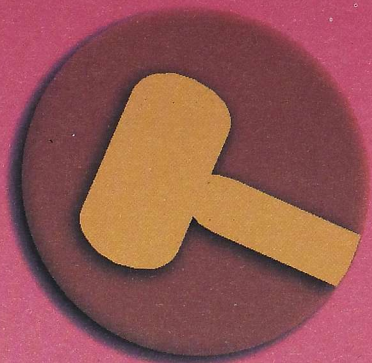


**S**  
**SH**  
**i**  
**juridikoa**



S  
i  
n  
d  
i  
k  
a  
l  
H  
e  
z  
k  
u  
n  
t  
z  
a

**15.**

**Las secciones  
sindicales en  
la empresa**

**LAB**

**Hezkuntza**



**15.**

**Las secciones  
sindicales en la  
empresa.**

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

Redactor: **Jose M<sup>a</sup> Mugire (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioa.**



**EUSKO JAURLARITZA**  
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN  
ETA BIZKARTE SEGURANTZA SAIALA



**GOBIERNO VASCO**  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**DICIEMBRE 1999**

15.

juridikoa

Sindikal Heziketa

## Las secciones sindicales en la empresa.

### INTRODUCCIÓN

#### 1. LA SECCIÓN SINDICAL SEGÚN LOS ESTATUTOS DE L.A.B.

- 1.1. Sección Sindical
- 1.2. Delegad@ sindical

#### 2. ¿QUÉ ES UNA SECCIÓN SINDICAL?

#### 3. ¿CÓMO ES UNA SECCIÓN SINDICAL?

#### 4. ¿QUIÉNES INTEGRAN LA SECCIÓN SINDICAL?

#### 5. ¿EN QUÉ ÁMBITO PUEDE CONSTITUIRSE?

#### 6. ¿SE COMUNICA AL EMPRESARIO SU CONSTITUCIÓN?

#### 7. EL CONTROL POR PARTE DEL EMPRESARIO

#### 8. DURACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL

#### 9. FUNCIONES DE LAS SECCIONES SINDICALES

#### 10. DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

- 10.1. Derecho de reunión sindical
- 10.2. Derecho a la recaudación de cuotas
- 10.3. Derecho a distribuir información sindical
- 10.4. Derecho a recibir información sindical

#### 11. DERECHOS NO GENERALES

- 11.1. Derecho a tablón de anuncios
- 11.2. Derecho a local

#### 12. RESPONSABILIDADES DE LAS SECCIONES SINDICALES

#### 13. ¿QUÉ ES UN DELEGADO O DELEGADA SINDICAL?

- 13.1. Requisitos para el nombramiento de un delegado o delegada sindical
- 13.2. ¿Quién puede ser delegado o delegada sindical?
- 13.3. Delegados y delegadas con garantías, derechos y prerrogativas
- 13.4. Nº de delegados o delegadas a designar

#### 14. GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

El objetivo legal de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, básicamente, es el de institucionalizar la comunicación con el empresario, comunicación que puede desarrollarse a la vez por una doble vía.

La unitaria, elegida por el conjunto de las personas de la empresa (comités de empresa o delegados/delegadas de personal)

La sindical, designada por cada sindicato con presencia en la empresa (secciones sindicales).

Estos órganos de representación no son excluyentes entre sí sino que, en muchos casos y simultáneamente, forman parte de la realidad de la empresa, cumpliendo las secciones sindicales el papel de dinamizadores de los órganos de representación unitarios.

En varios textos, ya editados por nuestro sindicato, se ha tratado el tema de la representación unitaria, pero en éste, nos vamos a centrar en exclusiva en la representación sindical: **LAS SECCIONES SINDICALES**

Con respecto a los derechos, garantías y competencias tratados en esta publicación, decir que se trata de derechos mínimos siempre mejorables por medio de la negociación colectiva.

Añadiremos, como no podía ser de otra manera, en el ámbito de la legislación laboral que no es un tema exento de problemas interpretativos, por el contrario, está sujeto a múltiples controversias y distintos enfoques, en muchas ocasiones diametralmente opuestos. Por todo ello, nuestra pretensión es que este trabajo sirva de guía y no de texto dogmático del que extraer verdades indiscutibles. Como consecuencia, cuando nuestro comentario sobre la legislación básica que regula esta materia, difiera de la que hacen los empresarios tendremos dos opciones, siempre dependiendo de la correlación de fuerzas: la primera, tratar de ampliar derechos a través de la negociación colectiva y la presión sindical; y la segunda, acudir a los servicios jurídicos del sindicato para resolver las diferencias por la vía judicial, siendo siempre conscientes de que es como jugar a las cartas con una baraja en ocasiones marcada.

# La sección sindical

## según los estatutos de L.A.B.

El artículo 12 de nuestros Estatutos se refiere a la Secciones Sindicales y Delegadas o Delegados Sindicales en los siguientes términos:

### **1.1.- 12.a.2/- Sección Sindical**

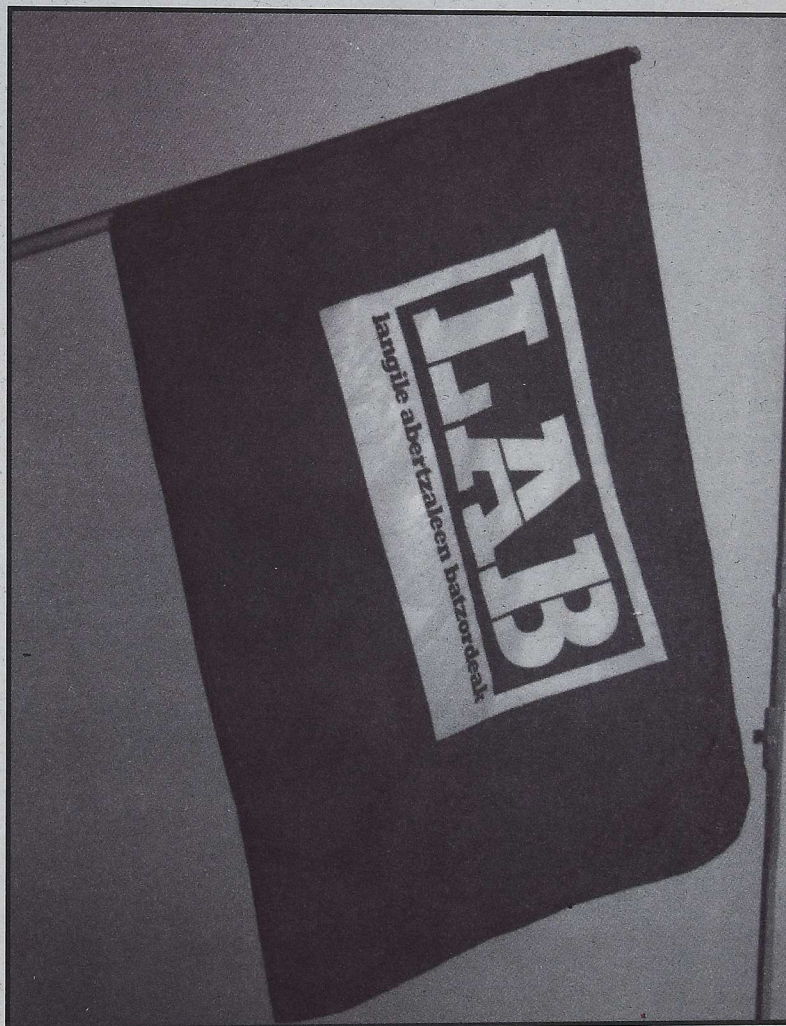
Es la estructura sindical básica que se constituye en aquellos centros de trabajo o empresas donde lo decida la afiliación.

La Sección Sindical estará formada por el conjunto de la afiliación del sindicato en el ámbito que se determine y su funcionamiento será democrático, siendo tomadas las decisiones por mayoría.

Será la propia afiliación la que promueva la constitución de la misma, o en su defecto la estructura sectorial o territorial correspondiente.

En cada una de ellas se elegirán los delegados y delegadas de la sección sindical que correspondan y para la comunicación a la empresa será precisa la firma de la persona que representa al sindicato en el órgano de dirección y representación correspondiente al ámbito de actuación de esa sección sindical.

Dependiendo de la dimensión de las mismas, se dotará de una mínima estructura para un mejor desarrollo de sus funciones. Esta se articulará, en colaboración de la sec-



## 15. Las secciones sindicales en la empresa

ción sindical, con la estructura de representación interna o sectorial que corresponda a su nivel.

