Sala de lo Social) , de 2 de Noviembre de 1989
Ref. RJ 1989/7987

(24) STSJ de la C. Valenciana nº 295/1993, de 12 Febrero 1993
Ref. AS 1993/906

(25) STSJ de Cataluña nº 3420/1994, 10 de Junio de 1994
Ref. AS 1994/2553

(26) STSJ de Cantabria nº 377/1993 de 27 de Abril de 1993
Ref. AS 1993/2066

STSJ de Andalucía(Granada)nº 1391/1993, 18 Noviembre 1993
Ref. AS 1993/4847

(27) STSJ de Canarias (Sta. C. Tenerife) de 30 de Diciembre 1993
Ref. AS 1993/5234

12.- DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES NO MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

12.1.- Concepto

Los Delegados y Delegadas Sindicales pueden ser elegidos miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal o bien trabajadores/as que no pertenecen a estos órganos representativos, pero que también cuentan con una serie de derechos de representación establecidos legislativamente a través de la LOLS.

12.2.- Derechos reconocidos

A salvo de lo que pueda establecerse en convenio colectivo, el art. 10.3 LOLS reconoce a las/os delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa los siguientes derechos:

- a) Un derecho de asistencia a las reuniones del comité de empresa y de los órganos correspondientes en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.(1)

Sin que en ningún caso pueda interpretarse que el derecho de asistencia a las reuniones del comité de empresa se refiera solamente a aquellas en las que se traten temas de seguridad e higiene, sino que la presencia es en cualquier tipo de reuniones y para cualquier materia. (2)

De este derecho en materia de información de las/os delegados sindicales se deduce indiscutiblemente **“su legitimación para asistir a toda clase de negociaciones, sin que para ello tengan que ser designados, pues al no formar parte de la comisión negociadora su intervención es como representantes sindicales a efectos de ser oídos y sin derecho a voto”** (3)

El derecho de asistencia de las/os delegados sindicales se refiere a las reuniones del Comité de Empresa. Por ello se entiende que **“no entra dentro del elenco de derechos del delegado sindical el referente a entrar y permanecer y asistir a las reuniones, periódicas o no, oficiales o no, que mantengan la compañía y el comité de empresa”** (4).

El hecho de que la legislación atribuya competencias a los/as representantes unitarios de los trabajadores/as de la empresa, no excluye, en modo alguno, competencias análogas de los sindicatos, sin que quepa aislar las funciones del sindicato y de los/as representantes de la empresa, pues la acción sindical no puede parcelarse disolviendo su contenido en atribuciones diferenciadas en perjuicio del sindicato, de modo que se les pueda excluir de alguna de sus facetas (5).

Todo ello implica la posibilidad de defender que las/os delegados sindicales pueden intervenir en el periodo de discusión y consultas. Pero al mismo tiempo, y si se admite las tesis, extender la solución a todos aquellos casos en que está previsto un posible acuerdo entre empresariado y representantes legales de los trabajadores/as en medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general. (6).

Sin que pueda olvidarse el dato de que el ET habla en ocasiones de modo diferenciado de **“representantes de los trabajadores”**, en otros casos de **“representantes legales o sindicales”**, y en otros solamente de **“representantes legales”**. De modo que esta ambigüedad terminológica más que conducir a competencias diferenciadas de la representación unitaria y sindical, parece que debe interpretarse como una equiparación legislativa entre una representación y otra. (7).

Postura que estaría, a su vez, en línea, con el art. 5 del Convenio nº 135 de la OIT, según el cual **“cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asuntos pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes”**.

El TS había ya declarado que “ si se leen atentamente los apartados 1.3 a 1.6 del art. 64 ET –redacción de 1980- se comprueba que la expresión del art. 10.3.3 LOLS al decir **“ ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular; comprende los supuestos en que el comité de empresa ha de ser oído previamente y emitir informe, números 1.3 y 1.4 del art. 64”** (8)

El art. 10.3.1 de la LOLS establece una equiparación en materia de información pasiva entre el comité de empresa y las/os delegados sindicales que no formen parte del mismo, en cuanto que se les reconoce el derecho de **“tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa”**.

El derecho está reconocido a las/os delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa. Y planteada la cuestión a un sindicato con presencia en el Comité que tenía también delegado o delegada sindical, se ha entendido que la empresa cumple su deber de información entregando la correspondiente al comité- con lo que los miembros del sindicato en el comité la reciben-, sin que esté obligada a entregarla también al delegado/a sindical (10). La STSJ Baleares de 15 de Febrero de 1993 (11) entiende que la obligación de acceso a la información es personal del delegado/a sindical, y a ellos hay que facilitársela, con independencia de que el sindicato a que pertenece tenga presencia en el Comité.

Se viene entendiendo que los derechos de información de las/os delegados sindicales forman parte del contenido del derecho de libertad sindical, y se tutelan de acuerdo con el procedimiento específico previsto en la LPL. Admitiéndose la legitimación activa del sindicato cuando lo discutido se refiera a derechos del delegado o delegada sindical (12).

12.3.- La Audiencia ante despido de afiliados o afiliadas al Sindicato

La literalidad del precepto y las consecuencias jurisprudenciales que se derivan, no parecen, en principio, aplicables a los supuestos de existencia de delegados/as sindicales que no formen parte del comité de empresa, respecto de los que el art. 10.3.3 de la LOLS expresamente les atribuye el derecho de **“ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas que afecten...a los afiliados a su sindicatos en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos” (13).**

El TC (14) entiende que **“sólo los delegados sindicales son titulares del derecho consagrado en tal disposición, ya que a quien le corresponde prestar audiencia es al sindicato- y no al trabajador-, quien, además, no está obligado a emitir informe alguno, por lo que nos encontramos ante un derecho de la exclusiva titularidad y disponibilidad del sindicato concerniente”:** (15).

La doctrina judicial ha entendido que **la necesidad de audiencia al delegado sindical no se puede suplir con la comunicación al sindicato correspondiente (16)** del mismo modo que tampoco cabe excluir la audiencia al delegado/a sindical **“aún cuando comité de empresa y delegado de personal pertenezca al mismo sindicato que el delegado sindical” (17).**

Las diferencias de redacción entre el ET y la LOLS derivan de que al comité de empresa hay que comunicar la sanción –el despido, en este caso- impuesto por la empresa. Notificación que cabrá hacerla con posterioridad a la imposición de la sanción misma. Mientras que, si sobre todo se trata de afiliados/as al sindicato, el delegado/a sindical deberá ser oído previamente a la adopción de aquellas medidas.

Las razones de la diferente intervención han sido puestas de relieve por los Magistrados firmantes del voto particular en la STS de 14 de junio de 1988: **“La facultad reconocida al comité de empresa proporciona a éste una información general sobre la acción disciplinaria de la empresa, pero no le otorga un control previo sobre las concretas decisiones de este carácter. Se trata de una intervención no cualificada por la especial posición de los trabajadores afectados o por la relación de éstos con el comité. La finalidad del art. 10.3.3 de la LOLS es otra. Se pretende, y así lo ha destacado la doctrina científica, no tanto configurar una información general de los delegados sindicales (17), como instrumentar una protección del trabajador afiliado, en la medida en que la intervención previa del órgano sindical permite a éste ejercer un control, aunque sólo sea la audiencia, sobre la decisión empresarial y desarrollar oportunamente una defensa eficaz de sus afiliados”.** El TS en unificación de doctrina por su **Sentencia de la Sala de lo Social de 16 de Octubre de 2001, considera que la audiencia previa del Delegado Sindical ha de ser de un plazo razonable no inferior a un día,** para poder efectuar su función de garantía y defensa preventiva de los trabajadores y trabajadoras sindicados.

En consecuencia, el art. 10.3.3 LOLS vino a establecer un requisito adicional a los del art. 55 ET para poder despedir a un trabajador/a afiliado a un sindicato , en cuya empresa exista delegado/a sindical que no forme parte del comité de empresa.

Nada obsta a que el legislador pueda **“adoptar medidas de fomento de la sindicación, si las juzga procedentes, con tal que no empañen aquella libertad constitucionalmente consagrada” (18)**

De modo que esta audiencia previa al delegado/a sindical se inserta también dentro de la previsión de la propia LOLS de que el sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical puede recabar judicialmente su protección, dado que las eventuales lesiones empresariales al derecho individual de afiliación sindical son, en el fondo, lesiones al derecho de libertad sindical en su aspecto colectivo, y referidas al propio sindicato.

El tema fue resuelto, declarando el despido de trabajador afiliado a un sindicato sin audiencia previa del delegado sindical correspondiente; improcedente, por la reforma llevada a cabo del ET y de la LPL por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

El art. 55.1 en materia de forma del despido disciplinario, señala que **“si el trabajador estuviere afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato”**, considerándose improcedente el despido cuando no se ajustase a estos requisitos de forma (art. 55.4 ET y 108.1 LPL), **por ello, la importancia del conocimiento del empresario de la afiliación sindical del trabajador.**

Cuando el trabajador/a pretenda la declaración de improcedencia de su despido por haberse omitido la previa audiencia al correspondiente delegado/a sindical, en la demanda deberá hacerse constar que el trabajador/a se encuentra afiliado/a a algún sindicato (art. 104 d de la LPL).

Un problema que en la práctica se presentará será el que la audiencia previa al delegado/a sindical del sindicato al que pertenezca el trabajador se exigirá siempre que al empresario **“le conste”** está condición de afiliado/a. (19).

Mecanismos idóneos al respecto pueden ser tanto la directa comunicación de este dato por el trabajador/a a la empresa, como la comunicación del mismo por el propio sindicato, en virtud de la cláusula estatutaria sindical al respecto, que el trabajador o trabajadora acepta en el momento de su afiliación.

El TC entiende que **“no se puede hacer recaer en la empresa la obligación de notificar al delegado sindical correspondiente el despido de un trabajador afiliado, pues dicha obligación sólo puede surgir cuando el trabajador al menos ha puesto en conocimiento del empresario su condición de afiliado a un sindicato”**. (20)

Doctrina completada por el TSJ de Castilla y León al señalar que no puede equipararse la mera posibilidad de conocimiento de la empresa de la afiliación sindical del trabajador/a con el conocimiento real de la misma anterior al despido, **“ya que ninguna obligación incumbe al empleador de investigar la afiliación sindical de los trabajadores, investigación que sí podría considerarse atentatoria a la libertad sindical”**:

12.4.- Base Jurisprudencial

- (1) STSJ de Andalucía (Sevilla), nº 2518/1992, de 3 Diciembre de 1992
Ref. AS 1992/6598
- (2) STSJ de Andalucía (Granada), de 17 de Marzo de 1992
Ref. AS 1992/1422
- (3) STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 5 de Agosto de 1993
Ref. AS 1993/3753
- (4) STSJ de Madrid(Sala de lo Social), de 20 de Diciembre de 1994
Ref. AS 1994/5053
- (5) STC nº 37/1983(Sala Primera), de 11 de Mayo de 1983
Ref. RTC 1983/37
- (6) STSJ del País Vasco (Sala de lo Social), de 31 de Enero de 1994
Ref. AS 1994/85
- (7) STS (Sala de lo Social), de 29 de Junio de 1995
Ref. RJ 1995/6251
- (8) STS (Sala de lo Social) de 14 de Junio de 1988
Ref. RJ 1988/5290
- (9) STSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 11 de Marzo de 1994
Ref. 1994/1155
- (10) STSJ de Castilla la Mancha nº333/1993, de 18 de Marzo de 1993
Ref. AS 1993/1630
- (11) STS de Baleares, nº 46/1993, de 15 de Febrero de 1993
Ref. AS 1993/708
- (12) STS de Galicia(Sala de lo Social), de 21 de Abril de 1993
Ref. AS 1993/1927
- (13) STS (Sala de lo Social), de 19 de Septiembre de 1990
RJ 1990/7027
- (14) STC nº 30/1992 (Sala Primera), de 18 de Marzo de 1992
Ref. RTC 1992/30
- (15) STSJ de Asturias nº 128/1994, de 24 de Enero de 1994
Ref. AS 1994/105
STSJ de Andalucía nº 611/1995, de 5 de Abril de 1995
Ref. AS 1995/1464
- (16) STS (Sala de lo Social), de 23 de Mayo de 1995
Ref. 1995/5897

