

LECCIÓN 10. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y OTRAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

Dado que la **participación en la empresa** ya se analizó dentro de la Lección 8, se abordan aquí únicamente dos cuestiones. En primer lugar, la representación sindical, como segundo de los canales representativos diseñados en el ordenamiento español y, a continuación, el derecho de reunión o asamblea.

1.- LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL CENTRO DE TRABAJO: SECCIONES Y DELEGADOS SINDICALES

Las relaciones entre los dos cauces tradicionales de representación de los trabajadores en la empresa -el electivo y el sindical- han arrojado un balance manifiestamente favorable al sistema de representación unitaria. Pese a que la CE privilegió la figura del sindicato, el ET primero y la jurisprudencia más tarde -al reforzar el papel de los delegados de personal y comités de empresa, hasta llegar a referirles, inclusive, una naturaleza sindical-, contribuyeron a restringir o, al menos, a contener la actuación directa del sindicato en el ámbito de la empresa. El reconocimiento y protección de la acción sindical en la empresa llevado a cabo por el Título IV de la LOLS ha significado la introducción formal del sistema de doble canal de representación.

El modelo de representación y acción sindical en la empresa que la LOLS ha establecido **no es un modelo uniforme**; los cauces de representación, las funciones y competencias atribuidas a los representantes y la protección de la acción sindical varían y se diversifican en atención a las distintas situaciones contempladas.

A) La LOLS ha optado por el reconocimiento de las **SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA**, instancias organizativas que, formando parte de la estructura interna de un sindicato, agrupan a la totalidad de los trabajadores afiliados a dicho sindicato dentro de una empresa o centro de trabajo y cuyo reconocimiento no viene determinado por la CE (STS 15 de septiembre de 1998, RJ 6915).

Desprovistas de personalidad jurídica, actúan en dos planos: en el estrictamente empresarial, se erigen en cauce de representación y acción de los trabajadores dentro de la empresa, ostentando un conjunto de derechos y obligaciones frente al empresario; en el propiamente sindical, constituyen las instancias más descentralizadas del sindicato. Este doble carácter de las secciones sindicales y su relación con los contenidos esencial y adicional del derecho de libertad sindical ha sido puesto de manifiesto, entre otras, por la STC 229/2002, de 9 de diciembre.

Diferencias con la representación unitaria:

- En cada empresa, pueden existir tantas secciones como grupos de trabajadores afiliados a uno u otro sindicato

- Su constitución no se realiza por mandato de la ley, sino por iniciativa del sindicato o de sus afiliados

- En principio, las funciones desempeñadas no se refieren a la totalidad de los trabajadores, sino exclusivamente a los afiliados. Tienen, por lo tanto, una base asociativa, y no electiva

- Además de funciones de representación frente al empresario, la sección ejerce otras de enlace y coordinación con la organización sindical de la que es parte¹

En cuanto a su **establecimiento**, el art. 8.1,a) LOLS establece una remisión a las normas internas sindicales, respetando la autonomía organizativa sindical: se reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato en la empresa o centro de trabajo “constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato”. De esta forma, es la propia organización sindical la que decide si extiende su estructura hasta el centro de trabajo o empresa; los Estatutos suelen incorporar normas al respecto, regulando el procedimiento de constitución de la sección, su ámbito de actuación y funciones.

Debe resaltarse que la facultad de constitución se reconoce por la LOLS a cualquier sindicato, sin distinción.

Ahora bien, la ley establece **diversas categorías de secciones**, atendiendo a la representatividad del sindicato correspondiente:

1ª) Los derechos que el art. 8.1 LOLS atribuye genéricamente a los trabajadores de una empresa afiliados a un mismo sindicato son:

■ el propio derecho de constituir la sección sindical

■ “celebrar reuniones, previa notificación al empresario” (reuniones distintas a las reguladas en los arts. 77-80 ET), fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa, refiriéndose este derecho sólo a los afiliados (STS 3 de mayo de 1995, RJ 3739)

■ “recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa”²

■ distribuir información sindical y recibir la información remitida por el sindicato; esta actividad de *proselitismo sindical*, en palabras del TC, asegura la transmisión de noticias

¹ “La sección asegura el mantenimiento de la relación con los afiliados en el propio lugar de trabajo y realiza una actividad de aproximación a otros trabajadores no afiliados pero que pueden llegar a serlo, logrando así la expansión y consolidación de la afiliación sindical” (A. Martín Valverde, J. García Murcia y F. Rodríguez Sañudo, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos).