Las funciones de ésta serán las siguientes:

- Llevar a la práctica la política, acuerdos y resoluciones de los órganos de dirección del Sindicato.
- Difundir y desarrollar los principios y líneas de intervención del Sindicato en conexión con la estructura territorial básica.
- Debatir y elaborar las diferentes propuestas que como L.A.B. se llevarán al comité de empresa y a las asambleas generales.
- Llevar a cabo otras iniciativas que desde los órganos del sindicato se vean necesarias y contribuir con ello al buen funcionamiento y extensión de la organización, en el marco del centro de trabajo.

### **1.2.- 12.a.3/- Delegada o Delegado Sindical**

- En las empresas o centros de trabajo donde se constituya una sección sindical deberá abordarse la elección de entre sus miembros de los delegados y delegadas sindicales que correspondan, según las posibilidades que en cada caso concurren.

- La elección se efectuará en asamblea de la afiliación por decisión mayoritaria entre las distintas candidaturas.

- Podrá ser revocada por decisión mayoritaria en asamblea de afiliación de la sección sindical o por los órganos competentes del sindicato siguiendo los trámites establecidos en los estatutos.

Las funciones que deberá cumplir serán:

- Coordinar la sección sindical y sus actividades y ésta con los órganos y estructuras del sindicato

- Representar a la sección sindical ante la empresa.

- Aplicar los acuerdos de la sección sindical y de los órganos de dirección del Sindicato

- Responder ante los requerimientos de la sección sindical y los órganos del Sindicato en el desarrollo de sus funciones.

Lo hasta ahora expuesto es lo que indican nuestros estatutos, por tanto, hay que entender que L.A.B. considera a las Secciones Sindicales y a la figura del delegado delegada sindical como elementos básicos para nuestro desarrollo organizativo por lo que será necesario darles la dimensión e importancia adecuada.

Será la sección sindical el embrión básico a partir del cual empezaremos a crear SECTOR, y al mismo tiempo participar de las estructuras territoriales, involucrándose en la vida diaria del sindicato y rompiendo inercias de funcionamiento sólo ante hechos puntuales. Su aportación en lo referente a políticas de afiliación, negociación colectiva .. etc. debe ir consolidándose y tomando cuerpo día a día.

Partiendo de cuál es la concepción general del sindicato con respecto a la Sección Sindical y a las Delegadas o Delegados Sindicales, trataremos de entrar a analizar dichas figuras desde un punto de vista teórico, que al mismo tiempo nos acerque a los aspectos más prácticos .

¿Qué es una

# sección sindical?



Es la agrupación de personas que trabajan dentro de una empresa o centro de trabajo y, están afiliadas a un mismo sindicato. Por tanto y a diferencia de los órganos unitarios de representación, las secciones sindicales no representan al conjunto de las trabajadoras y trabajadores sino única y exclusivamente a la afiliación de su sindicato.

Será la sección sindical una prolongación del sindicato en la empresa, o dicho de otra forma, el órgano que el Derecho reconoce para que los sindicatos se organicen libremente dentro de las empre-

sas. Esto explica que la sección no sea un elemento de expresión propio, desligado del sindicato al que pertenece y por tanto no pueda manifestarse de forma contraria a la del sindicato de procedencia.

La sección sindical es un órgano más del sindicato y como consecuencia de pertenecer a la estructura interna de éste, desarrolla en su nombre las facultades de tipo reivindicativo, que se integran dentro de lo que es el contenido esencial del derecho de libertad sindical. Al mismo tiempo y por ley, se le permitirá actuar en el interior

de las empresas, asumiendo una serie de funciones participativas, para lo que se le concederán, en su caso, facultades instrumentales similares a las de los representantes unitarios.

Básicamente diríamos que la sección sindical es " el sindicato actuando en el marco de la empresa" Como aspectos elementales en la actuación de las secciones sindicales estarán: La dinamización del debate interno, la información permanente a la afiliación, la participación y la democracia interna como eje de toda su actuación.

# ¿Cómo se

# constituye?



Siempre se constituirá por iniciativa de las personas afiliadas a un sindicato de conformidad a lo establecido en los estatutos del mismo. La ley permite su constitución a cualquier sindicato con implantación en la empresa o centro de trabajo, con independencia del número de trabajadoras y trabajado-

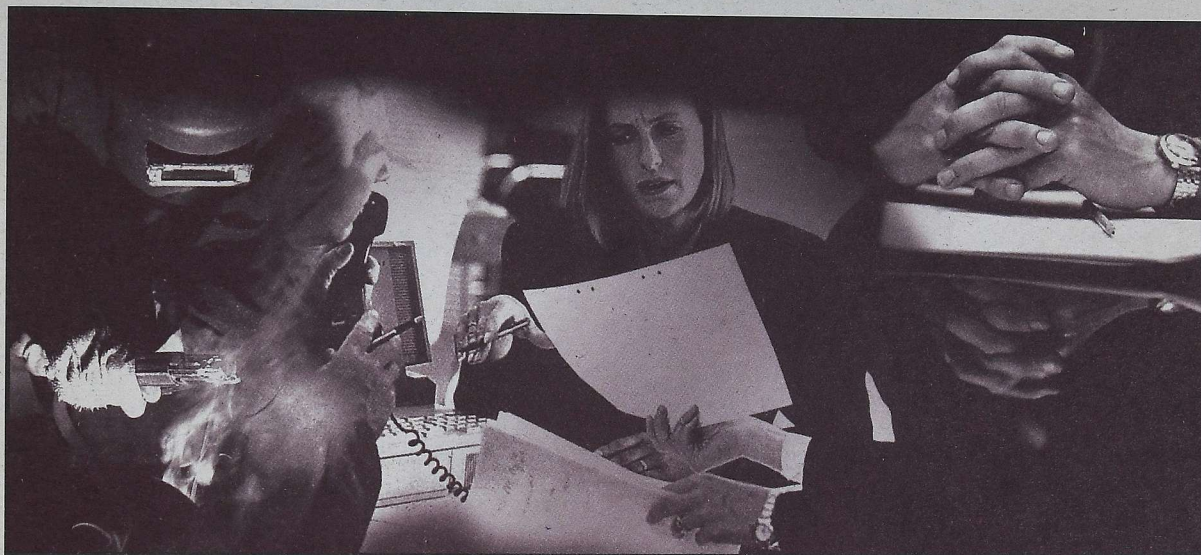
res que presten sus servicios y al margen de contar con un mayor o menor número de afiliación, incluso aunque no ostente la calidad de más representativo.

Por consiguiente, la formación de las secciones sindicales no va a estar condicionada a ningún requisito, está al alcance de cualquier sindicato que tenga personas afiliadas en la empresa.

En este caso nos encontramos ante una norma de derecho necesario absoluto, por lo que cualquier decisión que no se sujete a la misma limitando el acceso de los sindicatos a los órganos de representación en el interior de la empresa, se convierte en nula.

La ley no exige un determinado número de afiliación, ni el hecho de que las personas afiliadas tengan que ser fijas, por tanto, perfectamente podría constituirse una sección sindical por afiliadas y afiliados contratados por tiempo determinado, sin embargo, la ley y los convenios sí exigen requisitos para la utilización de algunos derechos ( horas sindicales .... etc.).

# ¿Quiénes integran la sección sindical?



Forman parte de la sección sindical única y exclusivamente las personas en activo en la empresa o centro de trabajo afiliadas al sindicato, no aquellas que a pesar de estar afiliadas en un determinado momento, pusieron fin a su relación laboral, como pueden ser desempleadas o afiliadas jubiladas. Asimismo tampoco podrán formar parte de la sección sindical personas en activo no afiliadas formalmente. En el supuesto de que una persona afiliada fuera despedida, declarándose el despido nulo o improcedente, recurriendo el empresario la sentencia y optando por retribuir al trabajador o trabajadora

sin recibir sus servicios, durante el tiempo en que se decide sobre el recurso, la persona afiliada debe considerarse vinculada a la empresa a efectos de seguir formando parte de su sección sindical. En otro supuesto, decir que no sería admisible el reconocimiento por parte del empresario del carácter de sección sindical a una agrupación de personas no afiliadas a sindicato alguno que quisieran actuar como tal, puesto que éste es un derecho reservado al ámbito de la libertad sindical. Una actuación de este tipo suele enmascarar una actividad antisindical por parte del empresario.

