

IX

LAS SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES A TRAVÉS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS VIGENTES EN CASTILLA Y LEÓN EN EL AÑO 2005

Juan Antonio HERNÁNDEZ NIETO
Universidad de Valladolid

SUMARIO

	Página
I. INTRODUCCIÓN	202
II. REGULACIÓN LEGAL	204
1. Secciones sindicales	204
1.1. Constitución o delimitación	204
1.2. Clases y derechos	205
2. Los delegados sindicales: derechos y garantías	206
2.1. Requisitos	207
2.2. Número de delegados sindicales	208
2.3. Designación de delegados sindicales	209
2.4. Derechos	209
2.5. Garantías	210
III. REGULACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	213
1. Secciones sindicales	214
1.1. Constitución	214
1.2. Derechos	215
1.2.1. Derecho de reunión	215
1.2.2. Derecho de información	216

	Página
1.2.3. Derecho de cuotas	217
1.2.4. Derecho de anuncios	217
1.2.5. Negociación colectiva	219
1.2.6. Derecho a un local	219
2. El delegado sindical	220
2.1. Requisitos	221
2.2. Número de delegados sindicales	221
2.3. Designación de delegados sindicales	222
2.4. Derechos	222
2.5. Garantías	223
IV. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS	227
V. BIBLIOGRAFÍA	229

I. INTRODUCCIÓN

Ya han transcurrido más de 20 años desde que se consagró legislativamente, con la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante, LOLS)⁽¹⁾, la presencia de los sindicatos en las empresas españolas a través de la constitución de secciones sindicales, y que éstas puedan estar representadas por delegados sindicales.

De todos es sabido que en nuestro sistema de relaciones laborales coexisten, de forma pacífica, dos tipos de representación de los trabajadores: en primer lugar, la que por vía legal lleva a cabo la representación de todos los trabajadores —independientemente de que estén o no afiliados a un sindicato, sean trabajadores fijos o temporales, a través de comités de empresa y delegados de personal—; y en segundo lugar, la representación que va dirigida principalmente a velar por los intereses de los trabajadores afiliados al sindicato, aunque con visos de abarcar más allá de los intereses singulares que comprende la afiliación al mismo y convertirse en representantes de todos los trabajadores en los lugares de trabajo, constituyendo secciones sindicales y delegados que representen a las mismas.

Aunque en un principio los sindicatos eran reacios a contar con estructuras de su organización dentro de las empresas⁽²⁾, sin embargo, hoy en día, no tienen ningún

(1) Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto. La STC 98/1985, de 29 de julio (RTC 98/1985) desestimó los tres recursos previos de inconstitucionalidad promovidos contra la presente Ley.

(2) CRUZ (1986, p. 222): razones de índole organizativo, reivindicativas, derivadas del sistema de negociación colectiva, representativas, jurídicas, ideológicas y de reparto de poder dentro de la empresa, han propiciado que el sindicato en un primer momento actuara fuera de la empresa.

inconveniente — más aún, lo necesitan — en afianzar su presencia para consolidar su poder de representación constitucionalmente estipulado en el artículo 7 de la Constitución Española (en adelante, CE).

Su escasa presencia en los centros de trabajo puede acarrear su «muerte natural», e incluso la pérdida de su razón de ser como sujeto que represente los intereses de los trabajadores; por ello, se hace absolutamente necesario que desarrollen su actividad prioritariamente en los lugares de trabajo⁽³⁾, además de en otros ámbitos⁽⁴⁾, y así conseguirán aumentar la afiliación⁽⁵⁾ y extender su capacidad representativa que favorecerá su posición ante el empresario y el Gobierno⁽⁶⁾.

Así, el presente trabajo es un estudio sobre la regulación convencional de la presencia del sindicato en la empresa a través de los convenios colectivos autonómicos vigentes en Castilla y León durante el año 2005 (bien porque su ámbito temporal abarca el año de referencia, o porque su «ultraactividad», ante la pérdida de la vigencia temporal señalado en el convenio, ha funcionado durante ese año), ya sean de sector (medianas superficies de distribución de alimentación, federación de fútbol, transporte de enfermos en ambulancias, etcétera), o bien de empresas que tengan centros de trabajo en más de una provincia en Castilla y León (Gas Natural, Iberpistas, etcétera). También se han tenido en cuenta para el análisis, convenios colectivos fruto de la extensión de los mismos que permite el artículo 92.2 del

OJEDA (2003, p. 303): «es probable —y nos hallamos ante una incógnita más a resolver— que la hostilidad de la patronal a admitir la presencia sindical dentro de sus establecimientos haya tenido menos importancia de la que se piensa, y en la balanza de los acontecimientos haya pesado más la escasez de militantes de los sindicatos, impelidos a posponer su radicación empresarial hasta una mejor correlación de fuerzas».

A mediados de los años 50 y 60 las organizaciones sindicales cambiaron de actitud reclamando su presencia dentro de las empresas. Sobre las razones y motivos que determinaron la entrada del sindicato en la empresa, puede verse, entre otros, VIDA (1972, p. 163), SÁEZ (1992, pp. 29 y ss.), LUJÁN (2003, pp. 41 y ss.), y CRUZ (1986, pp. 222-224).

(3) Para un estudio más detallado sobre la actividad sindical dentro de la empresa, ÁLVAREZ (1991).

(4) Así, en los Estatutos de la Confederación CCOO se establece como un principio de carácter socio político lo siguiente: «además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos/as los trabajadores/as, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y la explotación capitalista».

(5) «El nivel de afiliación, difícil de medir, suele estimarse entre un 15 y 20 por 100. Este nivel es, por lo tanto, insuficiente para ejercer una importante presión sindical en el ámbito de la empresa en el marco de la Negociación Colectiva», LAWLOR, RUGBY y PÉREZ (2004, p. 87)

(6) En el título III de la LOLS, bajo el epígrafe «De la representatividad sindical», regula el concepto de sindicato más representativo y la capacidad representativa de éstos.

Los artículos 6 y 7 delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que ha sido objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como reserva del legislador.

Para un estudio detenido de la figura del sindicato más representativo —abordando su problemática, desarrollo y consolidación— en el ordenamiento español, entre muchos, vid. ESCUDERO (1990); GARCÍA (1987); NAVARRO (1993); RODRÍGUEZ (1986) y VALDÉS (1988-II).

Estatuto del Trabajador (en adelante, ET)⁽⁷⁾, aunque en el año 2005 algunos de ellos habían perdido su vigencia.

En el epígrafe siguiente se analizará, aunque sea brevemente, el régimen jurídico enunciado en los artículos 8 y 10 de la LOLS, donde se diseña el modelo de presencia sindical en las empresas españolas, pasando inmediatamente a examinar la regulación que hacen sobre la acción sindical los convenios colectivos autonómicos de Castilla y León.

