

<p><b>CLASES PRÁCTICAS DE DERECHO SINDICAL</b> <b>Grupo 1 (Curso 2010-2011)</b> <b>Supuesto número 13 (25 de febrero de 2011)</b></p>
---

(Representantes de los trabajadores. Permisos para la negociación colectiva)

José Manuel Galíndez, oficial de 2ª en la empresa Estructuras Metálicas Izar, S.A., de Portugalete, ostenta la condición de delegado sindical de la sección del sindicato ELA-STV en aquélla. Actualmente y, como representante del sindicato, forma parte de la comisión negociadora que se encuentra elaborando el nuevo convenio colectivo del metal del País Vasco. Por ello, el Sr. Galíndez solicitó por escrito a la dirección de la empresa, con fecha 11 de enero de 2011, un permiso retribuido para asistir a las negociaciones del convenio que se celebran en Bilbao, motivo por el cual debe desplazarse a esta localidad al menos tres veces por semana a partir del día 19 de enero.

Recibida la solicitud, la empresa ha contestado al trabajador que “no puede ausentarse legítimamente de su puesto de trabajo porque Estructuras Izar no está obligada a asumir la carga que implica el hecho de que un trabajador de la misma forme parte de la comisión negociadora de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa. En cualquier caso, puede hacer uso de las 30 horas de crédito horario que, como miembro del comité de empresa, legalmente le corresponden a tenor de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores. Las ausencias que excedan de estas horas serán consideradas como faltas injustificadas de asistencia al trabajo y, consiguientemente, podrían motivar su despido por razones disciplinarias”.

Nada más recibir la respuesta y, observando además que el art. 46 del convenio del sector para los años 2007-2009 -*Derechos sindicales*- establecía un crédito horario de 34 horas para los representantes, José Manuel Galíndez manifestó su rotundo desacuerdo ante varios compañeros de trabajo, quienes le animaron a acudir a los servicios de asesoría jurídica del sindicato.

**Se pide la elaboración de un dictamen sobre la legalidad de la postura empresarial y las posibilidades de actuación del trabajador afectado.**

**¿Cambiaría el planteamiento si se tratara de la negociación de un convenio de empresa?**