# ¿En qué ámbito puede constituirse?

Se podrán constituir en un centro de trabajo o en la empresa en su conjunto, aún cuando ésta tenga varios centros. Será el sindicato el que tome la decisión que considere mas oportuna en cuanto a su constitución en uno u otro ámbito. Con el fin de concretar el ámbito de actuación de la sección sindical, es necesario determinar, a la hora de su constitución, uno de los dos ámbitos previstos en la LOLS, bien el centro de trabajo o la empresa en su conjunto. Quedando dicha determinación como una clara facultad atribuida por la ley al sindicato, siendo éste quien deba sopesar las ventajas e inconvenientes a la hora de tomar una decisión en uno u otro sentido.

A partir de la opción por uno u otro ámbito, el resultado más relevante

es que la sección sindical, deberá circunscribir sus funciones al entorno que previamente haya determinado, teniendo en cuenta que, sólo podrá intervenir en ese ámbito o inferiores pero no a la inversa. Por tanto, la citada elección, habrá de sopesarla debidamente en función de la estrategia sindical en cada momento.

No son pocas las sentencias que resolviendo sobre conflictos colectivos, consideran que la sección sindical de empresa, puede actuar en todo su ámbito, mientras que las de centro se limitarán a éste.

Por poner un ejemplo práctico de lo que supone la elección de uno u otro ámbito. Está el hecho de que cuando el sindicato optara por el ámbito de empresa, al margen de que no tenga personas afiliadas en todos los centros de trabajo, podrá actuar a través de su sección en el conjunto de la misma, mientras que si opta por el ámbito de centro de trabajo o centros de trabajo, carecería de capacidad de actuación a nivel de empresa.

No obstante, hay que apuntar que al margen de que se haya optado por la constitución de la sección sindical a nivel de empresa, éste sólo podrá actuar en determinados niveles inferiores cuando acredite que en ellos tiene la suficiente implantación.



# Hay que comunicar al empresario la **constitución** de la sección sindical

La LOLS no regula específicamente las formalidades que deben seguirse para que la sección se entienda constituida en la empresa. Esta ausencia de normativa no debe inducirnos a error, puesto que lo que es evidente es que el acto por el cual la sección se crea en la empresa, será decisivo para que ésta pueda desarrollar sus funciones en ese ámbito y consecuentemente para que el empresario se vea obligado a admitirla y a respetarla en el ejercicio de sus actividades.

Nos encontramos ante un supuesto en el que rige la más absoluta libertad de forma, pero esta libertad no exime de que haya que exteriorizar la voluntad de constitución de la sección sindical, para que ésta tenga presencia formal en la empresa y pueda ejercitar los derechos que tiene atribuidos, por tanto deberá realizar un acto que legitime su presencia en este ámbito ya que de otro modo se mantendría reducida al entorno estricto del sindicato.

Esto parece evidente puesto que si el empresario se verá obligado a respetar los derechos que a dicho órgano corresponde, lógica-

mente deberá ser avisado de su constitución.

De todo esto deriva una consecuencia legal: La sección sindical no podrá entenderse constituida en la empresa o en el centro de trabajo hasta que la voluntad del sindicato haya sido comunicada al empresario.

Queda claro por tanto, que la intención del sindicato deberá ser notificada al empresario y dicha notificación será suficiente para entender constituida la sección sindical en el ámbito empresarial. No es por tanto necesario la aceptación del hecho por el empresario, sino su conocimiento. De esta forma la notificación al empresario, lo será únicamente a efectos receptivos, al margen de que el empresario pueda impugnar legalmente la constitución de las secciones sindicales. En cualquier caso no está en sus manos el permitir, asentir o confirmar la constitución de la sección sindical. Tampoco será necesaria una publicidad adicional al hecho de la comunicación al empresario. Tampoco existe necesidad de traslado a la autoridad laboral ni, en consecuencia, ningún tipo de registro en

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

el que se lleve constancia de las secciones constituidas, aún menos de control administrativo o judicial. Sobre los medios a utilizar para la notificación, ante la ausencia de regulación legal, pueden ser todos los admitidos en derecho, tanto verbales como escritos. Únicamente habrá que cuidar, en cualquier caso, que el acto sea susceptible de prueba en el supuesto de que ésta fuera requerida (acta notarial, copia de la notificación firmada por el representante de la empresa, comunicación ante testigos, etc...).

Esta amplia libertad formal que vemos mencionando nos permite considerar, que ante la ausencia de notificación expresa, pueda ser admitido el reconocimiento tácito de la existencia de la sección sindical en la empresa si el empresario tolera la presencia de actividades de la misma, a pesar de no haber sido advertido de su constitución.



# El control

## por parte del empresario

Es un hecho objetivo que el empresario es parte interesada en lo que se refiere a la constitución de las secciones sindicales en su empresa, ya que de ello se derivarán una serie de obligaciones que le afectan y puesto de que se trata de entes de representación de las trabajadoras y trabajadores a través de los cuales se llevará a cabo, en su empresa, la acción sindical. Por tanto resulta difícil poder objetarse el que se realice, por su parte, algún tipo de verificación sobre la creación de dichas instituciones cuya presencia y actividades deberá admitir.

Sin embargo, estas comprobaciones no tendrán un carácter arbitrario, sino que estarán sujetas a los requisitos que la ley ha establecido para que sea posible la constitución de las secciones sindicales. Por lo tanto, únicamente podrán dirigirse a contrastar el cumplimiento de los datos básicos de que depende la creación de las mismas, como son: la existencia del sindicato, la conformidad con la voluntad sindical, y junto con éstas a la

confirmación de la presencia en la empresa o centro de trabajo de afiliadas y afiliados al sindicato.

En lo referente a la existencia del sindicato, con una simple consulta a la correspondiente Oficina Pública servirá para que el empresario contraste este hecho.

Con respecto a la voluntad sindical, si la creación de la sección sindical no ha sido negada por el sindicato, debe entenderse refrendada por éste y, por tanto, desplegar todos sus efectos sobre la empresa.

El acuerdo de constitución de la sección sindical pertenece al ámbito interno del sindicato y por tanto el empresario tiene vetado su acceso. Solamente cuando el sindicato no reconociera la constitución de la sección sindical, que como parte de su estructura pretende introducirse en la empresa, habría que entender que la sección no existirá como tal.

En todo caso, una solución posible a los problemas derivados de la constitución de la sección sindical en el ámbito empresarial, pasaría por hacer constar en la

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

comunicación al empresario, que existe previa conformidad del sindicato a dicha constitución con lo que se evitaría cualquier duda sobre su legitimidad.

Lo que ya resulta más conflictivo es la comprobación por el empresario del hecho de la existencia de personas afiliadas en la empresa, puesto que esta verificación, al margen de la libertad sindical puede colisionar con otros derechos fundamentales.

En la sentencia 292/1993 de 18 de octubre, se reafirma que la afiliación sindical pertenece al ámbito de la libertad ideológica de cada trabajadora o trabajador, hallándose incluida en el art. 16.2 de la C.E. lo que implica que la trabajadora o trabajador, puede negarse a declarar sobre esta circunstancia, si así lo desea, de ahí que la exigen-



cia de la comunicación realizada por parte del empresario, para comprobar la legitimidad de la sección sindical constituida en su ámbito supondría una clara violación del derecho aludido. En este sentido la citada sentencia manifiesta que: " la revelación de la afiliación sindical es, por tanto un derecho personal y exclusivo del trabajador o trabajadora, que están obligados a respetar tanto el empresario como los propios órganos sindicales"

Esto conlleva que para verificar el control a que el empresario tiene derecho, éste solo podrá intentar obtener información sobre la constitución de los órganos de representación sindicales a través de medios que no impliquen violación del derecho de libertad ideológica de las personas afiliadas. El resultado al que nos conducen estos hechos es a una evidente escasa posibilidad de control empresarial sobre la constitución y composición de la sección sindical. Por tanto, tal vez sea necesario volver otra vez al sindicato y aceptar que éste certifique la existencia de afiliación en la empresa que permita la constitución de la sección, sin desvelar los nombres de quienes prefieran mantenerse en el anonimato. Otra opción podría venir de la intervención de un tercero imparcial, si se considera que el sindicato es parte interesada y su certificación puede no ajustarse a la realidad. Con todo, lo que resulta evidente es que los datos a comunicar al empresario se limitarán a lo señalado anteriormente:

la existencia de personas afiliadas en la empresa, y en su caso, al número de personas integrantes de la sección sindical, siempre que con ello no se atente a la libertad ideológica de las mismas.