II. REGULACIÓN LEGAL

La presencia del sindicato en la empresa —a través de secciones sindicales y delegados sindicales— sea por mandato legal o por norma negociada o convenida, constituye un aspecto importante del derecho de organización sindical, *ex* artículo 28.1 de la CE —forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical—, pues cualquiera de las dos fórmulas de implantación atribuye a los trabajadores afiliados a un sindicato un conjunto de facultades que, ejercidas en el interior de la empresa, se convierten para ésta en otras tantas obligaciones bien de comportamiento, bien de cooperación, en los términos que la norma reguladora establezca.

1. SECCIONES SINDICALES

La normativa aplicable se encuentra contenida en el artículo 8 de la LOLS que regula las secciones sindicales en cuanto a su constitución y derechos. Norma que, en cuanto a derechos, posee carácter mínimo negociable por convenio colectivo.

1.1. Constitución o delimitación

El artículo 8.1 de la LOLS establece 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»⁽⁸⁾.

De manera que, el conjunto de trabajadores afiliados a un sindicato dentro de la empresa, podrán constituir una sección sindical, independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa o el centro de trabajo donde se vaya a constituir la misma⁽⁹⁾.

(7) Actualmente desarrollado por Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, que aprueba el nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos que sustituye al Real Decreto 572/1982.

(8) Las secciones sindicales poseen, en palabras del TC, una doble vertiente «como instancias organizativas internas del sindicato», y como «representaciones externas a las que la ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas», STC 61/1989.

(9) En cuanto a la posible existencia de un número mínimo de afiliados para la válida constitución de la sección sindical, debido a que la Ley no señala nada, parece ser que la solución más congruente, ya que la norma habla en plural de «los trabajadores afiliados a un sindicato», que hacen falta al menos 2 trabajadores para poder constituir una sección sindical; en este sentido, OJEDA (2003, p. 424); en contra, CRUZ (1986, p. 239), donde afirma que «basta con que el sindicato en cuestión posea

Teniendo, por tanto, los trabajadores afiliados a cualquier sindicato la libertad de constituir la sección sindical correspondiente, pero en los términos que haya estipulado su Sindicato en los Estatutos⁽¹⁰⁾.

1.2. Clases y derechos

La LOLS no establece estrictamente una clasificación de secciones sindicales, pero la misma deriva de los derechos que se van a reconocer a los trabajadores afiliados a un sindicato dentro de la empresa o centro de trabajo en función de la presencia, representatividad o implantación que los sindicatos posean en los lugares de trabajo.

Así, podemos afirmar que pueden existir en base a la LOLS diversos tipos de secciones sindicales, a las que se asignan diversas competencias:

- a) Secciones sindicales de sindicatos ordinarios (es decir, aquellos que no gozan de la consideración de más representativos ni cuentan con presencia en los órganos de representación del personal en las empresas). La LOLS no se refiere de modo expreso a sus funciones, que habrán de determinar los estatutos sindicales y, en su caso, la negociación colectiva. Queda fuera de discusión, como mínimo, la ostentación de los derechos —en su mayor parte se trata de derechos de libertad, permisivos de una autonomía del afiliado frente al empresario y otros terceros, incluido el sindicato de pertenencia; consisten básicamente en derechos de uso de las instalaciones y bienes de la empresa— que el artículo 8.1 de la LOLS atribuye genéricamente a los trabajadores de una empresa afiliados al mismo sindicato: celebrar reuniones⁽¹¹⁾, recaudar cuotas⁽¹²⁾, distribuir y recibir información sindical⁽¹³⁾.

un afiliado». En los Estatutos de FIA-UGT (artículo 17.b) y FES UGT (artículo 19.2), se exige un mínimo de cinco afiliados en el centro de trabajo.

(10) Los Estatutos Sindicales, por su parte, suelen incluir normas al respecto, regulando el procedimiento de constitución de la sección, su ámbito de actuación y sus funciones. Así, en el Reglamento sobre secciones sindicales y delegados sindicales de la Confederación Sindical CCOO aprobados en el VII Congreso Confederado, y en base al desarrollo del artículo 17.5 de los Estatutos, las secciones sindicales podrán ser: sección sindical de centro, sección sindical intercentros y de manera excepcional, podrá constituirse secciones sindicales de ámbito inferior al centro de trabajo.

(11) Tal derecho corresponde individualmente a los trabajadores afiliados a un sindicato, pero siendo de ejercicio colectivo, la sección sindical o su delegado, sin duda, están legitimados para convocarla, STC 168/1996, que también diferencia el derecho de reunión «genuinamente sindical» de las asambleas de trabajadores del ET.

(12) También se permite que la cuota sindical sea abonada a través del descuento empresarial realizado en la nómina, artículo 11.1 de la LOLS.

(13) Tanto a través de los mecanismos tradicionales —papel escrito a través de las oficinas de correos—, como a través de la utilización del correo electrónico. Esta última modalidad ya ha motivado más de una intervención por parte de la Jurisprudencia delimitando su uso y contenido: SSTS 26 de noviembre de 2001, 20 de febrero de 2003 y 29 de septiembre de 2003.

Derechos —el de reunión y recaudar cuotas y distribuir información— que a la hora de ejercerse tendrán que tener en cuenta las limitaciones que establece la Ley: previa notificación al empresario, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

b) Secciones sindicales de sindicatos más representativos, con independencia de los derechos que pueden recibir a través de la negociación colectiva, tienen las siguientes facultades:

- 1.º Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo, para fijar avisos destinados no sólo a los afiliados al sindicato sino a todos los trabajadores⁽¹⁴⁾.
- 2.º Derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica [título II del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)]⁽¹⁵⁾.
- 3.º 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⁽¹⁶⁾.

Lógicamente esta sección privilegiada goza también de los derechos de celebrar reuniones, recaudar cuotas y recibir y distribuir información del sindicato.

c) Secciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación en la empresa (Comités de empresa, delegados de personal y órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas). Sus derechos son los mismos que los que ostentan las secciones sindicales más representativas. Además cuando funcionen en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores, las secciones de sindicatos implantados en los órganos de representación tendrán derecho a elegir uno o más delegados sindicales, de acuerdo con lo que se indica más adelante.

2. LOS DELEGADOS SINDICALES: DERECHOS Y GARANTÍAS

Van a ser los portavoces «oficiales» de las secciones sindicales ante el empresario. Su regulación viene establecida en el artículo 10 de la LOLS. Tendrán las

(14) STS de 19 de diciembre de 1996, u.d. (Ar. 9732): La LOLS «no exige la facilitación de tablón de anuncios a cada una de las secciones sindicales que puedan constituirse en empresas o centros de trabajo».

(15) El artículo 87 del ET faculta a las secciones sindicales el derecho de negociación estatutaria empresarial siempre y cuando las mismas sumen la mayoría de los miembros del comité. También se las permite negociar convenios «franja».