(17) STSJ de Asturias (nº 128/1994, de 24 de Enero de 1994
Ref. AS 1994/105

(18) STS (Sala de lo Social), de 23 de Mayo de 1995
Ref. RJ. 1995/5897

(19) STS (Sala de lo Social), de 19 de Septiembre de 1990
Ref. RJ 1990/7027

STS (Sala de lo Social), de 12 de Julio de 1988
Ref. RJ 1988/5804

(20) STC nº 30/1992 (Sala Primera), de 18 de Marzo de 1992
Ref. RTC 1992/30

13.- EL Y LA REPRESENTANTE SINDICAL (EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO DE MENOS DE 250 TRABAJADORES)

13.1.- Concepto

Si anteriormente comentábamos lo referido a las/os Delegados Sindicales al amparo de los arts. 8 y 10 de la LOLS, en este apartado, comentamos lo referido a los/as **REPRESENTANTES SINDICALES**, nombramiento que se puede realizar en todas las empresas de menos de 250 trabajadores/as, especificando la protección legal de que disponen, así como su capacidad para representar a la Sección Sindical.

13.2.- Base Legislativa y Constitucional

La interpretación hecha por el Tribunal Constitucional sobre el contenido del art. 28 de la Constitución, **todas y todos** los representantes sindicales que un sindicato nombre o designe para representar en la empresa a sus afiliados y afiliadas, **están protegidos** en su actividad sindical, recibiendo directamente esta protección de la propia Constitución, con base en el derecho de Libertad Sindical.

Interpretación que está apoyada por el Convenio nº 135 de la O.I.T. (Sobre representantes de los trabajadores/as en las empresas), donde reconoce expresamente en su art. nº 3 a los representantes sindicales que el sindicato pueda nombrar, como auténticos representantes legales de los trabajadores/as y también la interpretación del Tribunal Constitucional está apoyada en la Recomendación nº 143 de la O.I.T. (sobre representantes de los trabajadores/as en empresas), que establece la protección y facilidades que deben otorgarse a todos los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La propia LOLS (art. 9.2), consagra esta denominación, como una categoría distinta al Delegada/o Sindical, pero con todo el sistema de protección legal.

13.3.- El interés sindical por este nombramiento

Esta capacidad supone **poder nombrar representantes sindicales directos en todos los Centros de Trabajo**, aún en aquellos a los que en principio la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su art. 10 no atribuía **pero tampoco prohibía**, con lo cual el sindicato y los trabajadores/as afiliados/as al mismo, consiguen representación directa en los centros de trabajo de menos de 250 trabajadores/as, así como en aquellos donde el sindicato no tiene presencia en el órgano unitario de representación (Comité de Empresa o Junta de Personal).

13.4.- Nombramiento del/la Representante Sindical en todas las empresas y centros de trabajo (Medianas y Pymes)

(Independientemente de la implantación y representatividad del sindicato (incluso en Centros o Empresas donde el sindicato no tenga presencia en el Comité de Empresa).

Esta posibilidad legal permite **cubrir la representación sindical en la pequeña y mediana empresa, especialmente en las PYMES**, ya que el Estatuto de los Trabajadores ni siquiera la institución representativa de las/os delegadas/os de personal, cubre la representación en los centros de menos de 10 trabajadores/as, que están sin representación legal.

13.5.- Requisitos legales exigidos para el nombramiento

Los requisitos legales establecidos para el nombramiento del o la Representante Sindical, son los siguientes:

- Que los Estatutos del Sindicato, prevean esta posibilidad (previsión y regulación estatutaria), que en la USO tenemos.
- Que esté constituida la Sección Sindical y comunicada su constitución a la dirección de la empresa.
- Que esté nombrado por escrito el o la Representante Sindical, y comunicado su nombramiento a la empresa.

13.6.- Garantías legales del/la Representante Sindical

La protección legal directamente otorgada por el art. 28 de la Constitución en relación con el art. 53 de la misma, que comprende:

- Protección contra despidos y sanciones: No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que se basen en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación.

Esta representación encuentra además su apoyo a través del art. 14 de la Constitución Española, en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, lo que permite a **estos preservar con garantías su actividad sindical** en la empresa o centro de trabajo.

13.7.- Derechos del o la Representante Sindical

El/la Representante Sindical, tiene una serie de derechos legales para el ejercicio de su labor representativa en el interno de la empresa o centro de trabajo. Entre otras como más importantes son las siguientes:

- a) **Libertad de expresión (hablada y escrita):** pudiendo difundir prensa sindical y/ o comunicados informativos.
- b) **Libertad de comunicación con todos los trabajadores y trabajadoras, fuera de horas de trabajo.**

- c) **Derecho de reunión** con los afiliados/as o con todos los trabajadores/as, fuera de horas de trabajo.
- d) **Representación ante la empresa de los afiliados/as al sindicato.**
- e) **Presencia en Comité de Empresa o Junta de Personal:** estar presente en las reuniones como observador, sin voz ni voto, para poder informar a los afiliados y afiliadas al sindicato.
- f) **Derechos de información:** todos aquellos a los que tienen derecho los representantes legales de los trabajadores.

13.8.- Límites y exclusiones de los Representantes Sindicales

Los Representantes Sindicales entre otras cosas no dispondrán de horas sindicales retribuidas, ni de otros derechos que tienen atribuidos las/os Delegados Sindicales elegidos de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 de la LOLS, lo que no les priva de realizar con garantías una labor representativa y de coordinación de la Sección Sindical.

14.- LA ACCIÓN SINDICAL

14.1.- ¿Qué es la Acción Sindical?

Se entiende por Acción Sindical, toda acción reivindicativa encaminada a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

La Acción Sindical, aún cuando el ámbito natural para su desarrollo es la empresa o centro de trabajo, también permite desarrollarla en otros espacios públicos o privados.

14.2.- La Acción Sindical a través de la USO

La Acción Sindical, a través de la USO, además de la permanente acción reivindicativa, también contempla otros ámbitos de desarrollo, entre ellos:

- La **acción organizativa** de los afiliados y afiliadas a la USO, a través de las Secciones Sindicales.
- La permanente **acción afiliativa**, lo que permite organizar a más trabajadores y trabajadoras para ser más fuertes y representativos.
- La permanente **acción formativa** de nuestros afiliados/as, delegados/as y cuadros, para ser más eficaces en el desarrollo de nuestra labor representativa.

La Acción Sindical, tiene una serie de componentes que se complementan unos con otros y contribuyen a que ésta sea más efectiva a la hora de encarar los diferentes problemas diarios que surgen en los centros de trabajo.

La Acción Sindical, para ser eficaz tiene que ser constante y permanente donde el sindicato debe tener la habilidad de contar con el mayor respaldo de sus propios afiliados/ as y trabajadores/ as en general.

14.3.- Principios de la Acción Sindical

Para llevar a cabo una acción sindical activa y con garantías, desde la USO debemos de considerar una serie de cuestiones prioritarias a tener en consideración constantemente. Si no es así, la Acción Sindical no tendrá ni rumbo, ni destinatarios, que siempre deben ser los afiliados y afiliadas al sindicato y los trabajadores y trabajadoras en general.

Estas prioridades o métodos de trabajo deben contener las siguientes cuestiones:

a) Estrategia del sindicato

A partir de la autonomía recogida en los Estatutos para las Secciones Sindicales, éstas, en todas sus actuaciones, deben obligatoriamente tener en cuenta las estrategias de posicionamiento y actuación que la USO a través de su Confederación y/ o Federaciones Profesionales tienen establecidas.

Si no se respetan estos principios, podemos caer en que cada Sección Sindical sea una parte del Sindicato diferenciada, lo que inevitablemente lleva a una falta de credibilidad, dañando nuestra imagen ante los trabajadores e interlocutores.

La Acción Sindical a desarrollar por la USO deber ser una, pero la más eficaz en defensa de los derechos establecidos y por conquistar de forma permanente. La USO tiene un modelo propio que nada tiene que ver con el que practican otros sindicatos.

b) Diferenciar nuestro modelo sindical

Ante las estrategias que tienen en práctica otros sindicatos en las empresas o centros de trabajo, a las Secciones Sindicales de la USO no les debe resultar difícil, ni costoso diferenciarnos de éstos a la hora de desarrollar una acción sindical más participativa y más transparente, estando en el centro la preocupación permanente por la problemática individual y colectiva que nuestros afiliados y afiliadas en primer lugar, encuentran en el desarrollo de su trabajo.

c) Metodología de trabajo

El modo de trabajo de las Secciones Sindicales de la USO deber estar basado en nuestro modelo sindical, autónomo, plural, participativo, solidario y sobre todo transparente, donde los problemas de nuestros afiliados y afiliadas, así como nuestras reivindicaciones globales y locales sean la prioridad permanente de nuestra acción.

d) Participación real

La Sección Sindical de la USO a través de los contenidos de su Reglamento de Funcionamiento, tiene establecidos los mecanismos para que ésta sea participativa, tanto en los debates como en la toma de decisiones de todos nuestros afiliados y afiliadas, tanto en lo referente a la negociación colectiva, posible conflictividad u otros asuntos no menos importantes.

e) Transparentes para ser diferentes

La transparencia en nuestras actuaciones y decisiones como USO son vitales para legitimarnos permanentemente ante los trabajadores y trabajadoras. Debemos informar puntual y verazmente de todos los asuntos que creamos de interés. La información debe ser diferenciada entre la que enviemos a nuestros afiliados/as y a los trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo. Esa diferenciación es la que hace que el afiliado y afiliada aprecie más a su sindicato.

15.- LA SECCIÓN SINDICAL UNA ESTRUCTURA PARA LA ACCIÓN SINDICAL

15.1.- Concepto

La Sección Sindical debe concebirse como una estructura para la acción, ya que no sólo debe actuar sobre la afiliación, la información o la formación entre otros temas, sino que prioritariamente tiene que actuar sobre los problemas concretos que día a día se dan en el interno de las empresas o centros de trabajo, analizándolos primero y proporcionando alternativas de cara a solucionarlos después.

La actuación sindical sobre los problemas existentes para que sea eficaz exige y necesita de un análisis permanente de la situación.