Este criterio viene confirmado por el Tribunal Constitucional en la sentencia anteriormente citada: "el empresario no puede imponer al delegad@ sindical una conducta lesiva de alguno de estos derechos- en este caso el de libertad ideológica de las personas afiliadas a un sindicato-. En consecuencia la negativa de éste a cumplir el requerimiento empresarial no autoriza al empresario para negarle la condición de delegad@ ni los derechos y garantías que le corresponden en tal calidad".

De todo ello se desprende que la notificación por el sindicato al empresario de la existencia de la sección sindical en la empresa, y del delegado o delegada sindical que la representará, bastaría para dar a la sección por constituida.

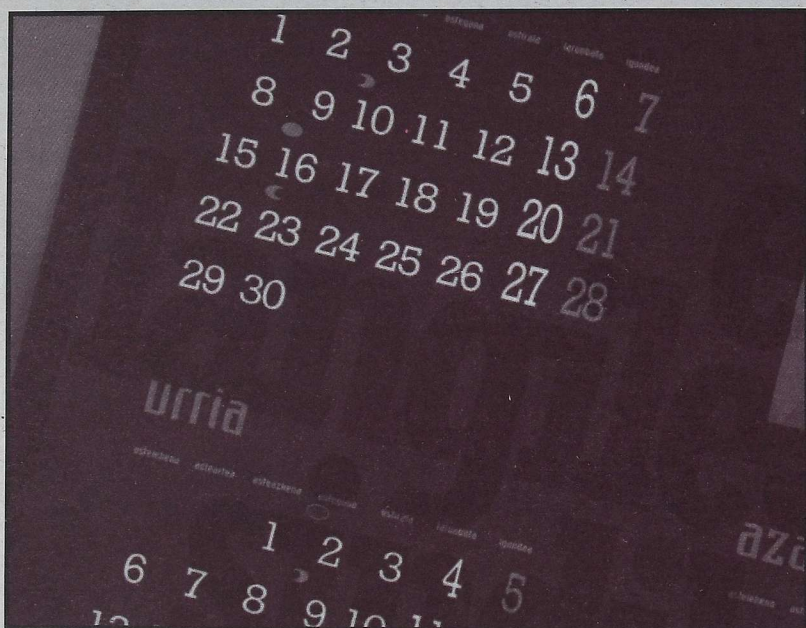
Debemos tener presente que la sentencia aludida, contempla un supuesto en el que existe una sección sindical con derecho a designar delegada o delegado sindical, al amparo del art. 10 de la LOLS con todos los derechos y garantías que le amparan, pero podríamos encontrarnos con la situación en la que si bien es posible la creación de una sección sindical a ésta no le correspondería la designación de delegado o delegada sindical de acuerdo con el art. 10 LOLS (es decir, no le ampararían los derechos y garantías del anterior). Dado es-

te supuesto, si ninguna afiliada o afiliado quisiera revelar su identidad la sección sindical devendría en inoperante.

Decir por último que, si el sindicato o la sección sindical observaran alguna actitud obstruccionista por parte del empresario, a fin de llevar a cabo las acciones que le competen, la modalidad procesal adecuada sería la de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales (art. 175 a 178 del TRLPL), pudiéndose incluso, si hubiera lugar a ello, solicitar la oportuna indemnización.



# Duración de la sección sindical



La sección sindical lleva implícita una voluntad de permanencia en el tiempo, y no se halla sometida a un plazo de duración determinado, consecuentemente la sección sindical pervive mientras existen personas afiliadas al sindicato en la empresa, o en el centro de trabajo que la integren, y el sindicato no se oponga.

La sección sindical perdurará en la empresa al margen del número de personas afiliadas que puede tener en cada momento, siempre

que al menos una de ellas continúe prestando sus servicios.

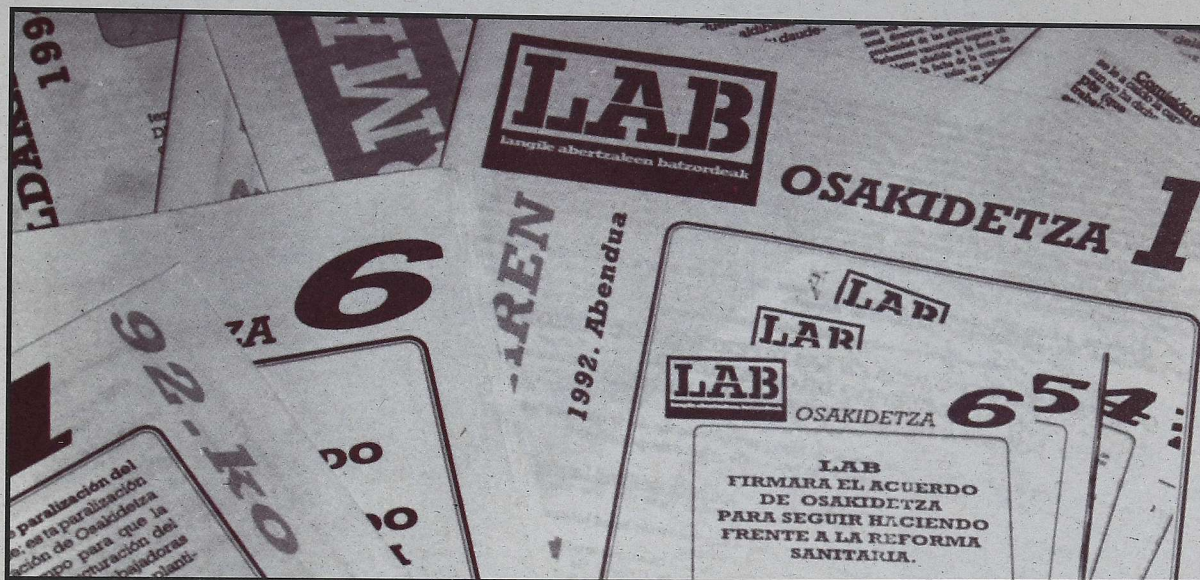
En relación con lo anterior, la sección sindical se extinguirá con la conclusión de la relación laboral de la última persona afiliada. Esto supone que la llegada de nuevas personas afiliadas a la empresa, obligaría de nuevo a iniciar la constitución de la sección sindical, si éstas así lo decidieran.

Si bien hemos explicado anteriormente la necesidad de comunicar al empresario la creación de la sección sindical, no parece que la extinción deba estar sujeta a ningún requisito formal similar, sino que bastará la constatación de la no existencia de afiliación, para que el empresario la tenga por decaída.

También podría desaparecer la sección sindical por haberse decidido su disolución aun existiendo afiliación en activo dentro de la empresa. En este caso y al igual que con la creación, bastaría la notificación sindical al empresario, ya que de otro modo éste seguiría obligado al cumplimiento de todas las prestaciones que para él surgen, con la creación de la sección sindical.

# Funciones

de la **sección sindical.**



La ley mantiene la posibilidad de que las actividades básicas que derivan del derecho a la libertad sindical sean ejercitadas por todos los sindicatos a través de sus secciones sindicales en todas las empresas.

Cuando la sección sindical no sea de sindicato más representativo y no tenga algún miembro en el comité de empresa o no cuente con delegados o delegadas de personal, ostentará únicamente los derechos de constituirse, desarrollar la actividad sindical de acuerdo con el art. 8.1.b de la LOLS, de presentar candidaturas en las elecciones sindicales, ejercer el derecho de huelga y promover conflictos

colectivos e individuales.

Esta solución legal es importante, porque con ella se permite llenar la laguna de representación de las trabajadoras y trabajadores en las pequeñas empresas, que establece la regulación de la representación unitaria del TRET, que no prevé la representación unitaria en aquellos centros de trabajo o empresas con menos de 6 trabajadoras o trabajadores.

Por tanto con la LOLS y el reconocimiento de la posibilidad de crear secciones sindicales en todo tipo de empresas, sea cual sea el número de personas empleadas se consigue extender la representación por la vía sindical a todo tipo

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

de empresas, incluso a las de pequeñas dimensiones. En consecuencia las empresas de menos de 6 trabajadoras o trabajadores no podrán contar con representación unitaria pero sí sindical

Comentaremos en primer lugar, la función de negociación colectiva. En aplicación de la LOLS y el TRET, resulta que aunque la capacidad negociadora se atribuya a todas las representaciones sindicales, sólo las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos que tengan presencia en los comités de empresa o cuenten con delegados o delegadas de personal, podrán negociar convenios colectivos con eficacia general ( siempre que sumen la mayoría de la mesa ). Esto es, de aplicación al conjunto de las personas que trabajan en la empresa. Es a lo que se denomina negociación estatutaria.