(16) Se sobreentiende que el empresario deberá proporcionar el mobiliario y el material necesario para el ejercicio de esta función. La STSJ de Canarias, de 30 de septiembre de 1993 (Ar/3793), considera no aceptable la alegación del empresario para no facilitar dicho local que no tiene dotación presupuestaria ni espacio para ubicarla.

competencias y garantías que veremos más adelante; esto no impide que cualquier sección sindical que no consiga cumplir con los requisitos que señala el artículo 10 de la LOLS para tener delegados sindicales pueda nombrar representantes de su sección sindical⁽¹⁷⁾.

2.1. Requisitos

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales al amparo de la LOLS cuando cumplan los siguientes requisitos:

- 1.º Que la elección de la unidad de referencia —centro de trabajo o empresa— cuente con un mínimo de 250 trabajadores⁽¹⁸⁾.
- 2.º La presencia del sindicato en el comité de empresa.

Determinar el ámbito de referencia —el centro o la empresa— al que deban de entenderse referidas las anteriores exigencias, ha sido una cuestión controvertida, que comporta notables dudas e indudables consecuencias para los sujetos contractuales, al concurrir dos intereses claramente contrapuestos: por una parte, el derecho de la organización sindical a auto-organizarse en el marco que considere conveniente; por otro, el interés del empresario, sin olvidar sus obligaciones legales, en delimitar la actuación de los sindicatos en los lugares de trabajo.

La jurisprudencia se inclinó en un primer momento, aunque no de forma unánime —partiendo del derecho a auto-organizarse el sindicato—, que el sindicato era libre de estructurar su organización interna en cualquier ámbito legalmente regulado; que constituía una «opción lícita de estrategia sindical» constituir secciones sindicales tanto en la empresa como en los centros de trabajo, computándose el número de 250 trabajadores tanto a nivel de empresa como de centro de trabajo⁽¹⁹⁾.

Pero la STS de 10 de noviembre de 1998 (RJ 1998/9545) puso fin a la interpretación jurisprudencial amplia y flexible que se venía haciendo, al señalar lo siguiente: «es claro que la posibilidad de acudir a la empresa o al centro de trabajo no es algo que quede al arbitrio del sindicato sino que ello está en función de los órganos de representación de los trabajadores para ejercer su derecho de participación

(17) Como ha señalado el TC ello no es óbice para que cualquier sección sindical «elija representantes o portavoces permanentes, ni que los mismos actúen en representación de los afiliados», STC 84/1989 pero desprovistos de los derechos y garantías que señala el artículo 10 de la LOLS.

(18) Aunque el artículo 10.1 señala centros o empresas con más de 250 trabajadores, es decir, desde 251, lo correcto es que sea desde 250, ya que más adelante la LOLS en el artículo 10.2, que fija el número de delegados en relación al número de trabajadores que deba poseer la unidad de referencia, arranca desde 250. El número de trabajadores que constituyen el ámbito cuantitativo *ex* artículo 10.1 de la LOLS debe regirse por las reglas establecidas en el artículo 72 del ET.

(19) Entre muchas, SSTS de 25 de mayo de 1988 (RJ 1988/4297), 22 de junio de 1992 (RJ 1992/4607) y 28 de noviembre de 1997 (RJ 1997/8919).

en la empresa —artículos 4.1.g) y 61 del ET—, es decir, que hay que atenerse a lo dispuesto en el artículo 63 del ET; en su consecuencia en el caso de autos los trabajadores participan en la empresa mediante comités de empresa en centro de trabajo, pues estos tienen más de 50 trabajadores cada uno, de acuerdo con el mencionado artículo 63 y por ello la exigencia de 250 trabajadores del artículo 10.1 de la LOLS ha de referirse a cada centro de trabajo y no al conjunto de la empresa. Este criterio de referir siempre el número de trabajadores, a los comités de empresa —bien sean éstos de centros de trabajo, o de toda la plantilla de la empresa o comité conjunto—, viene ratificado por el número 2 del artículo 10 de la LOLS»⁽²⁰⁾.

Por tanto, los derechos y garantías que establece el artículo 10 de la LOLS «solo desplegarán plena vigencia cuando el sindicato se organice en un marco paralelo a la representación unitaria», ya que las obligaciones que corresponden al empresario «no están al albur de la libre autodeterminación del sindicato en cuanto al ámbito de su organización» en la empresa o centro de trabajo⁽²¹⁾.

2.2. Número de delegados sindicales

Constituida la sección sindical, la LOSL en el artículo 10.2 establece un número mínimo de delegados sindicales por sección «a falta de acuerdos específicos», según la siguiente escala:

- De 250 a 750: 1.
- De 751 a 2.000: 2.
- De 2.001 a 5.000: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

El requisito que deben cumplir las secciones sindicales para poder acceder a la escala prevista anteriormente consiste en haber obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa en la totalidad de los colegios electorales existentes.

Conviene no olvidar el último párrafo del artículo 10.2 de la LOLS: «Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100, estarán representadas por un solo delegado sindical» —pero hayan alcanzado el tope mínimo del 5 por 100 a que alude el artículo 71 del ET⁽²²⁾—; lo que en su literalidad significa que estas secciones sindicales no accederán a la escala prevista en el artículo 10.2, estando siempre representadas por un solo delegado sindical.

(20) En iguales términos, STS de 20 de julio de 2000 (RJ 2000/719) y STSJ Cataluña de 27 de enero de 2005, núm. 646/2005.

(21) STSJ de Cataluña de 27 de enero de 2005, núm. 646/2005.

(22) STS de 23 de mayo de 1990 (Ar. 4491).

El número de delegados sindicales establecido en la escala del artículo 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, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos»⁽²³⁾.

2.3. Designación de delegados sindicales

El artículo 10.1 de la LOLS nos dice que los delegados sindicales serán elegidos por y entre los afiliados al sindicato correspondiente en la empresa o centro de trabajo. El delegado sindical debe ser, pues, trabajador de la empresa y su designación corresponde a los trabajadores afiliados al sindicato en cuestión; comunicación que se deberá hacer al empresario y que no tendrá el carácter de autorización.

2.4. Derechos

El delegado sindical, que representa a la sección sindical «a todos los efectos» (10.1) queda erigido en portavoz del sindicato, ostentando los derechos enumerados en el artículo 10.3, independientemente de que pertenezca o no al comité de empresa, además de lo que establezcan los convenios colectivos:

- 1.º Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda⁽²⁴⁾.
- 2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que establezcan en la Administración Pública, con voz, pero sin voto⁽²⁵⁾.