15.2.- Base Legislativa

- Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto (BOE 8/8/95). De Libertad Sindical.
- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

15.3.- Cómo afrontar la ACCIÓN SINDICAL desde la Sección Sindical

Para que la actuación sobre **OBJETIVOS O PROBLEMAS** sea correcta y eficaz, debemos utilizar un método que puede ser el siguiente:

- Analizar
- Elaborar la propuesta
- Desarrollar la alternativa
- Balance de resultados
- Rentabilizar resultados
- Volver a empezar

15.4.- Analizar la situación o conflicto

Antes de lanzarnos a una determinada acción, es necesario conocer de una forma precisa y rigurosa ciertos elementos, tales como:

- El ámbito del problema (empresa o centro de trabajo, sección, turno, o Grupo de Trabajadores, etc.).
- El fondo del problema (La mayoría de las veces, el verdadero fondo, está detrás de los que se presentan inicialmente).

a) **Para un buen análisis de un problema necesitamos, como mínimo:**

- El máximo de información.
- Buscar las causas que motivaron el problema.
- Recabar opinión de trabajadores/as, afiliados/as, otros sindicatos, empresas, etc.

b) **Una vez conocidos los datos anteriores y pulsada la opinión, debemos de:**

- ELABORAR LA PROPUESTA de la alternativa que como U.S.O damos al problema planteado.
- Definir las acciones para conseguir la solución planteada.

c) **Desarrollo de la alternativa U.S.O.**

Finalizado el análisis y elaborada la alternativa U.S.O., necesitamos desarrollarla y controlarla:

- La información interna (Empresa) y externa (Medios de Comunicación).
- La reacción de la afiliación y resto de la plantilla.
- El protagonismo de USO

15.5.- Balance de Resultados

Finalizado y resuelto el problema planteado, debemos realizar un balance del resultado:

- Ventajas o mejoras obtenidas para los trabajadores.
- Resultados para la USO.
 - AFILIACIÓN
 - NUEVOS FUTUROS MILITANTES
 - FUTUROS CANDIDATOS/AS ELECTORALES

15.6.- Y finalizado el problema ¿qué?:

Una vez finalizado el problema es el momento más difícil, pues es el momento de:

- Hacer cumplir lo obtenido.
- **RENTABILIZAR** para la USO el trabajo desarrollado durante la acción.
- Incorporar al trabajo sindical diario a los nuevos militantes y futuros candidatos y candidatas electorales.

15.7.- Consolidar lo obtenido

Y quizás lo más importante, por difícil, sea consolidar en la práctica las conquistas obtenidas después de un conflicto que, incluso ha podido suponer graves problemas laborales. Por ello, debemos tener permanentemente presentes los siguientes aspectos:

- Después del análisis y los resultados obtenidos ¿Qué medidas tomará la Sección Sindical para que la dirección cumpla todos los compromisos contraídos?
- **Como rentabilizar en forma de afiliación y electoral el trabajo desarrollado** durante el conflicto, por la Sección Sindical de USO y sus cuadros y militantes.
- Como incorpora a la labor sindical, a través de la Sección Sindical, a los nuevos cuadros y militantes descubiertos durante el conflicto.
- Estudiar nuevas reivindicaciones.
- Otros

Como conclusión final a este apartado, señalar que si se siguen las indicaciones expresadas, seremos capaces de afrontar con la máxima eficacia nuestra participación e incidencia desde la Sección Sindical, ante cualquier plan de acción sindical, reivindicación o conflicto.

Es decir que, si seguimos este guión de actuación sindical, seremos cada vez más eficaces en la defensa de los trabajadores y trabajadoras, mejoraremos el prestigio del sindicato U.S.O., en definitiva, irá calando entre los compañeros y compañeras el proyecto sindical de la U.S.O.

16.- LA SECCIÓN SINDICAL EFICAZ MOTOR AFILIATIVO

16.1.- Concepto

La acción sindical que desarrollamos desde el trabajo diario de la Sección Sindical, las/os Delegados de Personal, de Prevención, Comités de Empresa o Juntas de Personal, además de ir dirigida a la mejora de las condiciones de trabajo, sociales y económicas de todos los trabajadores y trabajadoras, **es muy importante que tenga como finalidad última la afiliación al sindicato del mayor número de trabajadores y trabajadoras.**

16.2.- Base Legislativa

- Ley orgánica 11/1985, de 2 de Agosto (BOE de 8/8/1985). De Libertad Sindical LOLS.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE de 29/3/1995). Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Convenio de la OIT nº 87
- Convenio de la OIT nº 98
- Constitución Española de 1978 (BOE de 29/12/1978)

16.3.- La afiliación permanente ¿ por qué?

La afiliación del mayor número de trabajadores y trabajadoras supone al sindicato disponer de más fuerza presencial y más posibilidades de representación electoral, además de disponer de más recursos económicos, lo que genera a su vez más recursos humanos y materiales para una mayor y mejor acción sindical, en beneficio en primer lugar de los propios afiliados y afiliadas al sindicato.

16.4.- A quién afiliar

Debemos afiliar a todos los trabajadores y trabajadoras, ya que todos tienen reconocido el derecho a hacerlo libremente al sindicato que más convenientemente deseen. **Es labor de todos nosotros y nosotras que elijan a la USO.**

16.5.- Derechos Generales de los afiliados a un sindicato

La legislación vigente contempla que cualquier trabajador o trabajadora podrá afiliarse a un sindicato, viéndose obligado a observar lo establecido en los Estatutos del sindicato elegido.

Los afiliados y afiliadas a un sindicato tienen la competencia y obligación de elegir a sus cuadros y representantes en toda su estructura, de forma democrática.

Los Sindicatos, en sus Estatutos Confederales, Regionales/ Nacionales o Federales – Profesionales, deben tener en su texto una serie de artículos donde se contemplan las funciones y competencias de sus afiliados/as, en el caso de la USO, existen.

16.6.- Derechos y obligaciones de los afiliados y afiliadas a la USO.

Así mismo, la USO en sus Estatutos Confederales vigentes, recogen una serie de derechos y obligaciones que tienen los afiliados y afiliadas. Ello se establece en el Capítulo III, artículos del 5 al 19.

También, hay que contemplar los contenidos del Reglamento de Secciones Sindicales aprobado en la reunión del Consejo Confederal, así como los contenidos del reglamento de la Caja de Resistencia y Solidaridad – CRS- también aprobado en el Consejo Confederal.

16.7.- La afiliación como una de las prioridades de la Sección Sindical

A veces los propios militantes y cuadros del sindicato o sección sindical consideran que la Acción sindical y la implantación (afiliación) son cosas diferentes, cuando en definitiva en la mayoría de los casos la afiliación es el resultado de la Acción Sindical bien desarrollada, y convenientemente rentabilizada, entre los trabajadores y trabajadoras de una empresa o centro de trabajo.

Es importantísimo que tengamos claro que es la acción sindical desarrollada por el sindicato –básicamente por las Secciones Sindicales-, la prueba para los trabajadores y trabajadoras de lo que es la U.S.O, sus principios y valores, nuestra capacidad de trabajo, lo que queremos y cómo lo queremos.

La Acción Sindical Reivindicativa que, aunque no siempre se viva al mismo ritmo entre los propios afiliados/as y y el resto de trabajadores/as, **debe ser una actividad permanente de la Sección Sindical**. Ha de servir, para fomentar la afiliación al sindicato, en función de:

16.7.a)

En materia de acción

- Cuando se plantea una reivindicación general o concreta.
- Cuando se argumenta para defenderla.
- Cuando se moviliza a los afiliados/as y trabajadores/as en general para apoyarla.
- Cuando hay que confrontar con la dirección de la empresa o centro de trabajo

16.7.b)

En materia de Información

- Trabajar con la afiliación y el personal en general a fin de sensibilizarles sindicalmente, mediante:
 - Permanentes contactos personales.
 - Informar a todos los trabajadores sobre cuestiones generales, aprovechando encuentros con ellos en vestuarios, pausa del almuerzo u otras ocasiones.
 - Tener permanentemente actualizada la información del Tablón de anuncios de la Sección Sindical de U.S.O.
 - Distribuir periódicamente información escrita tanto del sindicato, como del sector o empresa.

16.8.- La Afiliación, la antesala de un resultado electoral óptimo

La Afiliación suele ser el resultado de la acción sindical que desarrollamos y es a su vez, la garantía de tener éxito en el próximo proceso electoral.

Es fundamental que tengamos muy claro que la acción sindical es el mejor escaparate de lo que somos, lo que queremos y de cómo lo hacemos; en definitiva, lo que hará ver a los trabajadores y trabajadoras si la USO es el sindicato que les interesa.

Por ello, tenemos que tener reivindicaciones permanentes de mejoras de todo tipo para los trabajadores y trabajadoras, de forma que nos permitan:

- ◆ Contactos Personales.
- ◆ Dirigirnos a los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- ◆ Distribuir regularmente información del sindicato.
- ◆ Tener carteles – murales de U.S.O expuestos en los tabloneros de anuncios.
- ◆ **Solicitar la afiliación a la USO** de los compañeros y compañeras.

Actuar o reivindicar sin procurar la afiliación, es fomentar el desinterés por el sindicalismo; es, en definitiva, hacer una especie de contra-educación sindical habituando al trabajador y trabajadora a recibir sin dar nada al sindicato y, por lo tanto, solidariamente al conjunto de sus compañeros y compañeras.

17.- LA COMUNICACIÓN INTERNA DESDE LA SECCIÓN SINDICAL

17.1.- Concepto

Las/os responsables y delegadas/os de las Secciones Sindicales de la USO, además de tener un óptimo prestigio humano, laboral y sindical ante sus compañeros y compañeras, precisan también disponer de una óptima dialéctica que les permita realizar y transmitir la mejor comunicación con éstos. Es decir, disponer de la mayor y mejor capacidad para percibir, como para ser percibido.

17.2.- La importancia de la comunicación en la labor representativa

Los representantes de los trabajadores o del sindicato (secciones sindicales), además de disponer de un óptimo prestigio laboral y honestidad personal ante sus compañeros y compañeras de trabajo, también necesitan disponer de una buena dialéctica que les permita una mayor y mejor transmisión de su análisis, propuestas e ideas. En definitiva, una óptima comunicación hacia los trabajadores y trabajadoras y de éstos hacia sus representantes.

17.3.- El valor de la comunicación interna

La necesidad de una buena comunicación se ve reforzada cuando observamos las innumerables ventajas que se derivan de ella, tanto para los dirigentes sindicales, como para los afiliados/as y trabajadores/as en general.

Los procesos de comunicación entre otras cosas permiten:

- Mantener una posible **coordinación** entre los diferentes niveles: dirigentes, afiliados/as, trabajadores/as en general.
- La **introducción, difusión, aceptación e interiorización**, de las estrategias permanentes del sindicato a nivel general, en la empresa ó centro de trabajo.
- Ser un factor fundamental de **integración, participación, motivación y desarrollo** de toda la afiliación al sindicato en la empresa o centro de trabajo.

Es decir, que de una buena comunicación interna **deben dar ejemplo los dirigentes sindicales**, debiendo fundamentalmente cubrir las necesidades de los propios dirigentes hacia la afiliación y trabajadoras/es en general y especialmente a la viceversa, donde los y las dirigentes están permanentemente atentos a las sugerencias, informaciones y demandas de sus afiliación en primer lugar, y del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Si desde la USO en todos los niveles, en este caso desde la empresa o centros de trabajo somos capaces de implantar un sistema eficaz y democrático de comunicación, sin duda estaremos consiguiendo cosas tan importantes como:

- Conocer permanentemente el clima de opinión de nuestra afiliación y trabajadores/as en general.
- Estimular la participación real de la afiliación y todos los trabajadores/as.
- Entre la dirección de la sección sindical, la afiliación y trabajadores/as las relaciones y la confianza serán más fluidas y positivas.
- Desaparecerán las posibles tensiones entre dirigentes, afiliados/as y trabajadores/as.
- Los afiliados y afiliadas aumentarán su compromiso con el sindicato y sus dirigentes, en la empresa o centro de trabajo
- Mejorar considerablemente la calidad en la toma de decisiones de las/os responsables de la Sección Sindical
- Las/os responsables de la Sección Sindical contarán con más audiencia y asunción por parte de los afiliados/as y trabajadores/as, ante propuestas que puedan hacerles llegar.
- Otras

17.4.- Tipos de Comunicación Interna

La comunicación de una sección sindical o de las/os representantes de los trabajadores y trabajadoras no consiste en que esta sea lineal, es decir que la comunicación se ejerza desde un solo punto. Por ello la comunicación en la empresa o centro de trabajo debe ser:

- Descendiente
- Ascendiente
- Horizontal
- Otras

Ello quiere decir, que todos los componentes de la sección sindical (preferentemente), deben participar en la llamada comunicación interna, de forma que entre todos y todas la puesta en común, sirva realmente para la obtención de los resultados que se persiguen, mediante una interlocución fluida, buena información y amplios conocimientos de parte de todos, sobre todo lo que ocurre en la empresa o centro de trabajo.