Otros derechos reconocidos por la LOLS a las secciones sindicales son: los de huelga, el de planteamiento de conflictos colectivos e individuales, y los vinculados con las elecciones a órganos de representación unitarios.

El derecho de huelga forma parte integrante del contenido de la libertad sindical, por lo que se entiende atribuido, de momento, a todos los sindicatos con independencia de su mayor o menor representatividad, siempre que acrediten tener implantación en el ámbito del conflicto, esto significa que cuando lo ejercita un sindicato, éste se halla protegido con las máximas garantías constituciona-

les por el carácter de derecho fundamental que la misma huelga posee en sí.

En lo que se refiere a la promoción de conflictos colectivos nos encontramos ante un supuesto similar al anterior, de lo que se deriva que cualquier sección sindical con independencia del índice de representatividad del sindicato al que pertenezca estará legitimada para la promoción de los procesos de conflicto colectivo, también siempre que acrediten tener implantación en el ámbito del conflicto.

Con respecto a las elecciones sindicales hay que diferenciar dos aspectos: el primero, el que se refiere a la capacidad para presentar candidaturas, que corresponde a cualquier sindicato, sea cual sea su grado de representatividad o implantación; y por otro lado, el que trata de la capacidad para promover elecciones que quedará restringido a los sindicatos con unas características concretas, como son los considerados más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, y a los que lo sean en un determinado ámbito funcional o territorial por haber obtenido el 10% o más de las delegadas o delegados de personal y miembros de comités de empresas.

Precisamente porque nada se dice al efecto, habrá que entender que no hay obstáculo para que la sección sindical pueda promover y/o presentar candidaturas en las elecciones sindicales, dependiendo en el primer caso de la naturaleza del sindicato al que pertenezca.

# Derechos

## de la sección sindical

En este punto trataremos de los derechos reconocidos al sindicato en el interior de la empresa por el art. 8 de la LOLS. Se concretan en los derechos de reunión, recaudación de cuotas, recepción y distribución de información sindical y en los derechos a tablón de anuncios y a un local adecuado.

Conviene advertir que en principio, sólo los dos últimos derechos indicados son atribuidos por la LOLS específicamente a las secciones sindicales, puesto que los anteriores, - reunión, recaudación de cuotas y recepción e información sindical- corresponden directamente a las organizaciones sindicales, aunque a través de su afiliación.

Eso quiere decir que, aquellos sindicatos que no tengan previsto en sus estatutos la constitución de secciones sindicales, o aquellos que no deseen su reconocimiento en la empresa, podrán sin embargo ejercitar a través de sus afiliadas y afiliados no constituidos en sección sindical, los derechos de reunión, recaudación de cuotas y recepción e información sindical. Esta diferenciación está poniendo de relieve ya un primer matiz separador de los derechos a que ahora nos referimos: de un lado, los

atribuidos con independencia de la existencia o no de sección sindical, que son derechos de actividad que permiten determinadas conductas al sindicato; de otro, los reconocidos a las secciones sindicales constituidas en la empresa (derecho a tablón de anuncios y a local adecuado)

### 10.1.- Derecho de reunión sindical

El art. 8.1.b. de la LOLS recoge la posibilidad de que las personas afiliadas a un sindicato, celebren reuniones en la empresa o en el centro de trabajo, siempre que se cumplan unos mínimos requisitos consistentes en la previa notificación al empresario, su realización fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Esta es una facultad integrada en el contenido esencial del derecho de libertad sindical, por lo tanto ningún sindicato puede ser privado de él. De otro lado al ser este un derecho recogido por la LOLS y a diferencia de la estricta normativa del TRET no se establecen formalidades adicionales al ejercicio de este derecho, por lo que no se exige la observancia de 2 meses desde la celebración de la anterior

reunión, quórum, etc.

En lo que se refiere a la comunicación a la empresa, con anterioridad a la reunión no hay necesidad de respuesta, y mucho menos de autorización para su realización. Es por ello y en previsión de posibles problemas, que l@s convocantes se provean de los medios adecuados que acrediten el hecho de la comunicación.

Los motivos de la asamblea deberán ser estrictamente sindicales (aunque cada empresario tratará de hacer la interpretación que le convenga), puesto que sólo en tales supuestos el empresario se verá obligado a dar su permiso en el interior de su establecimiento.

Este derecho sólo podrá ser desarrollado por aquellos sindicatos con implantación en el ámbito de celebración de la asamblea, aun cuando posteriormente se admitiese en la reunión a personas no afiliadas.

En lo relativo al lugar de la celebración, no es necesario en este caso que el empresario ceda locales adecuados, por lo que se podrá realizar la reunión en pasillos, entrada, vestuarios, comedores, etc. teniendo siempre en cuenta, el no perturbar la normal actividad de la empresa, por lo que ni si-

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

quiera parece admisible la imposibilidad de este ejercicio por falta de adecuación del establecimiento empresarial

### 10.2.- Derecho a la recaudación de cuotas

Este es un derecho cada vez más en desuso dado el recurso a las domiciliaciones bancarias de las mismas.

Se reconoce a toda organización sindical al margen de su representatividad y con independencia o no de que haya acordado la constitución de secciones sindicales en la empresa. Este derecho comprende no sólo la recaudación de la estricta cuota sindical, sino la de todas aquellas cantidades que puedan ser adeudadas al sindicato por parte de los afiliados por causas distintas. Los únicos sujetos admitidos para llevar a cabo la recaudación son las propias personas afiliadas pero no otras. Esto siempre se realizará fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la normal actividad de la empresa y sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora requerido de pago y sin poner en peligro su derecho a la libertad ideológica.

En este caso no se contempla una previa notificación al empresario, salvo que se tratase de que la cuota se descontara en nómina.

### 10.3.- Derecho a distribuir información sindical

En este caso y a pesar de citar un derecho reconocido a toda organización sindical con independencia de sus características, va a ser

necesario que el sindicato que pretenda ejercer tal derecho, tenga implantación en el ámbito objeto de la distribución, puesto que tal información solo podrá ser repartida por personas afiliadas de la empresa. Por otro lado, tal y como sucedía en el derecho de reunión sindical, estamos en presencia de un derecho de información particular propio del sindicato, lo que lleva a calificar la información que puede facilitarse de estrictamente sindical con todos los matices que queramos dar a lo que es o no materia estrictamente sindical.

El empresario en esta cuestión tiene una implícita prohibición de injerencia, mientras que las trabajadoras y trabajadores deben llevar a cabo la información sin incurrir en un ejercicio abusivo o ilegal del que pudieran derivarse daños a la propiedad que requiriesen una posterior actividad de readecuación de las instalaciones: pintadas, colocación de carteles en puertas o ventanas, etc.....

### 10.4.- Derecho a recibir información sindical

En este caso el sujeto emisor de la información es únicamente el sindicato. Ningún otro ente, persona física o jurídica podrá ser titular de esta facultad. La LOLS sólo atribuye a éste la facultad para su desarrollo en el interior de la empresa. Al mismo tiempo, el reconocimiento en la LOLS del derecho a la remisión de información, se hace en favor de todo sindicato sin distinción por razón de su representatividad u otras características. No obstan-

te, de nuevo nos encontramos ante la necesidad de implantación sindical puesto que la ley exige presencia de personas afiliadas en la empresa para que el derecho pueda ejercerse plenamente.

En ese caso el vehículo para la difusión de la información será el propio empresario, en cuanto a sujeto obligado por la LOLS a hacer llegar a sus destinatarios la información enviada por el sindicato. Deberá abstenerse de impulsar cualquier conducta que pudiera impedir la normal recepción de la información que se le hace llegar. Además, está obligado a actuar con la diligencia debida para que la entrega se verifique, evitando retrasos injustificados y cualquier otra irregularidad que pudiera darse en su ejecución.

De no ser información estrictamente sindical, el empresario podría negarse a distribuirla, aunque esta situación es harto improbable que se produzca puesto que si el medio utilizado es la correspondencia, ésta está amparada por el derecho fundamental contenido en el art. 18.3.CE garante del derecho a las comunicaciones.