(23) La interpretación de este precepto por los Tribunales ha sido divergente: unos permiten que a través de convenio colectivo se rebaje el número de trabajadores empleados a efectos de existencia de delegados sindicales — STSJ de Castilla y León, 4 de mayo de 1992 (Ar. 2598) y STSJ de Galicia, de 16 de diciembre de 1992 (Ar. 6168)—; en cambio la Sala 3.ª del TS se muestra contraria a esta posibilidad: «lo que el artículo 10.2 citado remite al acuerdo o la negociación colectiva, y en cuyo defecto establece la norma contenida en él, es la posible ampliación del «número de delegados establecido en la escala a que hace regencia este apartado», y no el límite mínimo de trabajadores precisos, según el artículo 10, para que las secciones sindicales puedan estar representadas por delegados sindicales», STS 3.ª, de 10 de enero de 1996 (Ar. 166). Sin embargo, en la práctica tal rebaja no es desconocida en la negociación colectiva (ÁLVAREZ DE LA ROSA).

(24) Derechos de información que coinciden básicamente con los de los representantes unitarios contenidos en el artículo 64 del ET. Sobre derechos de información de los delegados sindicales, STS de 20 de abril de 1998.

(25) El artículo 38.2 de la LISOS permite que los delegados sindicales asistan a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud — constituidos en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores— con voz pero sin voto. En cambio, a las reuniones del comité intercentros no pueden asistir, salvo pacto en contrario, STCT 21 de diciembre de 1988 (RTCT 1988, 632).

- 3.º Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo⁽²⁶⁾ que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos⁽²⁷⁾.

2.5. Garantías

En base al artículo 1 del Convenio número 135 de la OIT, los representantes de los trabajadores en la empresa —entendido por tales tanto los unitarios como los sindicales—, deberán gozar de «eficaz protección contra todo acto que pueda perjudicarles, por razón de su condición de representantes de los trabajadores o de sus actividades como tales, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor»⁽²⁸⁾.

Las garantías de los delegados sindicales —pertenezcan o no al comité de empresa— según señala el artículo 10.3 es semejante e igual a las reconocidas en el artículo 68 del ET a los delegados de personal y miembros del comité de empresa⁽²⁹⁾.

Como el conjunto de garantías de la representación unitaria establecido en el artículo 68 del ET es mínimo, «a salvo de lo que dispongan convenios colectivos», si el convenio colectivo ha ampliado las garantías del comité, en estos términos habrá que entenderlas referidas a los delegados sindicales que no forman parte del mismo⁽³⁰⁾.

El artículo 68 del ET no contiene todas las garantías previstas legalmente para los miembros del comité de empresa. Así por ejemplo, la posibilidad de permanencia en su puesto de trabajo en los casos de traslados (artículo 40 del ET) o el derecho de opción en los supuestos de despido improcedente (artículo 56.4 del ET), que serán también garantías a aplicar a los delegados sindicales.

(26) Comprende aquellos temas sobre los que el comité de empresa debe emitir un informe previo recogido por los artículos 64.1.3 y 4 del ET (STS de 14 de junio de 1988, RJ 1988, 5290). También comprende el derecho de audiencia en relación con las decisiones empresariales contenidas en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

(27) Sólo se reconoce en relación con el despido disciplinario, STS de 23 de mayo de 1995 (RJ 1995, 5897); siempre y cuando el empresario conozca la afiliación del trabajador despedido o sancionado.

(28) La finalidad de estas garantías es «la salvaguarda de estos trabajadores contra cualquier posible injerencia abusiva del empresario que implique una actitud discriminatoria o de represalia con respecto a ellos por cuestión de su cargo representativo o, en cualquier caso, impedirles u obstaculizarles el buen desempeño del mismo», MOLERO (1987, p. 176).

(29) Una visión histórica de las mismas en TUDELA (1987 y 1991).

(30) «Cabe una interpretación extensiva que aplique el plus negociado de garantías también a los delegados sindicales si se entiende que garantías establecidas legalmente no son sólo aquellas establecidas por la legislación estatal sino también a aquellos otros instrumentos sobre los que no haya cuestión en cuanto a su admisibilidad legal», ALBIOL (1993, p. 13). La interpretación doctrinal más autorizada entiende que, en cumplimiento del «espíritu equiparador» del artículo 10.3 de la LOLS, tal mejora también beneficia a los delegados sindicales, MARTÍN y GARCÍA (2002, p. 397).

Garantías reconocidas en el artículo 68 del ET:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal⁽³¹⁾.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas⁽³²⁾.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación⁽³³⁾.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa⁽³⁴⁾.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para

(31) Esta protección dura el tiempo del mandato del representante y se extiende durante todo el año siguiente, salvo que se haya producido su revocación o dimisión. Se le debe comunicar los hechos y faltas que se le imputan con el fin de poderse defender, pues «lo esencial es que mantenga el principio de defensión, como en todo juicio», de tal forma que «la gravedad suele considerarse bajo criterios materiales, esto es la mayor o menor indefensión provocada», MOLERO (1987, p. 362). La jurisprudencia también extiende esta garantía a los representantes electos antes de la toma de posesión de sus cargos e incluso candidatos proclamados para la elección en tanto dure el proceso electoral, STS 15 de marzo de 1993 (*La Ley Juris*: 13088/1993).

(32) No debe entenderse de forma «absoluta», es decir, en relación a la totalidad de la plantilla de trabajadores, sino a los que resulten afectados por las suspensiones o extinciones dentro de los grupos profesionales a que pertenecen los diversos representantes, STSJ Madrid 30 de enero de 1990, aun cuando sí sería posible la permanencia del representante en un puesto de inferior categoría, según STSJ Castilla y León/Valladolid 15 de febrero de 1994 (recurso 117/1994). Prioridad también en el supuesto de movilidad geográfica, artículo 40.5 del ET.

(33) El ejercicio de funciones representativas no puede servir, obviamente, pues, ni formal ni materialmente para sancionar disciplinariamente a los representantes, ya que la misma «forma parte integrante de su libertad sindical», GALIANA (1997, p. 363). De manera que «el representante goza de inmunidad relativa, aunque amplia, en sus modos de actuación, que tiene como contrapartida la exigencia de una cierta ejemplaridad en su conducta», ALONSO y CASAS (2002, p. 204).

(34) Garantía amparada como derecho fundamental, artículo 20 de la CE. Se encuentra sujeta al límite del respeto al honor de las personas, así como a las exigencias de la buena fe que para el ejercicio de los derechos prescribe el artículo 7 del Código Civil, y el artículo 20 del ET para las relaciones laborales. Específicamente sobre la libertad de expresión en las relaciones laborales puede verse DEL REY (1994); ROJAS (1991).

el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas⁽³⁵⁾.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Es la prerrogativa más característica y de mayor relieve que disfrutaban los representantes unitarios y sindicales; debido a la parca regulación que hace la ley y los diversos convenios colectivos sobre la misma —y ante los problemas prácticos que plantea su utilización— la doctrina y la Jurisprudencia ha ido matizando el ejercicio del mismo⁽³⁶⁾.