17.5.- Como debe ser una comunicación eficaz

Para que la comunicación entre responsables y delegados/as de las secciones sindicales y sus afiliados/as y trabajadores/as en general sea eficaz, los primeros deben de contemplar una serie de requisitos, entre los que destacan los siguientes:

ESTRUCTURA <ul style="list-style-type: none">• Orden cronológico• Temas por orden de importancia• Diferenciación en la exposición, posibles problemas con sus soluciones a través de propuestas• Buscar la causa/ efecto	CLARIDAD <ul style="list-style-type: none">• Consideración del auditorio• Emplear frases cortas y claras• Repetir (sin exceso), lo más importante que se quiera transmitir
EXPOSICIÓN VERAZ <ul style="list-style-type: none">• Verificar que los datos a aportar son actuales y veraces• Los datos que se aporten deben ser claros y concisos• No abrumar con excesivos datos• Mencionar la procedencia o fuente de los datos aportados	EXPOSICIÓN CONCISA <ul style="list-style-type: none">• No emplear ni un minuto en la exposición más de lo estrictamente necesario• Ayuda a ser mas conciso, si la exposición se distribuye debidamente fotocopiada a los asistentes a la reunión o asamblea
PARTICIPACIÓN <ul style="list-style-type: none">• No debe cerrarse una comunicación sin que los asistentes a la misma puedan expresar su opinión al respecto	PROPUESTAS <ul style="list-style-type: none">• Ninguna comunicación que tenga como motivo la existencia de un problema, debe terminar sin propuestas de posible solución del mismo
	VERIFICACIÓN DE LA RECEPCIÓN DE LA COMUNICACIÓN <p>.Las personas que exponen o comunican, deben cerciorarse siempre de que su mensaje y propuestas han sido recepcionadas convenientemente por los asistentes a la reunión o asamblea</p>

No debemos utilizar ante los trabajadores/as palabras equivocadas, inapropiadas o confusas, eso no hará ganar credibilidad y autoridad como sus representante ante la empresa o centro de trabajo.

17.6.- Comunicación y palabras clave

Para que una comunicación sea receptiva a la audiencia, debemos de tener en cuenta una serie de palabras clave y su real y justo significado. Las más utilizadas, las siguientes:

<u>Palabra</u>	<u>Su significado</u>
Analizar →	Es señalar las ideas principales, aclarando por qué son importantes y cómo están relacionadas
Contrastar →	Comparar mostrando sólo las diferencias
Criticar →	Dar nuestro juicio u opinión razonada respecto de algo, mostrando pros y contras, No es necesario atacar
Definir →	Equivale a dar el significado formal, distinguiendo un término de otros que tienen cierto parentesco
Describir →	Es dar una cuenta detallada, cuadro verbal o escrito en secuencia lógica
Enumerar →	Equivale a listar, citar las ideas una por una
Ilustrar →	Es explicar o aclarar por medio de ejemplos concretos, comparaciones o analogías que aclaren ideas
Esquemmatizar →	Es dar un resumen general, debe contener las ideas importantes. Se han de omitir los detalles insignificantes y debe mostrar la organización de las ideas
Relacionar →	Equivale a mostrar las conexiones existentes entre las cosas, diciendo cómo una cosa proviene de otra o una cosa es como otra

17.7.- La comunicación no verbal / Lo que no hay que hacer

Un comportamiento no verbal es tan eficaz respecto a la imagen como una muy positiva comunicación verbal.

Podemos estar brillantes en las intervenciones verbales en reunión o asamblea, pero ciertas actitudes realizadas a través de nuestra cara o cuerpo pueden empañar esa brillantez verbal. Entre las cosas que debemos evitar, las siguientes:

- Moverse de la silla constantemente.
- Mirar el reloj con cierta frecuencia
- El hacer muecas o gestos mientras está hablando otra persona
- Mirar de reojo al que está hablando. Intentar hacerlo mirando de frente.

Una buena capacidad de expresión es uno de los mejores instrumentos para los representantes de los trabajadores para persuadir e influir positivamente ante sus compañeros y compañeras de trabajo.

No debemos utilizar ante los trabajadores y trabajadoras palabras equivocadas, inapropiadas o confusas, eso no hará ganar credibilidad y autoridad como su representante ante la empresa o centro de trabajo.

18.- LA CONVOCATORIA DE ASAMBLEAS Y REUNIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

18.1.- Concepto

La Legislación vigente otorga a los trabajadores y trabajadoras el derecho a celebrar asambleas y reuniones en el interior de los centros de trabajo, a través de diversas posibilidades de convocatoria.

18.2.- Base Legislativa

- Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Art. 67 y 77.
- Ley Orgánica 11/1985/1985, de 2 de Agosto (BOE 8/8/85). De Libertad Sindical- LOLS.
- Ley 9/87, de 12 de junio (BOE 17/6/87). Reguladora de los Órganos de Representatividad de los funcionarios públicos.

18.3.- Quiénes pueden convocar

Las asambleas y reuniones pueden ser convocadas por las/os Delegados de Personal, el Comité de Empresa o la Junta de Personal. También puede ser convocada por los propios trabajadores/as, en un número no inferior al 33% de la plantilla si se trata de personal laboral y no inferior al 40% si se trata de personal funcionario o personal estatutario de las Administraciones Públicas. También cabe la posibilidad de que las asambleas y reuniones sean convocadas directamente por las organizaciones sindicales o secciones sindicales.

18.4.- Solicitud de convocatoria/ Requisitos

La solicitud de convocatoria debe comunicarse por escrito a la dirección, con una antelación de al menos 48 horas a su celebración, indicando hora y lugar de celebración, los asuntos que se van a tratar y los nombres de las personas ajenas a la empresa que vayan a asistir (art. 70 E.T. y art. 43 Ley 9/87).

Para el personal funcionario o estatutario, además, habrá que hacer constar los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión. Se puede celebrar la reunión sin otros requisitos, si la Autoridad administrativa competente no formula objeciones a la convocatoria, mediante resolución motivada, antes de las 24 horas previstas a la fecha prevista (art. 43.1 y 2 Ley 9/87).

La comunicación de la asamblea a la dirección deben contener el orden del día de la misma, es decir, los asuntos cuyo interés o deliberación motiven la asamblea (art. 79 E.T. y art. 43 b) de la Ley 9/87). Específicamente será necesaria la celebración de asamblea para la revocación de los miembros del Comité de Empresa o de los Delegados y Delegadas de Personal o para la promoción de elecciones sindicales por los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (art. 67.3 E.T., art. 20,2 Ley 9/87 y R.D. 1844/94, art. 2.2)

18.5.- El Orden del Día

Toda convocatoria de asamblea o reunión debe ir acompañada de un Orden del Día, en el que figurarán los puntos o temas que serán tratados o debatidos.

Es conveniente que el Orden del Día conste del menor número de puntos, ya que esto permitirá centrar la asamblea o reunión en los temas concretos o prioritarios. La dispersión de puntos en el orden del día generalmente no es operativa, ya que requiere de reuniones más largas, lo que suele generar dificultades para dirigir la misma.

18.6.- A quién convocar

No todas las asambleas son iguales, ya que las hay de **carácter interno**, a las que únicamente se convocará a la afiliación del sindicato, y otras **asambleas abiertas**, a las que se convocará a todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo.

18.7.- El desarrollo de la Asamblea convocada por el Sindicato

Debe ser dirigida por una serie de personas de la Sección Sindical y del sindicato con el mejor cartel posible, entre el conjunto de los trabajadores y trabajadoras del centro. No es conveniente que una sola persona asuma la dirección de la asamblea.

Después de realizar una breve introducción de la conveniencia de realizar la asamblea, entrar a discutir punto por punto el Orden del Día, procurando que en los debates no se mezclen los temas contenidos de los diferentes puntos propuestos. Por ello la mejor metodología es:

- **Presentación del tema**
- **Debate del mismo**
- **Conclusiones del debate**
- **Votación si procede**
- **Acuerdo sobre el tema abordado**

Una vez finalizada la Asamblea, elaborar un Acta de conclusiones informando de la misma en los tablones de anuncios del Centro de Trabajo.

18.8.- Cómo salir con éxito de una reunión o asamblea

Además de la experiencia que se adquiere con el tiempo, hay un serie de claves que ayudan a salir de manera exitosa de una reunión o asamblea. Entre esas claves considerar las siguientes:

- Tener claro el objetivo de la reunión o asamblea.
- Tener conocimiento de la audiencia a la que se va a dirigir.
- Confeccionar un guión de intervención, lo que permitirá seguir un hilo conductor de temas a tratar.
- Utilizar medios audiovisuales si es posible, que hagan más clara y amena la exposición.
- Dominar el tema central de la reunión o asamblea.
- Realizar un inicio y un cierre de la intervención lo más impactante posible.

18.9.- Cómo superar los momentos difíciles

Con experiencia y más sin ella, se pasan momentos que podríamos definir como difíciles. Para superar esos momentos algunos consejos:

- **Nerviosismo antes del comienzo**, seguramente los momentos más difíciles son los previos a intervenir, uno de los trucos más eficaces es respirar en profundidad repetidas veces inmediatamente antes de comenzar la intervención; centrarse en el esquema de exposición y comenzar la intervención con firmeza. También es positivo para eliminar los nervios previos hablar con los asistentes o compañeros y compañeras de mesa, ello relaja.
- **Quedarse en blanco**, más de una vez ocurre que el ó la ponente por diversas causas, pierde la palabra por quedarse en blanco, ante estos casos de forma natural se repasa el guión o la exposición con brevedad, la justa para situarte en la exposición y poder continuar con normalidad, o bien se puede recurrir de forma humorística preguntando al auditorio ¿por dónde iba?.
- **Problemas con los aparatos de sonido o audiovisuales**, no ponerse nervioso. Solicitar un breve tiempo para poder solucionarlo, si no es posible continuar la exposición, no dando importancia al incidente.

18.10.- El transcurso de la reunión o asamblea.

Una vez superados los primeros malos momentos, los problemas no suelen acabar ahí, ya que a lo largo de las reuniones o asambleas suele haber intervenciones de las/os asistentes entre las que suele haber de todo, incluido el “listillo” que incordia y suele distorsionar el buen desarrollo del acto.