² Véase el art. 11.2 LOLS, en materia de descuento de cuotas sindicales sobre los salarios. Sobre la facilitación de datos de afiliación al empresario y su utilización para fines diversos se pronuncian las SSTC 11/1998, de 13 de enero, y 87/1998, de 21 de abril.

de interés sindical y el flujo de información entre los trabajadores afiliados, sus delegados y la estructura sindical externa a la empresa

■ derecho a la actividad sindical, de acuerdo ahora con el art. 2.2, d) LOLS; así, ésta comprende la convocatoria de huelga, planteamiento de conflictos individuales y colectivos, presentación de candidaturas a las elecciones a órganos de representación unitaria y genérico derecho de negociación colectiva, luego precisado en los arts. 87 y ss. ET por lo que se refiere a la negociación colectiva estatutaria

2ª) Secciones de sindicatos más representativos y de sindicatos que cuenten con presencia en los órganos de representación unitaria de la empresa.

Además de los derechos anteriormente citados, tienen reconocidas las siguientes facultades:

■ disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo y colocado en lugar que garantice el adecuado acceso al mismo de los trabajadores, dada su finalidad de difusión de información (art. 8.2, a) LOLS); la STS 25 de septiembre de 2000, RJ 8343, admite que resulta objetivo y razonable distribuir locales y tableros en función de la representatividad de los sindicatos

■ utilizar un local adecuado para el desarrollo de sus actividades en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores (art. 8.2, c) LOLS). Jurisprudencialmente, se ha matizado la rotundidad de la dicción legal, que parece referirse a un uso exclusivo para cada sección sindical, de forma que el empresario cumple el deber establecido ofreciendo un local para uso compartido de las distintas secciones sindicales e, incluso, del comité de empresa (SSTS 29 de diciembre de 1994, RJ 10521, 19 de septiembre de 1996, RJ 9732, y 3 de febrero de 1998, RJ 1431)

■ negociación colectiva, de acuerdo con el art. 87 ET (art. 8.2, b) LOLS). La referencia lo es a la negociación colectiva estatutaria de eficacia normativa y general, siempre que tales representaciones sindicales en su conjunto sumen la mayoría de miembros del comité de empresa, y con reglas específicas para la negociación de convenios franja de eficacia general

B) Junto a las secciones sindicales, la LOLS prevé un segundo cauce representativo, de carácter unipersonal, que es el **DELEGADO SINDICAL**, y que representa a la sección sindical “a todos los efectos”, siendo elegido por y entre los afiliados a un mismo sindicato en la empresa o centro de trabajo (art. 10.1 LOLS)³. La figura del delegado sindical es una creación de la LOLS, que, sin formar parte del contenido esencial de la libertad sindical (STC 145/1999, de 22 de julio), viene a personificar un nuevo tipo de representante de los trabajadores en la empresa, de origen asociativo y directamente sindical, aunque sus

³ “Además de esta función representativa, es posible pensar que el delegado sume funciones de animación y coordinación interna de la sección así como de conexión con el sindicato en el que se integra” (A. Martín Valverde, J. García Murcia y F. Rodríguez Sañudo, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos).

cometidos representativos no se limitan a los propios afiliados, sino que se proyectan también sobre el conjunto de los trabajadores de la empresa⁴.

El derecho a elegir delegado sindical queda condicionado a la concurrencia de un **doble requisito**: censo mínimo de 250 trabajadores en el centro (no en la empresa, según STS 5 de septiembre de 2006, RJ 6435) y que se trate de secciones sindicales de sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria. Aunque, con frecuencia y vulgarmente, se los denomine *delegados sindicales*, los portavoces de las secciones sindicales son una figura distinta (STS 18 de mayo de 1992, RJ 3562): representantes también de la sección, para ser designados no es preciso que concurren los requisitos que acaban de mencionarse; por ello, es posible designar a portavoces que no tengan presencia en el comité y que desempeñen labores de proselitismo sindical (STC 201/1999, de 8 de noviembre) y de planteamiento de conflictos colectivos (STS 21 de marzo de 1995, RJ 2175).

En cuanto al **número de delegados**, la ley establece una doble situación:

a) Secciones sindicales que, aun teniendo audiencia en los órganos de representación unitaria, no hayan alcanzado el 10% de los votos: pueden nombrar un delegado

b) Secciones sindicales que hayan superado ese porcentaje: el número de delegados varía en atención a la dimensión de la empresa, con un mínimo de un delegado para empresas de hasta 750 trabajadores, y un máximo de cuatro delegados para empresas con plantilla superior a los 5.001 trabajadores (art. 10.2). De cualquier forma, el número de delegados puede ser y es frecuentemente ampliado por la negociación colectiva

Como acaba de decirse, la regulación legal en materia de representación y acción sindical actúa como mínimo y, por lo mismo, su contenido puede ser **mejorado a través de la negociación colectiva**. Así, las facultades de las secciones sindicales, las condiciones de elección de delegados sindicales y número y, sobre todo, la protección de los derechos sindicales, en cualquiera de sus tres vertientes, pueden ser reforzadas o ampliadas mediante convenio colectivo.