(35) El número mínimo de horas de que van a disponer los delegados sindicales va ser de veinte, con el fin de acomodar la escala del artículo 10.2 de la LOLS con la escala que establece el artículo 68.e) del ET.

(36) Las puntualizaciones más relevantes, de entre los múltiples pronunciamientos que ha ido realizando tanto la doctrina como la jurisprudencia sobre el crédito horario, son las siguientes: «Tiempo retribuido»: BARREIRO (1980, p. 234). «Tiempo efectivo y coincidente con la jornada de la empresa; excepciones: trabajo a turnos y trabajo nocturno»: SSTCT de 14 de febrero de 1986 y 10 de febrero de 1987 y STS de 20 de mayo de 1992 (13462/1992).

«Si es delegado sindical y miembro del comité no son acumulables»: SSTSJ Castilla y León, 30 de marzo y 4 de mayo de 1992 (R.º 534/1992 y 818/1992); sin embargo, hay convenios colectivos que sí lo permiten.

«Es un derecho individual: con independencia del número de representantes»: TORRENTS (1991).

«Es un derecho legal mínimo: puede incrementarse el número de horas por convenio colectivo, pero no reducirse», SSTCT de 19 de noviembre de 1980 y 10 de enero de 1983.

«Crédito de horas acumulable, siempre y cuando lo establezca el convenio colectivo, en uno o varios representantes: liberados», STCT de 30 de octubre de 1980.

«Es un derecho a un crédito de horas de libre disposición: una vez que se cumple el fundamento para que estas horas existan, cada representante lo ejerce y administra con total libertad de criterio, por que es patrimonio jurídico del representante, y no del empleador, que no tiene legitimación para determinar el uso de estas horas, ni ejercer cualquier tipo de fiscalización, pues podría quedar amenazada la independencia del representante», STS 7 de mayo de 1986 (RA 2499). «Previo aviso y justificación», STCT de 19 de octubre de 1981 (RA 6317).

«Contratar detectives para su fiscalización: presunción de que las horas no trabajadas para realizar representación son utilizadas correctamente. El informe del detective sirve como prueba testifical y no como prueba documental. Es preciso que el detective se ratifique ante el juez.

Negar valor a este tipo de pruebas que sean obtenidas con el desconocimiento del derecho del representante a no ser sometido a una vigilancia y fiscalización continua de su vida privada y de todo

III. REGULACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

A continuación procederemos a exponer el análisis que sobre la presencia sindical a través de secciones sindicales y delegados sindicales hacen los convenios colectivos autonómicos de Castilla y León. Para ello seguiremos un esquema de trabajo similar al realizado en el epígrafe anterior; comenzando por la regulación que hacen los convenios sobre las secciones sindicales, y luego pasaremos inmediatamente a estudiar la figura del delegado sindical llevada a cabo en los convenios colectivos de referencia.

Antes de comenzar el análisis sobre los convenios colectivos, me gustaría destacar lo siguiente:

1. Varios convenios colectivos se limitan a señalar que en materia de acción sindical o derechos sindicales de los trabajadores «se estará a lo establecido en la legislación vigente»⁽³⁷⁾, «se estará a lo dispuesto en la LOLS y ET (a veces se incluye la CE)»⁽³⁸⁾ o que «son de aplicación las normas contenidas en la LOLS»⁽³⁹⁾; remisiones carentes de sentido, ya que la legislación estatal, y en particular la LOLS, es norma mínima para la negociación colectiva. Por eso, tal vez, dos convenios⁽⁴⁰⁾ han optado por no incluir dentro de su articulado nada referente a la acción sindical dentro de la empresa.

2. Otras veces se dedican a estampar en su articulado derechos y prácticas antisindicales ya enunciados en la CE, en la LOLS y en el ET —tal vez con el objeto de recordar a todos los afectados por el convenio que lo reconocido en la Ley es de aplicación en el ámbito del convenio— como son: «los empresarios respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; prohibición de sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a la afiliación sindical»⁽⁴¹⁾, «ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones»⁽⁴²⁾, o bien se estampa en el articulado derechos ya reconocidos a los trabajadores en el artículo 4 del ET⁽⁴³⁾.

su desenvolvimiento personal, puesto que una vigilancia empresarial de este tipo coarta su libertad de actuación y de función y constituye un acto de injerencia empresarial. Aun eso se podrá proceder al despido de los representantes en supuestos excepcionales de utilización en provecho personal y egoísta del crédito horario de modo manifiesto y habitual», STSJ Madrid, de 30 de octubre de 2001 (recurso 3853/2001).

(37) Convenios 12, 19 y 21.

(38) Convenio 6.

(39) Convenio 8.

(40) Convenios 1 y 18.

(41) Convenios 13 y 20.

(42) Convenios 4 y 10.

(43) Convenio 9.

3. Y por último, resulta curioso, coherente y no extraño que el convenio colectivo para los trabajadores asalariados a una organización sindical⁽⁴⁴⁾ no regule nada en materia de acción sindical.

1. SECCIONES SINDICALES

1.1. Constitución

Escaso es el número de convenios colectivos que regulen aspectos referentes a la creación de secciones sindicales en su ámbito de aplicación, y frente a la libertad de creación de secciones sindicales que estipula la LOLS —reconociendo a todos los trabajadores afiliados a cualquier sindicato el derecho de crear secciones sindicales a nivel de centro de trabajo o empresa—, aquellos que lo llevan a cabo, establecen requisitos que rayan en la ilegalidad.

Así, unas veces se dispone que «los trabajadores afiliados a un mismo sindicato legalmente constituido podrán crear la sección sindical en la provincia correspondiente (Burgos, Palencia, León, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora) siempre que acrediten una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en la provincia donde se decide crear la Sección Sindical»⁽⁴⁵⁾; en palabras de LUJÁN, que compartimos, «se trata, obviamente, de exigencias ilegales, que ponen de manifiesto un desconocimiento de los perfiles de la figura». Cláusula aplicable en su ámbito, que limita la acción sindical a determinados sindicatos, y que deberá ser impugnada por los afectados ante los Tribunales ya que lesiona el derecho de libertad sindical, y en particular el derecho de organización de los sindicatos dentro de la empresa.

En otro se permite a los Sindicatos —no habla de trabajadores— crear sección sindical a nivel de centro de trabajo o «agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales»⁽⁴⁶⁾; precepto de redacción confusa, que estimo dará lugar a más de una intervención de la Comisión Paritaria, ya que sujeta la creación de sección sindical intercentros de carácter interprovincial a unos resultados electorales que van más allá del derecho de autoorganización del sindicato en los lugares de trabajo.