En este caso, no tiene sentido aludir a la jornada de trabajo o la no perturbación de la actividad laboral, puesto que al gravitar la recepción de información sobre el empresario, además de las formas de su realización práctica. (envío de correspondencia, fax, teléfono, entregas en mano, etc.) en modo alguno puede quedar sujeta a tales condicionamientos.

# Derechos

## no generales

En el apartado anterior hemos comentado una serie de derechos reconocidos al conjunto de las secciones sindicales, en éste vamos a tratar de dos derechos: Tablón de anuncios y local.

Su tratamiento aparte es debido a que los mismos, no son de aplicación general al conjunto de las secciones sindicales, o sindicatos con implantación en la empresa, sino a aquéllos que cumplan una serie de requisitos.

Por tanto, nos vamos a referir a aquellos sindicatos que hayan constituido formalmente la sección sindical, que tengan representantes unitarios, o que aun no teniendo miembros elegidos como representantes unitarios, sean considerados sindicatos más representativos.

### **11.1.- Derecho a tablón de anuncios**

El tablón estará destinado a la difusión de información sindical, y habrá de tenerse en cuenta que dicha información estará sujeta a los límites que marca el derecho a la libertad de expresión, y en especial, a los que proceden del respeto al honor, intimidad y propia imagen.

En este caso, y a diferencia de lo que ocurre con el derecho al local, la empresa, no necesita contar con

un número determinado de efectivos, ya que al margen de este parámetro, será suficiente la presencia en la misma de secciones sindicales de los sindicatos, para que la puesta a disposición del tablón sea cumplida por cualquier empresario.

Este tablón estará ubicado en un lugar adecuado, y fácilmente accesible para las trabajadoras y trabajadores en general.

Una cuestión práctica, y que genera no pocos problemas, es si el empresario está obligado a facilitar un tablón por sección sindical, o una para todas, bien utilizado conjuntamente o por zonas diferenciadas. Lo deseable sería la disposición de un tablón por sección, no obstante, cuando se trate de un tablón compartido, es necesario delimitar el espacio correspondiente a cada sección sindical, puesto que es un derecho que le corresponde a la sección sindical individualmente.

Otra cuestión que puede derivarse del uso del tablón, es si el empresario puede poner un único tablón para uso conjunto de las secciones sindicales y la representación unitaria. En este caso, no sería admisible la utilización de un mismo tablón para dos entes de representación distintos, cuyos derechos aparecen reconocidos en

normas diferentes.

También habrá que considerar que la obligación del empresario de facilitar tablones de anuncios, deberá ser cumplida en todos los centros de trabajo en los que las secciones sindicales cuenten con personas afiliadas.

En lo referente al lugar donde colocar el tablón, la ley exige que sea un lugar en el que se garantice un adecuado acceso al mismo, y nos estamos refiriendo a las trabajadoras y trabajadores en general, y no sólo a las personas afiliadas, por tanto no sería lógica su ubicación dentro de los locales destinados a las secciones sindicales, sino en aquellos lugares de fácil visibilidad.

El empresario no podrá ejercer ningún tipo de censura sobre el uso que del tablón haga la sección sindical, ni imponer algún tipo de autorización previa a la fijación de los comunicados ya que podría incurrir en un delito contra el ejercicio del derecho de libertad sindical.

Finalmente y sobre este punto, decir que el tablón tiene la virtualidad de delimitar el espacio donde deberán ubicarse los comunicados sindicales en el interior de la empresa, pudiendo el empresario oponerse a la colocación de información en cualquier otro lugar. No obstante, cuando de forma tácita

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

el empresario ha venido admitiendo la colocación de información sindical en otros lugares ajenos a los tableros y, posteriormente, toma la decisión de no autorizar este proceder, podría estar quebrantando el principio de libertad sindical al contravenir lo que era una autorización tácita.

### 11.2.- El derecho a local

Tanto este derecho como el anteriormente citado sólo es atribuido a determinados sindicatos y además se tiene que producir el hecho de que la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 personas empleadas.

Las secciones sindicales tendrán que corresponder a los sindicatos considerados más representativos, o a aquellos que hayan obtenido representación unitaria.

En lo que se refiere a los sindicatos más representativos que han constituido secciones de centro de trabajo, podrán disponer de local en aquellos centros que superen las 250 personas empleadas y tuviesen afiliación.

Cuando el sindicato no sea más representativo pero tenga presencia en los órganos de representación unitarios, tendrán derecho a local en aquellos centros que superen las 250 personas empleadas y además dispongan de representación unitaria.

Por otro lado, cuando se constituye una sección sindical a nivel de empresa, se tendrán en cuenta todos los centros de trabajo para el cómputo de las 250 personas empleadas, existiendo derecho a local,

cuando dicho número se supere por la suma del total. No podemos obviar que, ante la concreción de la LOLS, existen interpretaciones doctrinales diferentes a este respecto que indican que cuando se trata del nivel de empresa, se están refiriendo a un centro único de trabajo que supera las 250 personas empleadas y no a varios centros cuya suma de personas rebasan este número.

En cuanto al cómputo de los trabajadores y trabajadoras no se establecen diferencias entre el tipo de contrato que les vincula a la empresa.

Con respecto al momento en el que se debe proceder al cómputo de más de 250 personas empleadas tampoco lo resuelve la LOLS, ni cuando se producen variaciones de plantilla que hagan aumentar o disminuir este número.

Interpretando el silencio legal habrá que entender que en el momento en que se superen las 250 personas, existirá el derecho al local, lo que a su vez tiene su revés en el sentido que si se baja de esa cifra las secciones sindicales podrían estar obligadas a su devolución.

La cesión de local implica un traspaso de cesión, no de posesión, por tanto cuando la sección sindical se extinga o el sindicato pierda la facultad que le hace acreedor del mismo, e incluso cuando la sección sindical deje de contar con afiliación en el centro de trabajo, el local revertirá de nuevo en la empresa.

La elección tanto del local, como su ubicación dependerá del empresario, no correspondiendo a las sec-

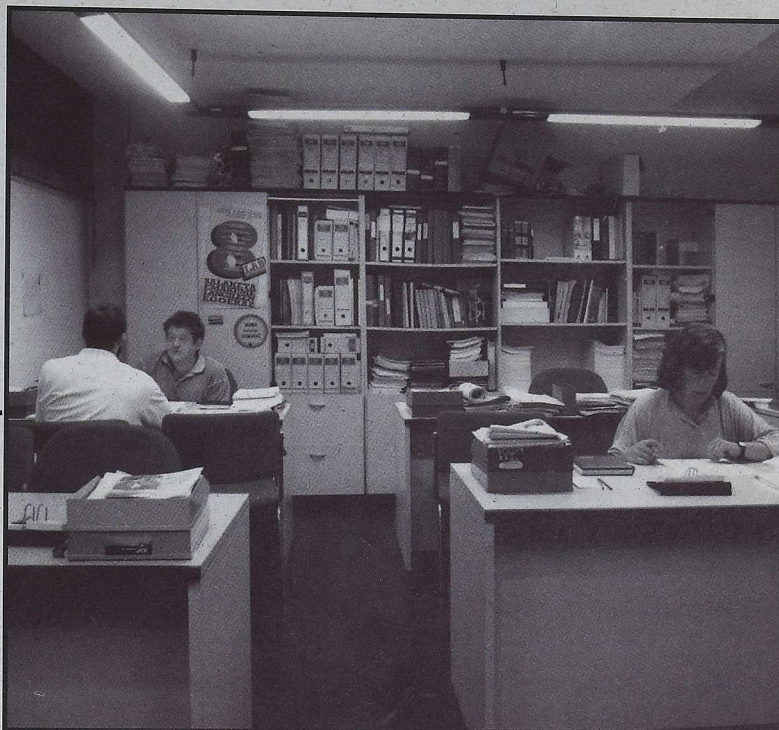
ciones sindicales más que impugnar su entrega, por no ser un local adecuado para sus fines.

La ley exige que el local sea apropiado, lo que implica medios materiales, (mobiliario, material de oficina, teléfono etc.) dotarlo de las condiciones adecuadas de habitabilidad (luminosidad, ventilación, nivel de ruido, facilidad de acceso...)

Con respecto a la utilización conjunta del local por la sección sindical y el comité de empresa, al tratarse de derechos y destinatarios totalmente diferenciados, ambos deberían ser cumplimentados de forma individualizada, no obstante y de nuevo, la doctrina no se muestra unánime en este aspecto, admitiendo el uso compartido en algunas ocasiones y negándolo en otras.