Cuando esto ocurre, también hay una serie de comportamientos que debe poner en práctica el/la conferenciante en función de cada situación y actitud con que se encuentre, entre ellas:

CÓMO DETECTARLO		QUÉ DEBE HACER
EL CHARLATAN	No para de hablar con sus compañeros o de cortar al orador: "Perdone. Yo creo que... En que sentido... En mi caso...".	Propón que exponga su opinión después de tu intervención. Nunca le sigas la conversación ni olvidarse del resto del auditorio.
EL SABIONDO	Da a entender que domina el tema. Hace comentarios aclaratorios, pone ejemplos y habla de sus experiencias	Si se ignora, lo seguirá intentando. Déjale demostrar lo que sabe y no te enfrentes a él. Utiliza sus argumentos para reforzar la presentación
EL GRACIOSO	Interrumpe con comentarios chistosos y no afronta el tema con seriedad. Dispersa la atención de quien le rodea	Se amable con él, pero mantente firme. Nunca le rías la gracia. Utiliza alguna de sus intervenciones como argumento en tu discurso
EL PELOTA	Da la impresión de estar de acuerdo con tus argumentos. De repente lanza una pregunta trampa para "pillarte".	Reformula una pregunta para ganar tiempo y poder reflexionar. Propón una respuesta y pregúntale si está de acuerdo con ella.
EL INCORDIO	Suele ser impuntual. Lee el periódico, mira constantemente el reloj y aprovecha cualquier momento para quejarse	Invítale a participar y a hacer alguna pregunta. Nunca te enfrentes a él y aprovecha un descanso para aclarar los puntos de discrepancia.

Conclusiones

Si es cierto que la comunicación en público es uno de los problemas más importantes por su dificultad con lo que se suele encontrar el cuadro sindical o representante de los trabajadores, no es menos cierto, como anteriormente indicamos, que en este caso, la experiencia (que únicamente se adquiere interviniendo), y una buena preparación del guión de la intervención, se ve que no es tan difícil, al menos para personas que no tengan un grado elevado de timidez.

Todos los dirigentes del sindicato, salvo excepciones, hemos pasado por la primera, la segunda y tercera vez en intervenciones públicas de diverso carácter y **todos** con mejor o peor nota lo hemos superado, hasta el punto de que no son pocos los que se sienten totalmente cómodos ante las intervenciones en público o en un medio informativo.

La comunicación es un recurso de vital importancia para una eficaz y democrático funcionamiento de la acción sindical

Es importante utilizar el tiempo de acuerdo con los objetivos prefijados en la reunión o asamblea. Es decir no desperdiciar el tiempo propio y el ajeno

19.- LA INFORMACIÓN DESDE LA SECCIÓN SINDICAL

19.1- Concepto

A pesar de sus dificultades, suele ser más fácil afiliarse que mantener ésta en el tiempo. Una de las causas más frecuentes que alegan los trabajadores a la hora de su desafiliación, es la falta de información por parte de su sindicato.

19.2.- Como informar desde la Sección Sindical

Desde la Sección Sindical **se puede y se debe** informar a los afiliados/as a la USO en la empresa ó centro de trabajo de diversas maneras. Las más utilizadas:

VERBAL, a través de:	ESCRITA, a través de:
<ul style="list-style-type: none">• Reuniones o Asambleas de afiliados/os y trabajadores/as. Exposición de temas generales• Reuniones o Asambleas de afiliados/as a fin de tratar temas internos del sindicato y de la sección sindical• Información de persona a persona	<ul style="list-style-type: none">• Del tablón de anuncio• De hojas informativas, Boletines, folletos o comunicados concretos• De carteles• De campañas sindicales

19.3.- Para qué informar

Los afiliados y afiliadas al sindicato, tienen el derecho de conocer puntualmente las actividades que las/os responsables de la sección sindical ejercen con la dirección de la empresa o centro de trabajo, organismos laborales y otros.

Así mismo, los afiliados y afiliadas deben ser informados por los responsables de la sección sindical de la USO, de la marcha de las actividades de la empresa o centro de trabajo, así como de sus perspectivas laborales, al margen de que sean informados por el Comité de Empresa, Junta de Personal o Delegado/a de Personal o de Prevención de Riesgos.

En esta información, las/os responsables de la sección sindical también deberán exponer la opinión del sindicato al respecto.

19.4.- La importancia de informar puntualmente

Mantener puntualmente informados a los afiliados/as y trabajadores/as en general, desde la Sección Sindical de la USO es vital para que contemos con la consideración de los trabajadores y trabajadoras y consolidemos y aumentemos nuestra afiliación al sindicato. Como consecuencia más inmediata, seremos más fuertes y representativos en la empresa o centro de trabajo, así como a nivel general.

19.5.- Como ha de ser la información

La información que transmitimos desde la Sección Sindical ha de mantener una serie de características, tales como: **Veracidad y puntualidad.**

Además para que la información llegue a **todos y todas** las afiliadas/os y trabajadoras/os, debe ser **clara, comprensible y concreta**, utilizando siempre que sea posible cuadros ó gráficos que la hagan más entendible.

La información debe ser puntual y no abusar excesivamente de ella, especialmente, si el motivo no es importante.

19.6.- La información u opinión sobre otros sindicatos

Demasiadas veces la información u opinión que generamos está motivada por actuaciones realizadas por la competencia sindical en la empresa o centro de trabajo.

La tentativa suele ser el “**dar leña**” a tales actuaciones, sin conocer las consecuencias que ello puede traer, ante los propios sindicatos criticados y sobre todo ante la opinión del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, quienes suelen estar más que hartos de tales situaciones de confrontación sindical.

Ante esta situación recomendamos:

- Informar y comentar siempre lo negativo que otros sindicatos realizan, pero ello con prudencia y buen estilo, es decir, sin descalificaciones gratuitas e insultos a otros dirigentes compañeros de trabajo.
- Antes de proceder a la crítica ajena, cerciorarse bien y si es posible siempre por escrito de que las actuaciones que denunciamos son ciertas.
- Si esta crítica o comentarios se realizan por escrito, y el asunto es grave o complicado, antes de hacer público el comunicado o la información verbal, consultarlo con los abogados, responsables federales o territoriales del sindicato a fin de que den su opinión al respecto.

19.7.- La información u opinión sobre la dirección de la empresa

Igualmente que con los sindicatos de la competencia, cuando desde la Sección Sindical tengamos que informar sobre temas relacionados con la actuación de la dirección debemos de tener en cuenta una serie de consideraciones a fin de que cuando las críticas sean fuertes, tengan el efecto que se busca ante la propia dirección, afiliación y trabajadores/as en general.

Las consideraciones a tener en cuenta, como más importantes, son las siguientes:

- Antes de informar, cerciorarse convenientemente que existen motivos reales para ello. Tener en cuenta que la rumorología que suele existir alrededor de las empresas, muchas veces son provocadas por ellas mismas.
- Seleccionar lo que se puede informar sobre la empresa y lo que no, que pueda afectar al conocimiento de sus competidores de materias internas de producción o comerciales de la misma.
- Una vez tenida la certeza sobre lo que se va a informar hacerlo de forma que ésta sea lo más eficaz posible, máxime si la empresa mantiene un buen nivel externo de imagen.

20.- UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO- E- MAIL

20.1.- Concepto

Cuando al Artículo 8.1b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindica (LOLS), señala que las/os representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo tendrán derecho a un local adecuado en el que podrán desarrollar sus actividades (Centros con más de 250 trabajadores u otro acuerdo por negociación colectiva), se entiende y se confirma por sentencias de los Tribunales laborales de Justicia, que estos locales deben estar debidamente acondicionados, mobiliario y medios. Entre estos medios se sitúa la disponibilidad de un sistema informático que permita acceder a Internet y transmitir y recibir información a través de un correo electrónico o E-mail.

20.2.- Reivindicación de los medios técnicos

Una de las reivindicaciones que se deben realizar a la Dirección de la Empresa o Centros de trabajo es que cumpla con lo establecido en el Artículo 8.1b) de la LOLS, prioridad que prevé dotar al Comité de Empresa, Junta de Personal, Comisión de Seguridad y Salud y Secciones Sindicales de medios informáticos, lo que permitirá cumplir así mismo con lo establecido en los artículos 62.4 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta reivindicación a la que la empresa es reacia en principio hay que insistir en la misma hasta conseguirla, ya que permitirá una indudable movilidad informativa tanto receptora como emisora.

20.3.- Utilización del correo electrónico

Como principio, una vez instalados los medios informáticos (PC), es que éste sea utilizado únicamente para el cometido establecido. Una mala utilización, es dar razones a la dirección de la empresa para la eliminación de este medio informático, vital para realizar una labor informativa, rápida y eficaz, máxime si la empresa cuenta con varios centros de trabajo.

20.4.- Relaciones de direcciones

Una de las cosas a realizar es confeccionar las diferentes relaciones de correo electrónico que vamos a utilizar con más frecuencia entre ellos, los siguientes:

- Comité de Empresa y Secciones Sindicales de otros centros de la empresa.
- De todos los afiliados y afiliadas que dispongan de correo electrónico del sector donde haya presencia USO.
- Páginas Web, con información laboral, jurídica o de Seguridad y Salud Laboral (Consultar con el Área Confederal de A. Sindical; E-mail: s.acsindical@uso.es) y la página web de la Confederación **www.uso.es**.
- De las Sedes de USO en la Comunidad Autónoma.

20.5.- Interlocución con el sindicato

Una vez instalados los medios informáticos la Sección Sindical o Comité de Empresa con presencia USO, la dirección del correo electrónico ó E-mail, se debe comunicar con la máxima urgencia a:

- Sede regional y/ o nacional del sindicato.
- Sede más cercana del sindicato.
- Área Confederal de Acción Sindical y Federación correspondiente.

20.6.- Un medio para mayor y eficaz acción sindical

El correo electrónico ha demostrado que un Comité de Empresa o Sección sindical es considerablemente más eficaz tanto en cuanto a información (recepción-emisión), como la posibilidad de editar todo tipo de materiales informativos con la máxima rapidez y oportunidad, tales como: notas de prensa; comunicados internos; notas informativas internas y externas; elaboración de boletines internos, de forma que nos debe permitir disponer de los tabloneros de anuncios con sobrado material de lectura e información para nuestros afiliados/as y trabajadores/as en general de la empresa o centro de trabajo.

Ante dificultades que la dirección de la empresa o centro de trabajo ponga para dotar de local y medios, notificarlo a la dirección del sindicato (Unión Territorial o Federación Profesional).

20.7.- Base Jurisprudencial

- **STSJ de Andalucía (389/2000), de 25 de Febrero de 2000**
Ref. AS 2000/562
- **STSJ de Cataluña, de 11 de Marzo de 2004**
- **SAN 17/2001, de 6 de Febrero de 2001**
Ref. AS 2001/84
- **STSJ de Asturias, de 1 de Marzo de 2002**
Ref. AS 2002/630

ANEXOS

1. REGLAMENTO DE LAS SECCIONES SINDICALES
2. LEGISLACIÓN SOBRE DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES
3. LEGISLACIÓN SOBRE DERECHOS Y DEBERES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
4. FORMULARIOS DE CONSTITUCIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES
5. ABREVIATURAS Y DENOMINACIÓN
6. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA

**REGLAMENTO PARA LAS
SECCIONES SINDICALES**

PREAMBULO.

La U.S.O. se organiza en el ámbito de empresa y en los Organismos de la Administración Pública a través de la Sección Sindical, siendo ésta el órgano básico de la agrupación de todos los afiliados y afiliadas en ese ámbito.

La Sección Sindical es la base organizativa del sindicato, siendo asimismo la primera instancia de representación del propio sindicato en la empresa para el ejercicio y desarrollo de la Acción Sindical y Organizativa, todo ello dirigido a la plena defensa de los intereses de los afiliados y afiliadas a la U. S. O.