Peculiar resulta —la contraparte de los trabajadores es una Administración Pública y su complejidad organizativa condiciona el sistema de acción sindical de los trabajadores dentro de los lugares de trabajo— la regulación que se hace en un convenio negociado por la Junta de Castilla y León para el personal laboral de la Administración General y Organismos Autónomos, al permitir a los trabajadores afiliados a un sindicato, en el Ámbito de la Administración o, alternativamente, a nivel de centro de trabajo crear secciones sindicales (utilizando la provincia como unidad

(44) Convenio 3.

(45) Convenio 9.

(46) Convenio 21.

de referencia de la acción sindical), cuya acepción difiere del término de centro de trabajo que nos hace el ET en su artículo 5, al comprender:

«(...) la totalidad de los establecimientos servicios y unidades administrativas dependientes de la Consejería de sanidad y organismos Autónomos dependientes de ella, que radiquen en una misma provincia; la totalidad de establecimientos (...) de la Consejería de Educación y Cultura y Organismos Autónomos dependientes de ella, que radiquen en una misma provincia y la totalidad de establecimientos (...) dependientes de las Consejerías de presidencia y Administración Territorial, Economía y Hacienda, Agricultura y Ganadería, Fomento, Medio Ambiente e Industria, Comercio y Turismo y organismos Autónomos dependientes de ellas, que radiquen en una misma provincia»⁽⁴⁷⁾.

Para que los miembros afiliados a un sindicato puedan constituir en la empresa o centro de trabajo secciones sindicales y ejercer los derechos que reconocen las normas, se precisa que el empresario conozca qué trabajadores van a formar parte de las mismas, ya que sobre él van a pesar obligaciones de carácter patrimonial, y obligaciones de hacer o permitir; solamente en un convenio se estipula la obligación de comunicar a la empresa la constitución y composición de las Secciones Sindicales, que podrán actuar como secciones sindicales transcurridos 15 días siguientes a la recepción de la comunicación⁽⁴⁸⁾. En los demás casos, aunque los convenios no señalan nada, tampoco dice nada la LOLS, la comunicación, que no va tener carácter de autorización, deberá llevarse a cabo con la antelación suficiente.

1.2. Derechos

Con el fin de facilitar la actividad sindical dentro de los recintos empresariales, algunos convenios, no todos que son objeto de estudio, han mejorado o limitado los derechos reconocidos a las secciones sindicales en la LOLS, o bien los han regulado en los mismos términos que hace la norma⁽⁴⁹⁾.

1.2.1. Derecho de reunión

Respecto al derecho de reunión, resulta una mejora evidente que se conceda a las secciones sindicales (de Administración o de centro de trabajo) 20 horas anuales dentro de la jornada de trabajo para que celebren asambleas⁽⁵⁰⁾. También supone una mejora —al ir más allá del derecho de reunión que tienen los trabajadores afiliados

(47) Convenio 5. La definición de centro de trabajo, que se hace en el artículo 108.1, viene referida al Comité de Empresa de Centro, pero entiendo que la misma debe aplicarse a las Secciones Sindicales de centro ante la interrelación que poseen ambos sistemas de representación.

(48) Convenio 5.

(49) Convenio 20.

(50) Convenio 5.

a un sindicato— a lo establecido en la Ley, que se reconozca el derecho de las secciones sindicales a convocar la Asamblea de todos los trabajadores⁽⁵¹⁾, presididas mancomunadamente por los delegados sindicales⁽⁵²⁾.

En una ocasión el derecho de reunión, sin más precisiones, se asimila al que tienen los representantes unitarios⁽⁵³⁾.

De dudosa legalidad resulta el reconocimiento en exclusiva que se hace hacia los trabajadores afiliados a los Sindicatos firmantes del convenio⁽⁵⁴⁾, en detrimento del resto de organizaciones sindicales que tengan afiliados en el ámbito de aplicación del convenio, al no respetar los mínimos establecidos en la LOLS, y tener que llevar la acción sindical —aludiendo al reducido número de trabajadores por empresa en el sector— en sus propias sedes o centros.

Manifestación de la buena armonía sindical que existe en el ámbito de aplicación del convenio es que: «todo trabajador podrá disponer de diez horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de Entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión, previo aviso de 48 horas de antelación y aportando citación»⁽⁵⁵⁾.

1.2.2. *Derecho de información*

Escaso interés han mostrado los negociadores de los convenios hacia el derecho de información —a emitirla o recibirla— que tienen los afiliados a cualquier sindicato⁽⁵⁶⁾, sin necesidad de que tengan presencia en los órganos de representación unitaria, o que sean afiliados de sindicatos más representativos. Así, en dos convenios⁽⁵⁷⁾ atendiendo a las previsiones que hace la LOLS —previo aviso al empresario, encontrarse los afiliados fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad productiva—, se reconoce en exclusiva a los afiliados a los sindicatos firmantes del convenio, no respetando el derecho reconocido a cualquier afiliado.

Al igual que ocurre en todos los ámbitos de la sociedad, la actividad sindical dentro de las empresas no se encuentra al margen de las nuevas tecnologías, y manifestación de ello es que el reconocimiento del derecho de información se instrumenta a través de las nuevas tecnologías, pudiendo solamente las Secciones Sindicales pertenecientes a los sindicatos más representativos en el ámbito del convenio, canalizar la información a través de los medios informáticos de uso general (internet, correo

(51) Convenios 5 y 9.

(52) Convenio 5.

(53) Convenio 4.

(54) Convenio 15.

(55) Convenio 10.

(56) Convenio 20.

(57) Convenios 13 y 15.

electrónico, etcétera) que posea la empresa, y sujeto a lo que tenga estipulado en sus normas⁽⁵⁸⁾.

1.2.3. *Recaudación de cuotas*

Como el derecho de recaudación de cuotas que tiene cualquier afiliado a un sindicato⁽⁵⁹⁾, o la sección sindical⁽⁶⁰⁾, queda prácticamente vaciado de contenido al permitir la LOLS, en su artículo 11.2, que el descuento se pueda hacer a través de la nómina, sin necesidad que venga mencionada dicha cláusula en el convenio, no es de extrañar que en los convenios colectivos no se haga apenas referencia a la misma.

Así, los que lo hacen, transcriben casi literalmente el enunciado que hace la LOLS⁽⁶¹⁾, en ocasiones de manera más detallado⁽⁶²⁾, o reconocen el derecho de recaudación solamente a los afiliados a los sindicatos firmante del convenio⁽⁶³⁾ y a las secciones sindicales que acrediten una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en la provincia correspondiente⁽⁶⁴⁾, frente a la acción no discriminatoria de hacer el descuento a petición de cualquier sindicato como señala la LOLS.