En igual sentido se nos presenta la posibilidad de utilización conjunta de diversas secciones sindicales de un mismo local, lo que también es susceptible de generar conflictos, y aquí del mismo modo la doctrina se define en un doble sentido. Los últimos pronunciamientos judiciales tienden a manifestarse a favor de la utilización individual de los locales. De otro lado teniendo en cuenta la inconcreción a este respecto, así como en el resto de cuestiones referidas a los locales, nos lleva a aconsejar que éste sería un tema a tener en cuenta en la negociación de los convenios, dejándolo bien atado y exento de dobles interpretaciones.

Finalmente y relativo a su ubicación, no se dice en la LOLS que el local deberá estar necesariamen-



te situado en el centro de trabajo. En la práctica se suele tolerar, en algunas ocasiones, que se ubique en una zona próxima a éste, siempre que cumpla las funciones de cercanía y de fácil accesibilidad por parte de las trabajadoras y trabajadores.

Los y las titulares del derecho a local deberán utilizarlo con la debida diligencia, sin menoscabo de las instalaciones y cuidando su conservación así como el contenido de las mismas. El empresario no podrá acceder a los mismos, salvo que cuente previamente con la autorización de la sección sindical usuaria

# Responsabilidad

## de la sección sindical

Los sindicatos pueden incurrir en determinadas responsabilidades derivadas de sus actos, dado que al constituirse al amparo de la LOLS, tras el cumplimiento de unos requisitos, se convierte en un ente dotado de personalidad jurídica y capacidad de obrar, susceptible por tanto de responsabilidad por los actos.

Con respecto a la sección sindical, la doctrina mayoritaria coincide en señalar que por tratarse de un grupo social estable, la sección sindical puede aparecer dotada de una cierta subjetividad. También indica que, en cualquier caso, carece de personalidad jurídica, al ser una parte más de la estructura sindical del sindicato legalmente constituido al que pertenece.

De todo esto se desprende que, la sección sindical es un órgano del sindicato en su más genuina expresión, total y absolutamente vinculado con la persona jurídica en

la que se integra como una de sus células básicas. No resulta posible por tanto, diferenciar en la sección sindical cuando actúa ésta como un órgano sindical y cuando como un órgano de representación, puesto que la representación no deja de ser una de las facultades intrínsecas a la sección, por el hecho de ser lo que es: órgano del sindicato, o mejor aún, un órgano del sindicato que por ello asume la representación de las personas en la empresa.

Tras admitir que estamos en presencia de un órgano del sindicato, no hay posibilidad de aplicar responsabilidades a la misma. Será el sindicato el que responderá de los actos de la sección, en la medida en que ella se mueva en el ámbito de las competencias que tenga atribuidas y por tanto es aplicable lo previsto por la LOLS art. 5.1 cuando indica que: "Los sindicatos constituidos al amparo de la pre-

sente ley responderán por los actos y acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias". Evidentemente si la sección sindical, o mejor sus integrantes no han actuado en la esfera de sus propias competencias, o no lo han hecho en base a acuerdos adoptados, contraviniendo las normas estatutarias establecidas al efecto ( pudiendo situar aquí la actuación individual de la afiliación), la responsabilidad por sus actos no recaerá en el sindicato, sino que en estos casos se trasladará a los concretos partícipes en la misma que realizaron el acto, según se recoge también en la LOLS en su art. 5.2. : "El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquellos se produzcan en el ejercicio regular de sus funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato".

# ¿Qué es un delegado o delegada sindical



Difícilmente puede entenderse la actuación de la sección sindical, si no se arbitran los mecanismos que la permitan relacionarse con las distintas instituciones ante las que debe intervenir: órganos judiciales, empresario, administración. Es a partir de este punto donde toma cuerpo la figura del delegado o delegada sindical.

El art. 10.1 de la LOLS establece con claridad que el delegado o delegada sindical es la persona representante de la sección sindical a todos los efectos.

El delegado o delegada será una persona de la empresa en activo y será reconocida como la portavoz del sindicato. Siendo su función la de representar y defender los intereses del sindicato, y, al mismo tiempo, los de las personas afiliadas del mismo en la empresa. Sirviendo de elemento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.

Esta persona o personas será/n elegida/s por y entre la afiliación a un sindicato en la empresa o centro de trabajo, por tanto su desig-

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

nación será posterior a la constitución de la sección sindical.

### 13.1.- Requisitos para el nombramiento del delegado o delegada sindical

Habrà que aclarar que delegado o delegada sindical será aquella persona que, elegida por sus compañeros y compañeras de sindicato en la empresa o en un centro de trabajo de la misma les representa. Previamente a seguir ahondando en la figura del delegado/delegada sindical tenemos que mencionar la problemática que plantean aquellos sin beneficios legales, sujetos a los que la doctrina también ha denominado con distintos términos como portavoces, delegados/delegadas internas o delegados/delegadas privadas, que no son otros que aquellas delegadas y delegados que carecen de las atribuciones legales previstas para los demás, según la LOLS, al carecer de los requisitos legales previstos por esta Ley.

Puntualizar que, desde el momento en que hemos dicho que cualquier sindicato, al margen de estar o no representados en los órganos unitarios de representación o de su nivel de afiliación puede constituir una sección sindical.

Dicho lo anterior, es como nos aproximaremos al contenido del art. 10 de la LOLS, entendiendo en este sentido que, dicho precepto se ha limitado a reconocer determinados derechos a algunos de los delegados y delegadas sindicales existentes en la empresa, no a todos, siempre que se reúnan unos

concretos requisitos por el sindicato y por la empresa o centro de trabajo. De esta forma, resultará que en las secciones sindicales representativas al efecto, una o varias personas afiliadas actuarán en su nombre ante el empresario, investidos de ciertas garantías y facultades adicionales, pero no en las restantes secciones. Lo que significa que la LOLS no ha entrado a conformar el régimen jurídico de los delegados y delegadas sindicales con carácter general, sino que se ha reducido a conceder derechos a un conjunto de ellos y ellas.

Lo anterior lleva implícito una consecuencia evidente: La LOLS se ha limitado a instaurar en favor de unos determinados delegados y delegadas sindicales unas facultades concretas, pero en ningún caso ha negado el carácter de delegados y delegadas sindicales en los demás supuestos, esto es, cuando dichos sujetos no son acreedores de tales ventajas.

Resulta inconcebible que sólo porque la LOLS haya reconocido determinados beneficios en favor de unas concretas delegadas o delegados sindicales de secciones representativas, se deje no ya sin todas o algunas de estas facultades a los restantes, sino que se llegue al extremo de ni siquiera tolerar la existencia externa de tales representantes.

La presencia de todo delegado o delegada en la empresa hay que conectarla con su propia naturaleza según la misma LOLS indicaba: el/la delegado/a sindical es el/la representante de la sección sindi-

cal y como tal un elemento imprescindible de la acción sindical en la empresa. Precisamente el que posibilita la relación de aquella con el exterior en el ejercicio de derechos esenciales como la negociación colectiva, la huelga o la promoción de conflictos colectivos. ¿Cómo podría negarse la existencia para la actuación sindical en la empresa de un delegado o delegada sindical en atención a que carece de beneficios adicionales? La respuesta parece clara: no se podría.

Con la designación del delegado o delegada sindical se consigue que no todas las personas afiliadas puedan actuar en la empresa de forma indiscriminada en nombre de la sección sindical, sino que, por el contrario, las únicas personas legitimadas para representar a la sección sindical lo sean, tras haber sido previamente designadas al efecto, por sus compañeros y compañeras afiliadas ante el empresario.

En cualquier caso, lo que no parece que deba suscitar dudas es la posibilidad de que en una misma empresa y pertenecientes a la misma sección sindical, existan delegados y delegadas sindicales con prerrogativas junto a otros/as que carezcan de ellas, si así lo tiene previsto el sindicato, siempre que cuente con el voto de las restantes personas afiliadas y hayan sido designadas ante el empresario como tales.

De la misma forma que el empresario estaba obligado al reconocimiento y tolerancia, de cualquier sección sindical que se constituyese

se en la empresa, lo está igualmente al reconocimiento de los delegados y delegadas sindicales de todas ellas, a lo que cabe añadir que, en algunos supuestos, además deberá observar en su favor determinadas garantías, prerrogativas y derechos.