El presente Reglamento para las Secciones Sindicales, con las modificaciones que los Estatutos Confederales y Resolución General aprobados en el VIº Congreso Confederal recogen al efecto, entra en vigor el día 25 de Octubre de 1.997, una vez ha sido aprobado por el LXIV Consejo Confederal y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 23 de los Estatutos Confederales Vigentes.

ARTICULADO.-

Art. 1.- Con la denominación SECCION SINDICAL U.S.O. (seguido del nombre de la empresa u organismo de las Administraciones Públicas) deberá estar constituida una Sección Sindical que se regirá por el presente **REGLAMENTO** en el respeto a los Principios y Objetivos que estén recogidos en los Estatutos Federales, Unionales y Confederales de U.S.O.

Art. 2.- La Sección Sindical es la primera estructura del organigrama del Sindicato. Consecuentemente, es la instancia en la que el afiliado o afiliada participa, organiza y desarrolla la acción sindical.

La Sección Sindical tendrá total independencia para decidir las cuestiones propias de su ámbito, sin poder contravenir la estrategia de órganos superiores del Sindicato.

INTEGRACIÓN Y LEGITIMACIÓN.-

Art. 3.- La Sección Sindical deberá estar vinculada organizativamente con la estructura unional y confederal a través de su Federación Profesional.

Deberá participar, como reglamentariamente está establecido, en la vida orgánica de su Federación o Unión: Congresos, Asambleas y Conferencias.

Sobre la distribución de las cuotas de afiliados y presupuestos financieros a las Secciones Sindicales se les podrá dotar de una partida presupuestaria a cargo de la Unión o Confederación.

Art. 4.- Para su legalización y legitimación deberán rellenarse los impresos oficiales y remitirlos a través y con el Vº Bº de la Comisión Ejecutiva de su Federación y, en su defecto, de la Unión Territorial a la Confederación.

Para la legalización de las Secciones Sindicales de más de 250 trabajadores se tendrá en cuenta los contenidos de los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

CLASES Y ÁMBITOS.-

Art. 5.- En las empresas y en los organismos de las Administraciones Públicas con uno o más centros de trabajo, se constituirá una sola SECCION SINDICAL de ámbito nacional, regional o provincial.

En las empresas y en los organismos de las Administraciones Públicas que cuenten con más de un Centro de Trabajo, en cada uno de ellos se podrá constituir la Sección de Centro de Trabajo como instrumento de organización y representación de los afiliados y afiliadas a U.S.O. en cada uno de los Centros.

Las Secciones Sindicales de empresas que formen parte del mismo grupo empresarial, podrán constituir la Sección Sindical de Grupo, de acuerdo a lo regulado en el presente Reglamento.

En la Sanidad Pública por sus especiales características de estructura deberán constituir Secciones Sindicales U.S.O. por cada una de las Areas de Salud establecidas con la denominación de Secciones de Area de Salud - U.S.O.

El personal laboral y funcionario de las Administraciones podrá constituir Secciones Sindicales diferentes dentro del mismo organismo, aunque la tendencia debe ser de constituir una sola Sección Sindical para ambos colectivos de trabajadores y trabajadoras.

FUNCIONES.-

Art. 6.- Son facultades de la Sección Sindical de Empresa o de organismo de las Administraciones Públicas las siguientes:

1. Desarrollar los objetivos del sindicato entre los afiliados/as, y trabajadores/as o personal funcionario en materia de: elecciones sindicales, importe de la cuota, crecimiento afiliativo, acción sindical, formación, información, etc...
2. Dotarse de un programa reivindicativo de cuestiones específicas incorporando los acuerdos generales teniendo en cuenta lo que hayan adoptado los ámbitos organizativos superiores.
3. Atender y resolver las reclamaciones individuales de los afiliados y afiliadas, defendiendo sus intereses económicos, laborales y sociales ante el/la representante de la empresa, autoridad laboral, Administración Pública o Juzgado de lo Social, para lo que el sindicato pondrá a su disposición los medios necesarios (Asesorías Jurídicas, Gabinetes Técnicos, etc...) que posibilite una debida atención al afiliado y afiliada.
4. Decidir las propuestas y las tácticas que han de defender los miembros de U.S.O. en el Comité de Empresa o Junta de Personal. A estos efectos, previo y posterior a cada reunión del Comité de Empresa o Junta de Personal se reunirá el Secretariado de la Sección Sindical con los y las representantes de U.S.O. en el Comité de Empresa o Junta de Personal a los efectos de analizar y fijar posiciones, para llevar una práctica sindical coherente.
5. Decidir medidas de presión (paros, huelgas, etc ...) informando previamente a hacer la medida de presión al Sector, a la Federación y, en su defecto, a la Confederación o Unión Territorial, en apoyo de negociaciones en su ámbito.
6. Debatir y poner en práctica las medidas de presión que estructuras u órganos del sindicato decidan, cuando el ámbito de negociación sea superior.
7. Participar activamente en la vida sindical de los órganos superiores del sindicato, trasladando las iniciativas y propuestas que consideren se han de debatir.
8. Elegir o revocar al Secretariado de la Sección Sindical de acuerdo con las disposiciones vigentes a esos efectos.

La Federación y, en su defecto, la Unión o Confederación, podrán hacer propuestas para los cargos de Delegados y Delegadas sindicales, que debe elegir o revocar la Sección Sindical.

9. Asumir toda la Negociación Colectiva propia de su ámbito.

Art. 7. Son facultades de las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo o Territoriales las siguientes:

1. La toma de decisiones en la problemática específica y diferenciada de su ámbito.
2. Debatir y hacer propuestas, en todas las materias que son competencia de la Sección Sindical de empresa u organismo público.
3. Aplicar en su ámbito las decisiones de la Sección Sindical de empresa u organismo público, y de los órganos organizativos superiores.
4. Dotarse de órganos de dirección.
5. Desarrollar las funciones que delegue en ellas, la Sección Sindical de empresa u organismos de las Administraciones Públicas a las que pertenezcan.

ORGANOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

Art. 8.- El presente Reglamento regula los órganos de dirección y representación básicos e imprescindibles, que toda Sección Sindical legalmente constituida está obligada a tener: **ASAMBLEA GENERAL Y SECRETARIADO.**

Las Secciones Sindicales, en función de su realidad, podrán adecuar la denominación, naturaleza y composición de sus órganos de dirección y representación, estando obligados a informar previamente en caso de que esté constituida, a la Sección Sindical de Grupo, a su Federación y, en su defecto, a la Unión o Confederación.

Art. 9.- Asamblea General.

Es el máximo órgano de decisión. Se celebrará de forma ordinaria al menos una vez cada dos años. Puede ser de representación directa, donde participan todos los afiliados y afiliadas (para las Secciones Sindicales pequeñas), y de representación delegada para las Secciones Sindicales con un número grande afiliados/as y/o de ámbito geográfico pluriprovincial.

Se podrá convocar indistintamente a iniciativa del Secretariado, de 1/3 de los afiliados/as, y por decisión de la Sección Sindical de Grupo, de la C.E. de la Federación, y en su defecto, de la Unión y/o Confederación.

Cuando en el Orden del Día de las convocatorias figure la elección de Secretariado y/ola aprobación del programa reivindicativo, habrá de notificarse a todos los afiliados/as y órganos del sindicato que tienen iniciativa de convocatoria, al menos con 8 días de antelación.

Para la celebración de Asambleas para el resto de funciones que le son propias, podrá convocarse por escrito individual o a través del tablón de anuncios, al menos con 12 horas de antelación.

De todas las Asambleas Generales o Congresos se levantará Acta por el/la responsable de organización del Secretariado.

Los acuerdos serán válidos cuando se adopten por la mayoría simple de los y las asistentes, excepción hecha de la revocación de todo o parte del Secretariado.

Las votaciones serán a mano alzada, siempre que no sea solicitado el voto secreto por más de 1/3 de los presentes.

Art. 10.- Competencias de la Asamblea.

- a. Aprobar el programa reivindicativo.
- b. Decidir la firma o medidas de fuerza ante cualquier clase de negociación colectiva, referida a su ámbito.
- c. Valorar y proponer la firma o medidas de fuerza en las negociaciones que superen su ámbito, a la instancia del sindicato que corresponda, previamente a la decisión.
- d. Proponer al sindicato el nombramiento o revocación de delegados o delegadas sindicales.
- e. Debatir y proponer iniciativas a las distintas instancias del sindicato en todas aquellas materias que consideren de interés o se le demanden.
- f. Ratificar la candidatura a presentar en las elecciones sindicales.
- g. Elegirá o revocará al Secretariado. Para revocar a todo o parte, será necesaria la mayoría absoluta en votación secreta.

Art. 11.- El Secretariado

Estará compuesto, siempre que sea posible, por los siguientes cargos:

- * Secretario/a General de la Sección Sindical.
- * Responsable de Organización.
- * Responsable de Acción Sindical.
- * Responsable de Formación e Información.
- * Un o una vocal por cada Sección de centro de trabajo o Sección territorial (solo para el caso de S.S. de empresa u organismo de Administración Pública que reúna esas condiciones).

Se podrá convocar a iniciativa de: El Secretario/a General de la Sección Sindical, 1/3 de los miembros, por decisión de la Comisión Ejecutiva de la Federación o Sector del ámbito territorial correspondiente, o en su defecto, de la Unión y Confederación.

Estará válidamente constituido, cuando asistan, al menos, la mitad de sus componentes.

Para que los acuerdos sean válidos, han de obtener la mitad más uno de los votos emitidos.

Art. 12.- Competencias del Secretariado.

- a. Representar a la Sección Sindical.
- b. Convocar las Asambleas o Congresos, proponer Orden del Día y Mesa Presidencial.
- c. Elaborar y hacer propuestas a la Asamblea o Congreso para el buen funcionamiento y cumplimiento de sus competencias.
- d. Notificar a la Federación o, en su defecto, a la Unión o Confederación la convocatoria y Orden del día y propuestas a tratar en las Asambleas, así como hacer llegar una copia del Acta.
- e. Desarrollar los objetivos del sindicato entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- f. Atender las reclamaciones colectivas o individuales de los afiliados/as y gestionar las soluciones ante los organismos competentes.
- g. Orientar la actuación de los miembros de U.S.O. en el Comité de Empresa o Junta de Personal en cualquier clase de negociación.
- h. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente: Estatuto de los Trabajadores, L.O.L.S., Convenio, Salud Laboral, etc...
- i. Elaborar un programa reivindicativo, fijando las prioridades del mismo.
- j. Preparar las elecciones sindicales, presentando lista de candidatos y candidatas. Determinar su orden en la candidatura.
- k. Elegir a los/as componentes de la representación de la Sección Sindical para la Comisión Negociadora del ámbito correspondiente.

Art. 13.- Competencias del Secretario/a General de la Sección Sindical.

- a. Es el máximo responsable de la Sección Sindical y el representante de ésta
ante: la dirección de la empresa y organismos de la Administración Pública, autoridad laboral, S.S. de otros sindicatos, Comités de Empresa o Juntas de Personal y los órganos del sindicato.
- b. Convocar, proponer Orden del Día y moderar las reuniones del Secretariado de la Sección Sindical.
- c. Coordinar e impulsar la actividad de la Sección Sindical a través de los y las responsables del Secretariado y otros militantes.
- d. Elaborar y elevar propuesta al Secretariado de candidatura para las elecciones sindicales. Notificando a la Federación o Sector del ámbito territorial correspondiente o, en su defecto, a la Unión o Confederación.
- e. Informar periódicamente al menos una vez al mes a la Federación o Sector del ámbito territorial correspondiente, o en su defecto, a la Unión o Confederación, de la marcha de la Sección Sindical así como de los problemas que hubiera.
- f. Elaborar notas informativas para los afiliados/as y trabajadores/as en general.
- g. Coordinar las Secciones Sindicales Territoriales y de Centro de Trabajo sí los hubiera.
- h. Asumir las funciones del Secretario/a si no existiera.