1.2.4. *Tablón de anuncios*

«Para facilitar el mejor desenvolvimiento de los derechos de información»⁽⁶⁵⁾, insertando la información recibida que sea de interés tanto para los afiliados al sindicato como para el resto de trabajadores, el artículo 8.2.a) de la LOLS reconoce a las secciones sindicales pertenecientes a sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos unitarios a que el empresario ponga a su disposición un tablón de anuncios, situado en el centro de trabajo, y en un lugar visible y de fácil acceso para los trabajadores.

Aunque es un derecho de uso limitado para determinadas secciones, la negociación colectiva suele ampliar la utilización del tablón a todas las secciones sindicales, independientemente de que cumplan con los requisitos del artículo 8.2.a)⁽⁶⁶⁾; otras lo limita «a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito

(58) Convenio 4.

(59) Convenio 20.

(60) Convenio 10.

(61) Convenios 5 y 20.

(62) Convenios 4 —debiendo entregar la Dirección del Centro una fotocopia de la orden de transferencia al Delegado sindical—, 6 y 13 —las Empresas entregarán a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias—.

(63) Convenio 15.

(64) Convenio 9.

(65) LUJÁN (2003, p. 238).

(66) Convenios 18 y 20.

del convenio»⁽⁶⁷⁾ sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS; se dispensa únicamente «para que inserten información los sindicatos firmantes del Convenio colectivo»⁽⁶⁸⁾ siempre y cuando el centro de trabajo «tenga más de 10 trabajadores»⁽⁶⁹⁾, y también, aunque innecesario que se diga, se pone a disposición de «las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa de centro»⁽⁷⁰⁾.

Su ubicación suele coincidir con lo dispuesto en la LOLS, «colocado en un lugar visible y de fácil acceso»⁽⁷¹⁾. Respecto al contenido de la información y avisos que puedan insertar en los tablones e interesar a los trabajadores afiliados y trabajadores en general, los convenios de referencia, de manera amplia y sin entrar en detalles, reconocen que el tablón de anuncios será utilizado para «insertar única y exclusivamente información sindical»⁽⁷²⁾, o para que las secciones «coloquen avisos y comunicaciones que haya que efectuar y estimen pertinentes»⁽⁷³⁾.

El uso del tablón de anuncios, en exclusiva o compartido con el resto de secciones e incluso con los representantes unitarios, suele ser una cuestión controvertida que ha dado lugar a más de una intervención de los Tribunales. En principio, entendemos que corresponde uno por sección cuando el convenio habla en plural, disponiendo que las secciones sindicales tendrán derecho a «tablones»⁽⁷⁴⁾; otras veces el convenio lo reconoce expresamente a las secciones sindicales correspondientes⁽⁷⁵⁾, o en exclusiva a los sindicatos firmantes del convenio colectivo⁽⁷⁶⁾; también hay supuestos de tablones compartidos entre los sindicatos firmantes del convenio colectivo⁽⁷⁷⁾ y convenios en que se reconoce el derecho a «tablones» en el mismo precepto que se lo reconoce a los Delegados de Personal y Comités de Empresa⁽⁷⁸⁾, sin especificar si es en exclusiva o compartido. Al expresarse en plural entendemos, en principio, que como mínimo, uno corresponderá para la representación unitaria y otro para las representaciones sindicales, o bien, que cada sección sindical tenga el suyo propio. Esto último más difícil de conseguir.

La dimensión del tablón de anuncios, sobre todo cuando deba de ser compartido con el resto de secciones e incluso con los representantes unitarios, no suele

(67) Convenio 4.

(68) Convenios 13 y 15.

(69) Convenio 15.

(70) Convenio 5.

(71) Convenios 4, 5, 17 y 18.

(72) Convenio 18.

(73) Convenios 4 y 20.

(74) Convenio 4.

(75) Convenio 5.

(76) Convenio 15.

(77) Convenio 13.

(78) Convenios 18 y 20.

especificarse en los convenios; solamente un convenio habla «de dimensiones suficientes»⁽⁷⁹⁾, precisión que encierra el uso compartido entre las mismas.

1.2.5. *Negociación colectiva*

Aunque el derecho de negociación, regulado su procedimiento en el título III del ET, es derecho necesario, y prácticamente innegociable en los convenios colectivos⁽⁸⁰⁾ y reconocido por la LOLS a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan presencia en el comité, algunos convenios, con el fin de facilitar el mismo, conceden permisos retribuidos⁽⁸¹⁾, para asistir a la preparación y negociación del convenio, no imputables al crédito horario⁽⁸²⁾, o bien conceden permisos retribuidos para la negociación del convenio que sean resultado de la «acumulación previamente en el mismo —trabajadores en activo— de todas las horas de los representantes sindicales de su Empresa, correspondientes al periodo de acumulación»⁽⁸³⁾.

1.2.6. *Derecho a un local*

Para que puedan los trabajadores afiliados a un sindicato desarrollar sus actividades sindicales —principalmente, reunirse para debatir cuestiones inherentes a la estrategia sindical dentro de la empresa—, la LOLS obliga al empresario a poner a su disposición un «local adecuado» siempre que pertenezcan los afiliados a sindicatos más representativos o tengan presencia en el comité de empresa, y que la unidad de referencia que se haya tomado para constituir la sección sindical cuente con más de 250 trabajadores.

Derecho que comporta al empresario una carga patrimonial de uso ilimitado, debiendo disponer el empresario el local dentro de sus recintos empresariales o bien en otro lugar pero a su cargo, y deberá tener una superficie proporcional al número de miembros que compongan la sección sindical. Salvo que la negociación colectiva disponga otra cosa, el local será de uso exclusivo por sección.

Como ocurre con el uso del tablón de anuncios, su regulación en los convenios es escasa y poco precisa —la mayor parte de ellos no lo tratan; no hay que olvidar que uno de los requisitos que establece la LOLS para obligar al empresario a que ponga un local a disposición de los trabajadores afiliados es que la empresa o centro de trabajo cuente con más de 250 trabajadores, cifra difícil de alcanzar—, y los que lo hacen, se limitan a reconocérselo, entendemos que uno por sección, expresándose

(79) Convenio 20.

(80) Excepción, artículo 83.2 del ET.

(81) Convenios 12 y 20.

(82) Convenios 7 y 11.

(83) Convenio 15.

de la siguiente manera: «a las secciones más representativas en el ámbito del convenio»⁽⁸⁴⁾, «a las que tengan representación en el Comité de Empresa de Centro»⁽⁸⁵⁾, «la empresa facilitará a las secciones sindicales locales»⁽⁸⁶⁾; o compartir los locales que ponga a disposición la empresa entre las distintas secciones y el Comité Intercentro, previo acuerdo sobre el sistema de uso⁽⁸⁷⁾.

Que deba ser adecuado el local, como estipula la LOLS, comportaría, en principio, que el recinto tenga unas dimensiones razonables, donde los afiliados puedan reunirse y llevar a cabo la actividad sindical; otra cosa distinta es que el mismo tenga que estar obligatoriamente dotado de determinados medios materiales. Ante la escasa especificación de la Ley, la negociación colectiva es un instrumento idóneo para solventar tal problemática.