Por lo que se refiere al **régimen de garantías** de los delegados sindicales, el art. 10.3 establece que, en el caso de que los mismos no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente en el art. 68 ET para los miembros de dichos comités (STS 11 de junio de 1997, RJ 5701)⁵, así como los siguientes **derechos y competencias** “a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio” (STS 26 de noviembre de 2002, RJ 1927):

⁴ A. Baylos Grau, *Sindicalismo y Derecho sindical*, Albacete, Bomarzo.

⁵ Permanencia en el puesto de trabajo, prohibición de trato discriminatorio, protección formal frente al poder disciplinario e inmunidad ante las represalias. En cuanto a la aplicación a los delegados sindicales de la garantía temporal adicional del art. 68, c) ET, véase la STC 229/2002, de 9 de diciembre.

También, les son aplicables las previsiones en materia de crédito horario (STC 132/2000, de 16 de mayo) y de acumulación del mismo. Una cierta litigiosidad existe en relación a las retribuciones de los liberados sindicales, como lo prueban, entre otras, las SSTC 191/1998, de 29 de septiembre; 30/2000, de 31 de enero; 58/2001, de 13 de marzo; 200/2007, de 24 de septiembre, y 257/2007, de 17 de diciembre.

- “Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité”, extendiéndose a su actividad la misma exigencia de sigilo profesional que a los miembros de la representación unitaria

- “Asistir a las reuniones de los comités de empresa [y Juntas de Personal] y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene (...) con voz pero sin voto”

- “Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general (derecho de consulta) y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos”. El incumplimiento del requisito de audiencia al delegado sindical conlleva la nulidad de la sanción impuesta al afiliado (art. 115 LPL), salvo en el despido disciplinario, que será calificado como improcedente

Adicionalmente, el art. 9 LOLS prevé unos **derechos específicos** para los trabajadores que ostenten cargos electivos de ámbito provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas (pfo. 1º), así como para los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos (pfo. 2º).

Tales derechos forman parte del contenido adicional de la libertad sindical (STC 18/2003, de 30 de enero) y se traducen, en el primer caso, en el disfrute de permisos no retribuidos, excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades sindicales, “previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo”. En el segundo, en 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”.

2.- EL DERECHO DE REUNIÓN O ASAMBLEA

En sus arts. 77 a 80, el ET regula el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores reconocido en el art. 4.1,f), como manifestación singular del derecho de reunión de todos los ciudadanos consagrado por el art. 21.1 CE, pero con importantes peculiaridades (STS 6 de mayo de 1998, RJ 4098).

La referencia normativa lo es al derecho de reunión de los trabajadores en general, que se ejercita dentro de la empresa, en los locales que el empresario debe proporcionar, por lo que es precisa la colaboración de éste (SSTC 18/1981, de 8 de junio y 91/1983, de 7 de noviembre). El derecho de reunión de los afiliados sindicalmente se contempla en el art. 8.1,b) LOLS y presenta perfiles diferentes (STC 168/1996, de 29 de octubre).

Adicionalmente, tales preceptos regulan el funcionamiento de la asamblea de trabajadores, en cuanto órgano de deliberación y decisión colectiva de éstos. Sin embargo, la única función que el ET atribuye a la misma es la revocación del mandato de los representantes unitarios (art. 67.3 ET) y cuyos requisitos han sido aclarados por la jurisprudencia (STS 27 de enero de 1987, RJ 294). Las demás funciones se confían directamente a tales representantes, por lo que la asamblea no podrá invalidar sus actuaciones. De esta forma, el papel de dicho órgano acaba siendo básicamente informativo o consultivo.

El ET aborda los principales aspectos procedimentales y que afectan al régimen de convocatorias (sujetos legitimados, comunicación al empresario: arts. 77.1 y 79), horario y lugar de celebración (arts. 77.2 y 78), obligaciones empresariales (art. 78.2) y régimen de votaciones (art. 80).

En cuanto al derecho de reunión de los empleados públicos, tanto funcionarios como personal laboral, aparece regulado muy someramente en el art. 46 EBEP, según pudo comprobarse en la lección anterior.