La presencia en la empresa de todo delegado o delegada sindical, no derivará del reconocimiento empresarial porque el estatuto jurídico de estas instancias no depende del empresario, sino de la ley, en la medida que son un elemento esencial a la sección sindical. El mecanismo es más bien el contrario: el empresario vendrá obligado al reconocimiento de cualquier delegado o delegada sindical de toda sección sindical siempre que se le comunique en forma su existencia en el seno de la organización.

Todo lo anterior conduce a entender que, constituida la sección sindical en la empresa, la comunicación simultánea o sucesiva al empresario de los delegados y delegadas sindicales con los que debe tratar, tampoco puede ser objeto de censura, sino sólo de respeto y observancia.

### **13.2.- ¿ Quién puede ser delegado o delegada sindical ?**

La LOLS no exige ningún requisito a la persona que debe asumir la representación de la sección sindical, a excepción de su necesaria elección entre el resto de afiliación, por tanto dicha nominación no esta sujeta a ninguna otra exigencia en cuanto a su edad, tipo de

contrato, antigüedad en la empresa etc., pudiendo recaer el nombramiento sobre cualquier persona afiliada al sindicato aun no siendo miembro de los órganos de representación unitarios. Por tanto, difícilmente pueden ser acogidas las cláusulas de algunos convenios colectivos que contienen restricciones en este orden, como sería la exigencia de que el delegado o delegada sindical fuese un trabajador o trabajadora fija de plantilla y que hubiese superado el periodo de prueba.

### **13.3.- ¿ Qué delegados y delegadas gozarán de garantías, prerrogativas y derechos según la LOLS ?**

En primer lugar, los de aquellos sindicatos que tengan presencia en los órganos de representación unitarios. La ley es lo suficientemente clara en este aspecto por lo que contrariamente a otras ocasiones los sindicatos más representativos, que carezcan de representación unitaria, no tendrán derecho a delegado o delegada sindical con las garantías previstas por la LOLS, aunque sí podrán designar una persona portavoz o similar pero sin las facultades y garantías reconocidas por la ley.

En segundo lugar, es necesario que la empresa o centro de trabajo cuente con más de 250 trabajadores y trabajadoras.

En tercer lugar, que la sección sindical se haya constituido por o entre la afiliación en la empresa o centro de trabajo, dependiendo del ámbito de constitución de la

sección sindical.

### **13.4.- N° de delegados o delegadas sindicales a designar**

El número de delegados o delegadas se elegirá en función de la plantilla de la empresa o centro de trabajo y del porcentaje de representatividad en las elecciones al comité de empresa. No obstante, el n° de delegados o delegadas podrá ampliarse a través de la negociación colectiva, nunca disminuir. Los mínimos garantizados por la ley son los siguientes:

- Cuando el sindicato al que representen los delegados y delegadas sindicales hayan obtenido entre el 5 y el 10% de los votos en la elección del comité de empresa, les corresponderá un solo delegado o delegada, al margen de la plantilla de la empresa o centro de trabajo.

- Cuando el sindicato haya obtenido el 10% o más de los votos en dichas elecciones se aplicará la siguiente escala:

de 250 a 750	1 delegad@
de 751 a 2.000	2 delegad@s
de 2.001 a 5.000	3 delegad@s
de 5.001 en adelante	4 delegad@s

El cómputo del número de trabajadores y trabajadoras de plantilla se realiza en la empresa o en el centro de trabajo, según el ámbito en el que se haya constituido la sección sindical.

El nivel de presencia electoral de cada sindicato se mide en el centro de trabajo, si la sección sindical se circunscribe a este, o de manera global si la sección se extiende a toda la empresa.

# Garantías y derechos de los

## delegados y delegadas sindicales

En primer lugar es necesario comentar que cuando un mismo trabajador o trabajadora resulte elegida miembro del comité de empresa y al mismo tiempo designado delegado o delegada sindical, sólo podrá disfrutar de los derechos y garantías que a una y otra figura se reconocen en las Leyes, como si de un solo título dispusiera.

Hay que considerar por otro lado que las mejoras pactadas en convenio colectivo en favor de los miembros del comité de empresa son también aplicables a las delegadas y delegados sindicales.

Con respecto a las garantías decir que, los delegados y delegadas sindicales que no sean miembros del comité de empresa tendrán las mismas garantías que éstos.

Referente a los derechos, y a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo, los delegados y delegadas sindicales tendrán los siguientes:

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

- Asistir a las reuniones de los comi-

tés de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad, con voz pero sin voto.

- Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a la afiliación de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de est@s últim@s.

La falta de audiencia previa del delegado o delegada sindical en el despido o sanción por falta grave o muy grave de un afiliado o afiliada a su sindicato, determina la nulidad formal del despido o sanción ( art. 108 y 115 LPL).

El delegado o delegada sindical tendrá derecho a un crédito horario retribuido para la realización de actividades sindicales, homologable al de l@s miembros de comités de empresa.

Nº DE HORAS

30 HORAS

35 HORAS

40 HORAS

Nº DE TRABAJADORES/AS

ENTRE 250 Y 500 TRABAJADORES/AS

ENTRE 501 Y 750 TRABAJADORES/AS

DE 751 EN ADELANTE

El cómputo del número de trabajadores y trabajadoras de plantilla se realiza en la empresa o en el centro de trabajo, según el ámbito en el que se haya constituido la sección sindical.

Sobre este capítulo no nos extenderemos más en la medida que estas garantías y derechos ya han sido tratados en otros trabajos elaborados por este sindicato

## DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES. GUIA BASICA PARA DELEGADOS SINDICALES

### Modelo de comunicación al empresario sobre la constitución de una sección sindical y nombramiento de Delegada o Delegado Sindical.

Sr./a Director/a de Recursos Humanos de .....

Miren ....., afiliada de L.A.B., mayoritario en la empresa ( o centro de trabajo .....); según se desprende de los resultados de las últimas elecciones sindicales, ante esa Dirección comparece y DICE:

Que juntamente con las restantes trabajadoras y trabajadores de la empresa ( o centro de trabajo .....) afiliadas y afiliados a L.A.B. , X de ell@s miembros del Comité de Empresa, ha tomado la decisión de constituir una sección sindical en la empresa ( o centro de trabajo .....).

Que dicha Sección Sindical no tiene personalidad propia y distinta a la de L.A.B.

Que la representación de la citada sección ha quedado encomendada, por acuerdo mayoritario de sus miembros a la que suscribe Miren ....., lo que pone en su conocimiento al efecto del cumplimiento por su parte de lo legislado sobre esta materia.

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

Fdo. Miren .....

Recibí de la empresa ( firma y sello)

### Modelo sobre notificación al empresario de utilización de crédito de horas laborales retribuidas.

Sr./a Director/a de Recursos Humanos de .....

Miren....., delegada de la sección sindical de L.A.B., le comunica que el próximo día ...., he sido convocada a una reunión de mi sindicato, lo que justificaré debidamente.

Dada la coincidencia de dicha reunión con mi jornada laboral, me resultará imposible asistir a la empresa desde las ..... horas a las ..... horas del día ..... de .... de ....., debiendo entenderse que las horas no trabajadas deberán imputarse al crédito de las que, como laborales retribuidas me concede la legislación vigente.

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

Fdo. Miren .....

Recibí de la empresa ( firma y sello)

## 15. Las secciones sindicales en la empresa

### Modelo de notificación al empresario de reunión de la sección sindical

Sr./a Director/a de Recursos Humanos de .....

Miren....., delegada de las sección sindical de L.A.B., le comunica que el próximo día ..., nuestra sección sindical tiene previsto celebrar una reunión a las ..... horas para tratar asuntos relacionados con .....

Esta comunicación se hace en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 8.1.b. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, entendiéndose que por la hora en que dicha reunión tendrá lugar no queda perturbada la actividad normal de la empresa.

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

Fdo. Miren .....

Recibí de la empresa ( firma y sello)

### Modelo de comunicación al empresario sobre la sustitución de un/a delegado/a sindical.

Sr./a Director/a de Recursos Humanos de .....

Miren ....., hasta la fecha delegada sindical de L.A.B. , le informa que habiendose reunido la sección sindical el día ..... se ha tomado la decisión de mi sustitución recayendo esta responsabilidad de aquí en adelante en ....., lo que le comunicamos a los efectos legales oportunos.

..... a ..... de ..... de .....

Fdo. Miren .....

Fdo. (Sustituto/a).....

Recibí de la empresa ( firma y sello)