Art. 14.- Competencias del o la Responsable de Organización.

- a. Seguimiento de la evolución afiliativa.
- b. Proponer la integración de colectivos independientes.
- c. Programar las campañas de desarrollo afiliativo.
- d. Programar la campaña de elecciones sindicales.
- e. Gestionar la economía de acuerdo con los criterios del sindicato.
- f. Hacer y custodiar las actas del Secretariado y Asamblea.
- g. Potenciar las suscripciones a las publicaciones del sindicato a cuantos militantes y afiliados/as estén interesados.

Art. 15.- Competencias del/a Responsable de Acción Sindical y Profesional.

- a. Elaborar propuesta de programa reivindicativo a largo plazo.
- b. Elaborar propuesta de plataforma ante la negociación puntual.
- c. Contactar con las S.S. de otros sindicatos, para acercar posturas y unificar, si es posible, la plataforma de negociación puntual.
- d. Elaborar propuesta de mensaje electoral específico.
- e. Seguimiento del cumplimiento del Convenio y la Salud Laboral en el trabajo.

Art. 16.- Competencia del o la Responsable de Formación e Información.

- a. Realización y distribución de las hojas informativas y comunicados internos.
- b. Distribución de los folletos, propaganda, comunicados, prensa sindical, posicionamiento y alternativas del sindicato.
- c. Información de la legislación laboral, convenios, etc... a los afiliados y afiliadas.
- d. Difusión de los servicios sindicales del sindicato.
- e. Difusión de las alternativas y posicionamiento de la S. Sindical en todos los temas de interés colectivo.
- f. Programar cursos de formación para los afiliados y afiliadas.
- g. Coordinar y potenciar la formación del sindicato: los cursos de delegados y delegadas y los de la Universidad Sindical.

Art. 17.- Sección Sindical de Grupo de Empresas :

En aquellas empresas que formen parte de un Grupo empresarial, se podrá constituir una Sección Sindical de Grupo, en cuyo órgano de dirección estarán representadas todas las Secciones Sindicales de Empresa o Centro de Trabajo, mediante la presencia de al menos 1 miembro por cada una de ellas, que tenga responsabilidad en su Sección Sindical correspondiente, mas un número a determinar reglamentariamente en función del número de afiliados/as de cada Sección Sindical

Art.18.- Elección de los miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Grupo.

Serán elegidos/as por la Sección Sindical a la que representen.

Art.19. Organización interna de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Grupo.

Una vez elegidos los miembros que componen la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Grupo, éstos elegirán por mayoría a su Secretario/a General y a un Secretario/a de Actas, que tendrán las siguientes funciones y competencias :

Secretario o Secretaria General :

- 1) Presidir y moderar las reuniones de la Sección Sindical de Grupo.
- 2) Programar y convocar de acuerdo con el Secretario/a, las reuniones de la Sección Sindical de Grupo.
- 3) Velar por el estricto cumplimiento de los Acuerdos tomados.
- 4) Representar a la Sección sindical de Grupo.
- 5) Otras que la propia Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical determine.

Secretario o Secretaria de Actas :

- 1) Hacer efectiva la convocatoria de cualquier reunión de la Sección Sindical de Grupo, haciendo llegar en tiempo y forma el orden del día a todos los miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Grupo.
- 2) Elaborar las Actas de las reuniones.
- 3) Remitir copias de las Actas de las reuniones a todos los componentes de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical en un plazo máximo de 3 días después de haberse celebrado la reunión.
- 4) Custodiar el Libro de Actas de la Sección Sindical de Grupo.
- 5) Otras que la propia Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical determine.

Art.20. Reuniones de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Grupo.

Se reunirá de forma periódica a convocatoria del Secretario/a General.

Así mismo, se podrá reunir de forma extraordinaria a convocatoria del propio Secretario/a General o a iniciativa de alguno de sus miembros. Para este último caso, se regulará la fórmula reglamentariamente.

Art.21. Funciones y competencias de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Grupo.

- 1) Coordinar toda la información y Acción Sindical de y entre las diferentes Secciones Sindicales USO en el Grupo.
- 2) Coordinar planteamientos comunes en materia reivindicativa y de Acción sindical en el marco del grupo empresarial.
- 3) Coordinar posturas comunes como USO en materia de Negociación Colectiva, máxime cuando el ámbito de dicha negociación sea de empresa por empresa dentro del Grupo.
- 4) Seguimiento y control de los recursos humanos y materiales, con la finalidad de dar cobertura a las necesidades estructurales del Sindicato, teniendo en cuenta el lógico equilibrio de las propias Secciones Sindicales.
- 5) Seguimiento de los Planes de Trabajo y evolución afiliativa de cada una de las Secciones Sindicales, así como en el marco del grupo empresarial.
- 6) Nombrar a los/as interlocutores que les representarán, junto al Secretario/a General, ante la Dirección del Grupo Empresarial. Dichos interlocutores/as pueden serlo de forma estable o en función de los asuntos a tratar.
- 7) Informar puntualmente de sus actividades y acuerdos, y en función del ámbito de implantación de la Sección Sindical, a la Federación Regional/Nacional o Estatal correspondiente y, en defecto de éstas, a las Secretarías Regional/Nacional o Confederal de Acción Sindical.

COMPETENCIAS FEDERALES, UNIONALES Y CONFEDERALES.-

Art. 22.- Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales, Sectores Profesionales y en su defecto, la Confederación, respecto de las Secciones Sindicales de ámbito estatal (entendiéndose por tal denominación, las de empresas u organismos que tengan centros de trabajo en provincias de dos o más CC.AA. o de aquellas otras que, estando en una sola CC.AA. no estuviera constituida la Federación Territorial o la Unión), tendrán las siguientes facultades:

- 1 Asistir a las reuniones de Secretariado y Asambleas con derecho a debatir y proponer en todas las materias en que dichos órganos están facultados para decidir.
- 2 Informar de cuantas decisiones hayan adoptado los órganos del sindicato y que ha de desarrollar la Sección Sindical.

- 3 Vigilar el cumplimiento del presente REGLAMENTO disponiendo de potestad sancionadora ante el reiterado incumplimiento del mismo.
- 4 Capacidad de resolución de conflictos surgidos en el seno de las Secciones Sindicales.
- 5 Tantas cuantas funciones les asigna el presente REGLAMENTO.

Art. 23.- La Comisión Ejecutiva de la Federación Territorial Sector Profesional y, en su defecto de la Unión, respecto a las Secciones Sindicales de su ámbito, tendrán las facultades señaladas en el artículo 22.

DERECHOS Y DEBERES DEL AFILIADO Y AFILIADA.-

Art. 24.- Deberes.

- a. Cumplir y velar por el cumplimiento del Reglamento de Secciones Sindicales y demás normas superiores del sindicato.
- b. Difundir y propagar los objetivos y fines de la S. Sindical y del conjunto del Sindicato.
- c. Respetar las decisiones adoptadas por la S. Sindical y los órganos superiores del sindicato y participar en su puesta en práctica.
- d. Pagar la cuota establecida por los órganos competentes de la Confederación.

Art. 25.- Derechos.

- a. Ser oídos/as y dar su opinión sobre cualquier asunto de interés para el sindicato a través de sus órganos representativos.
- b. Elegir y ser elegido/a para ocupar cargos de responsabilidad en la S. Sindical y otros órganos del sindicato.
- c. Expresarse y manifestarse libremente en el interior del sindicato.
- d. Recibir asesoramiento técnico y jurídico, así como los servicios sindicales que tenga el sindicato.
- e. Recibir información específica (convenio, etc..) así como las publicaciones que ya haya o se editen en el sindicato.
- f. Recibir ayuda económica a través de la Caja de Resistencia y Solidaridad (C.R.S.) en las cuantías y supuestos que contempla el Reglamento de la C. R.S.

- h. A demandar la intervención de los órganos de la Federación o Sector del ámbito territorial correspondiente o, en su defecto, de la Unión o Confederación, sobre cualquier tipo de reclamación o incumplimiento, en la Sección Sindical.
- i. Participar en todas las actividades del sindicato.
- j. Ser convocados/as a todas las reuniones de Asambleas que realice la S. Sindical, exponer sus puntos de vista y hacer propuestas.

Los presentes derechos serán ampliados por aquellos otros que estén recogidos en los Estatutos de los ámbitos organizativos superiores.

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 26.- La competencia en la resolución de conflictos en el seno de la S. Sindical corre a cargo de los órganos de la Federación o Sector del ámbito territorial correspondiente y, en su defecto, dependiendo del ámbito, la Unión y Confederación.

Están facultados para promover el expediente, 1/3 de los componentes del Secretariado y/o 1/3 de los afiliados/as de la S. Sindical. Es requisito indispensable que se haga por escrito, detallando: los hechos, antecedentes, naturaleza y protagonistas.

De acuerdo con la gravedad de los hechos, las sanciones pueden ser:

- * Amonestación escrita.
- * Amonestación con aviso de sanción
- * Suspensión de los derechos de afiliación de 3 a 12 meses y destitución de cargos.
- * Expulsión de la U.S.O.

Estas sanciones podrán ser recurridas hasta llegar a la Comisión Confederal de Garantías, en todo caso en los términos contemplados por los Estatutos Confederales y por el Reglamento de la propia Comisión.

ANEXO 2.- LEGISLACIÓN SOBRE DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

El siguiente cuadro refleja los derechos y deberes más importantes que los trabajadores y trabajadoras tienen reconocido por la diferente legislación vigente existente:

A la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales	Art. 43 CE Arts. 4.2 d) y 19 ET Ley 14/1996 Ley 31/1995 Art. 64.1.7 y 64.1.8 ET Art. 37.2 CE
Adopción de medidas de conflicto colectivo	Rdley 17/1997 Art. 4 d) ET
Contribuir a la mejora de la productividad	Art. 38 CE Arts. 5 e) y 82.2 ET
Cumplir las obligaciones concretas del puesto	Arts. 5 a) y 20 ET
Diligencia debida y fidelidad	Arts. 5 a) y 20 ET Art. 2 RD 1382/1985 Art. 7.1 RD 1006/1985 Art.602 RD 1435/1985
Dirección, control y vigilancia de la actividad laboral	Art. 20 ET Art. 2 LO 1/1982 Art. 10 Ley 14/1986
Ejercicio de todos aquellos derechos que se deriven específicamente del contrato de trabajo: Propiedad intelectual e invenciones	Art. 4.2 h) ET Arts. 15 y ss. Ley 11/1986 Art 51 Ley 22/1987
Ejercicio individual de acciones derivadas del contrato de trabajo	Art. 24 CE RD Ley 17/1997 Art. 51 Ley 22/1987
Huelga	Art. 28.2 CE Rdley 17/1997 Art. 4 e) ET
Inviolabilidad de la persona del trabajador/a	Art. 18 ET
Libre sindicación	Art. 28.1 CE LOLS Art. 4 b) ET
Negociación colectiva	Art. 37.1 CE Arts. 4 c) y 82 y ss. ET
No concurrir con la actividad de la empresa	Arts. 5 d) y 21 ET Art. 8 RD 1382/1985
No discriminación por razones físicas, psíquicas o sensoriales	Art. 49 CE Art. 17 ET Ley 13/1982 RD 1368/1985 RD 1452/1983
No discriminación por razón de raza, credo, nacimiento, opinión, sexo	Arts. 9.2, 14, 28.1 Y 35.1 CE Arts. 4.2 c), 17 y 28 ET Convenio 111 OIT Art. 12 LOLS Ley 14/1986
Observar las medidas de prevención de riesgos laborales	Ley 31/1995 Arts. 5 b) y 19 ET
Ocupación efectiva	Art. 4.2 a) ET Art. 17.4 RD 1006/1985 Art. 6.3 RD 1435/1985

Participación en la empresa	Art. 129 CE Arts. 17.4 RD 1006/1985 Art. 6.3 RD 1435/1985
Percepción puntual del salario	Art. 35 CE Arts. 4 g) y 61 ET Ley 31/1995
Promoción y formación profesional	Art. 35.1 CE Arts. 4.2 b) y 22 ET
Reunión	Art. 21.1 CE Art. 4 f) y 77 y ss. ET
Trabajo y libre elección de profesión u oficio	Art. 35.1 CE Art. 4 a) ET

ANEXO 3.- Legislación sobre derechos y deberes de los/as representantes de los trabajadores (Seguridad y Salud Laboral) (Cuadro)

EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los órganos de participación de los trabajadores/as en la empresa o centros de trabajo, tienen establecidas unas competencias legislativas que el cuadro que sigue determina:

Materias	Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales	Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud	Servicios de Prevención
Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva [art. 16.1 y 23 a) Ley 31/1995]	Información documental [art. 33.1d) Ley 31/1995]	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995]	Participación [art. 39.1 a) ley 31/1995]	Información documental (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1985)
Resultados de controles periódicos de las condiciones de trabajo [art. 23.1 c) y 16.1 Ley 31/1995]	Información documental [art. 33.1d) Ley 31/1995]	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995]	Participación [art. 39.2 b) ley 31/1995]	Información documental (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1985)
Estadísticas sobre Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales, índices de siniestralidad y estudios de medio ambiente laboral (art. 64.1.8 ET)	Información (art. 64.1.8 ET)			
Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que originen una incapacidad laboral superior a un día de trabajo [art. 23.1 c) Ley 31/1995]	Consulta (art. 26.2.1 Ley 31/1995).	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995]		Información documental (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1985)
Relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para la mujer embarazada.	Información (art. 18.1 Ley 31/1985)			
Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en general y específicamente para cada puesto de trabajo [art. 18.1 a) Ley 31/1995]	Información (art. 18.1 Ley 31/1995) y Consulta	Información [art. 36.2 d) Ley 31/1995]		Información documental (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1985)
Medidas y actividades de protección y prevención aplicables [art. 18.1 b) y 23.1 b)	Información (art. 18.1 Ley 31/1995) y Consulta	Información y propuesta [art. 36.2 b) y f) Ley 31/1995]		Información documental (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1985)
Ley 31/1995	33.1 d) Ley 31/1995]	31/1995		
Medidas de emergencia [art. 18.1 c) y 20 Ley 31/1995]	Información art. 18.1 Ley 31/1995)	Información (art. 18.1 Ley 31/1995)		Información documental (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1985)

Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia (art. 20)	Consulta [art. 33.1 c) Ley 31/1995]	Consulta [art. 36.1 c) Ley 31/1995]		
Paralización de actividades (art. 21)	Decisión (art. 21.3 Ley 31/1995)	Propuesta de decisión a los anteriores [art. 36.2 g) Ley 31/1995] y decisión en su defecto (art. 21.3 Ley 31/1995).		
Práctica de reconocimientos médicos [art. 23.1 d) y 22 Ley 31/1995]	Información documental [art. 33.d) Ley 31/1995]	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995]		Información documental (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1985)
Reconocimientos médicos obligatorios (art. 22.1 Ley 31/1995)	Consulta (art. 22.1 Ley 31/1995)			
Conclusiones de los reconocimientos médicos [art. 22.4 y 23.1 d) Ley 31/1995]	Información documental [art. 33.1 d) Ley 31/1995]	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995]	Información documental (art. 22.4 "in fine" Ley 31/1995)	Información documental (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1985)
Planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.	Consulta [art. 33.1 a) Ley 31/1995]	Consulta [art. 36.1 2 d) Ley 31/1995]	Debate previo [art. 39.1 a) Ley 31/1995]	
Daños producidos en la salud e integridad de los trabajadores.	Información (art. 64.18 ET)	Información [art. 36.2 c) Ley 31/1995]	Información [art. 39.2 c) Ley 31/1995]	
Actividades y servicios de prevención.	Consulta [art. 33.1 b) Ley 31/1995]	Consulta [art. 36.1 c) Ley 31/1995]	Debate previo [art. 39.1 a) Ley 31/1995]	
Memoria y programación anual de los servicios de prevención.			Información y consulta [art. 39.2 d) Ley 31/1995]	
Documentación e información procedente de sujetos u órganos encargados de servicios de protección.		Información [art. 36.2 c) Ley 31/1995]	Información [art. 39.2 d) Ley 31/1995]	
Cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.	Vigilancia (art. 64.1.9 ET).	Vigilancia y control [art. 36.1 d) Ley 31/1995]		

Importante

Además de las competencias establecidas en el cuadro, los órganos de representación y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, pueden disponer de otras competencias, funciones o beneficios legales establecidos a través de la negociación colectiva, que son de obligado cumplimiento por parte de las direcciones de las empresas o de los centros de trabajo.

2.1. CONVOCATORIA DE ASAMBLEA DE TRABAJADORES/AS A FIN DE CONSTITUIR LA SECCIÓN SINDICAL DE EMPRESA

CONVOCATORIA DE ASAMBLEA DE AFILIADOS/AS A USO

Por la presente, se convoca a todos/as los/as afiliados/as a USO en la empresa a mantener una Asamblea, la cual se celebrará en:

Fecha.....de.....de..... (.....¹), a las
horas.

Lugar.....

Y con el siguientes orden del Día:

- 1.- Constitución de la Sección Sindical de la USO.
- 2.- Elección de los Responsables de la Sección Sindical.
- 3.- Ruegos y Preguntas.

La Asamblea estará dirigida y moderada por Representantes del Sindicato.

En.....,a.....de.....de.....

Fdo.:.....
Representante Legal del Sindicato

DNI. N°:.....

¹ Día de la semana.

2.2. ACTA DE LA ASAMBLEA DE AFILIADOS Y AFILIADAS CON EL FIN DE CONSTITUIR LA SECCIÓN SINDICAL DE EMPRESA.

Ena.....de.....de....., en los locales de sitios en (.....)calle..... n°....., se celebró Asamblea de afiliados/AS a la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) en la empresa....., y con el siguiente Orden del Día:

- 1.- Constitución de la Sección Sindical de USO.
- 2.- Elección de los y las Responsables de la Sección Sindical.
- 3.- Ruegos y preguntas.

Puesto a debate el primer punto del Orden del Día, los/as asistentes por, determinaron la constitución de la Sección sindical en la empresa.

A continuación, se pasó a la elección de los/as Responsables de la Sección Sindical, recayendo en los siguientes afiliados/as:

Delegado Sindical D./D^a.....
Vocal D./D^a.....
Vocal D./D^a.....
Vocal D./D^a.....
Vocal D./D^a.....

No habiendo más temas que tratar, siendo lashoras del día señalado, se procedió a dar por finalizada la Asamblea.

Fdo.....
Representante Legal del Sindicato

DNI. N°.....

2.3. COMUNICACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL (Notificación a la Dirección de la Empresa)

.....²

A/A.³

.....⁴

Estimado Sr./Sra.:

Con fecha.....de.....de....., se celebró Asamblea de Afiliados/as en la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), trabajadores/as de esa empresa a fin de constituir la Sección Sindical de Empresa, tal y como establece el artículo 8 y 10 de la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, así como lo establecido en el Estatuto del Sindicato.

Una vez acordada la constitución de la Sección Sindical por mayoría plena de los/as asistentes, se procedió a la elección de los/as responsables de la misma, recayendo la elección en las siguientes personas:

Delegado/a Sindical: D./ Dña
Vocal D./Dña
Vocal D./Dña
Vocal D./Dña
Vocal D./Dña

² Nombre de la Empresa

³ Sr. Gerente ó Responsable de RR.HH.

⁴ Fecha

Consecuentemente, el interlocutor de la Sección Sindical de USO ante la Dirección de la misma es D./Dña.

Así mismo, rogamos nos tengan a bien el dar las órdenes oportunas para prever la dotación de un local sindical debidamente acondicionado y con los medios necesarios, así como de un tablón de anuncios, tal y como establece la legislación vigente para estos casos.

Para que conste a todos los efectos legales, firmo la presente ena.....de.....de 200.....

Fdo.⁵

Con D.N.I.:.....

⁵ Responsable del Sindicato

2.4. COMUNICACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL (Notificación a la Administración Laboral)

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES U ÓRGANO TRANSFERIDO

Con fecha.....de.....de....., se celebró Asamblea de Afiliados en la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), en la empresa , sita en (.....), con domicilio en la calle , nº....., con el fin de constituir y elegir a los/as responsables de la Sección Sindical en dicha empresa, según establece el artículo 8 y 10 de la Ley Orgánica 11/1995, de 2 de Agosto de Libertad Sindical, así como con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

La elección de los cargos dio el siguiente resultado:

Delegado/a Sindical: D./ Dña
Vocal D./Dña
Vocal D./Dña
Vocal D./Dña
Vocal D./Dña

Rogamos tengan, o bien a proceder al registro de la constitución de la mencionada Sección Sindical, así como de los/as Responsables Sindicales de la misma.

Para que conste a todos los efectos legales firmo la presente ena.....de.....de 200.....

Fdo.⁶

Con D.N.I.:.....

⁶ Responsable del Sindicato

ANEXO 5.- ÍNDICE DE ABREVIATURAS

BOE:	Boletín Oficial del Estado
CC.AA.:	Comunidades Autónomas
C.E.:	Constitución Española
C.E.E.:	Comunidad Económica Europea
C.E.S.:	Consejo Económico y Social
CGPJ:	Consejo General del Poder Judicial
ET:	Estatuto de los Trabajadores
ETT:	Empresa de Trabajo Temporal
INEM:	Instituto Nacional de Empleo
INSALUD:	Instituto Nacional de la Salud
IRPF:	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IVA:	Impuesto sobre el Valor Añadido
LBE:	Ley Básica de Empleo
LC:	Ley Concursal
LCT:	Ley de Contrato de Trabajo
LEC:	Ley de Enjuiciamiento Civil
LETT:	Ley de Regulación de las Empresas Temporales
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social
LISMI:	Ley de Integración Social de los Minusválidos
LISOS:	R.D.L. sobre Infracciones y Sanciones en el orden social
LOLS:	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LPGE:	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LPL:	Ley de Procedimiento Laboral
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LRL:	Ley de Relaciones Laborales
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OM:	Orden Ministerial

ANEXO 6.-BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA

Para la elaboración de la presente Guía, se han utilizado y/o consultado las siguientes publicaciones.

- Guía Laboral para la Acción Sindical (USO)
- Guía sobre Seguridad y Salud Laboral (USO)
- Modelos de Formularios para la Acción Sindical (USO)
- Derecho del Trabajo (Editorial Tirant lo Blanch)
- El Delegado Sindical
- Guía Laboral 2004 (MTAS)
- El Derecho Laboral (Editorial EFC)
- Reglamento de las Secciones Sindicales (USO)
- Otros documentos de Acción Sindical (USO)