La dimensión del local solamente es tratada por un convenio⁽⁸⁸⁾, en donde se establece que tendrá una superficie de 25 metros cuadrados, ya se encuentre ubicado en las propias instalaciones de la Administración o a través de arrendamiento, en el supuesto de no poderse en sus instalaciones.

La dotación del local comprende desde la imprecisión de su contenido, «dotados de medios materiales que se estime necesario»⁽⁸⁹⁾, «material de oficina suficiente»⁽⁹⁰⁾, sujeta, por tanto, a la buena disponibilidad del empresario; hasta la concreción más detallada, «provistos del correspondiente mobiliario, material y medios técnicos, ofimáticos y de comunicación para que puedan desarrollar su actividad»⁽⁹¹⁾.

2. EL DELEGADO SINDICAL

Al igual que ocurre con las Secciones Sindicales, son pocos los convenios colectivos que tratan sobre los «portavoces» de los trabajadores afiliados a un sindicato en la empresa o centro de trabajo y en una sola ocasión delimitan expresamente su cometido: «La función del delegado sindical será la de defender los intereses del sindicato o la Confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la empresa»⁽⁹²⁾.

(84) Convenio 4.

(85) Convenio 5.

(86) Convenio 20.

(87) Convenio 9.

(88) Convenio 5. También se va a poner a disposición de las secciones sindicales el local del Comité de centro, de 40 metros cuadrados, cuando no sea utilizado por el citado órgano.

(89) Convenio 20.

(90) Convenio 5. «Las Secciones Sindicales serán responsables del material que se les encomiende. Cualquier relevo en las Secciones Sindicales dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción de material», según dispone el artículo 110.8.a).

(91) Convenio 4.

(92) Convenio 20.

2.1. Requisitos

Los requisitos que señalan los convenios para poder contar con delegados sindicales van desde la remisión a lo señalado en el artículo 10.1 de la LOLS⁽⁹³⁾, es decir que la unidad de referencia —el centro de trabajo o la empresa— cuente con 250 trabajadores y que se tenga presencia sindical en el comité, hasta exigir determinados requisitos que rozan la ilegalidad, salvo que se traten de Delegados Sindicales al margen de la LOLS pero amparados por el convenio en derechos y garantías, como son: haber superado el período de prueba y sometido al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente⁽⁹⁴⁾, o bien supeditar la existencia de delegado sindical a la demostración de poseer el 10 por 100 de los trabajadores afiliados, sobre el total de la plantilla o haber alcanzado el 10 por 100 de los votos obtenidos en las elecciones sindicales⁽⁹⁵⁾.

2.2. Número de delegados sindicales

El número de delegados sindicales con que van poder contar las Secciones Sindicales correspondientes va a estar en función del cumplimiento de requisitos que señala La LOLS en su artículo 10.2 y en virtud de lo dispuesto en los convenios de referencia; aquellas secciones sindicales que no se encuentren dentro de los supuestos anteriores, podrán como ha señalado el TC contar con delegados o «portavoces» al margen de la norma.

En los casos en que la norma colectiva parte de los requisitos establecidos en la LOLS, se ha establecido un número de delegados sindicales que mejora considerablemente lo estipulado en la misma⁽⁹⁶⁾:

- Si, en el ámbito a que se extiende la sección —centro de trabajo o Administración—, el sindicato ha obtenido el 10 por 100 o más de la totalidad de los representantes unitarios, podrán designar un delegado sindical por cada 250 trabajadores o fracción superior a 125.
- Poder acreditar las organizaciones sindicales —sin perjuicio de lo establecido anteriormente— hasta un máximo de hasta tres delegados sindicales de carácter general, siempre y cuando alcancen en el ámbito general del convenio el 10 por 100 de representantes unitarios.
- Y aquellos sindicatos que no se encuentren en los supuestos anteriores podrán nombrar un delegado sindical en el ámbito en que se extiende la sección correspondiente.

(93) Convenio 4.

(94) Convenio 9.

(95) Convenio 20.

(96) Convenio 5.

Al menos a un solo delegado sindical —teniendo los mismos derechos y garantías que los comités de empresa o delegados de personal, excepto el crédito horario— tendrán derecho las Secciones que consigan el 10 por 100 de los votos en la elecciones sindicales o demostrar que alcanzan el 10 por 100 de trabajadores afiliados sobre el total de la plantilla⁽⁹⁷⁾.

También tenemos un supuesto en que se rebaja la cifra de 250 que exige la LOLS a que la empresa cuente con más de 200 trabajadores para contar por lo menos con un delegado sindical⁽⁹⁸⁾.

2.3. Designación de los delegados sindicales

El procedimiento para nombrar delegados sindicales va desde la remisión a los Estatutos y Reglamentos de la Organización Sindical⁽⁹⁹⁾, hasta la regulación minuciosa y detallada que prevé el nombramiento, acreditación, plazo de comunicación, acta de nombramiento, etcétera⁽¹⁰⁰⁾.

2.4. Derechos

La LOLS solamente contempla los derechos del delegado sindical en el supuesto de que no pertenezca al comité de empresa —que van a poder ejercer cualquier delegado sindical pertenezca o no al comité—, a salvo de lo que pudiera establecerse por convenio colectivo.

Los convenios colectivos analizados, y que son pocos los que regulan los derechos, se ciñen principalmente a transcribir casi literalmente lo que ya viene reconocido en la Ley⁽¹⁰¹⁾, remiten en derechos sindicales a «las normas contenidas en la LOLS»⁽¹⁰²⁾, o indican que «se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento (en algunos casos se especifica en: CE, LOLS y ET)»⁽¹⁰³⁾.

En relación al derecho de información que la LOLS reconoce en el artículo 10.3.1.º a los delegados sindicales en los mismos términos que al comité de empresa, entendemos que si el convenio colectivo de aplicación amplía o concreta el derecho de información señalado en el ET para el comité, esa información deberá ser facilitada a los delegados sindicales que no formen parte del mismo⁽¹⁰⁴⁾.

(97) Convenio 20.

(98) Convenio 20.

(99) Convenio 9.

(100) Convenio 5.

(101) Convenio 5. Los derechos reconocidos se ejercerán por los delegados sindicales en relación al ámbito en donde hayan sido elegido: en el Comité de empresa de centro de trabajo y en el ámbito General de la Administración.

(102) Convenios 6 y 8.

(103) Convenios 12 y 21.

(104) Convenios 4 y 5. El convenio 5 detalla y amplía la documentación que hay que entregar al comité estipulado en el artículo 64 del ET.

Delimitándole de la sección sindical a la que representa se le reconoce en exclusiva el derecho «a la libre difusión de sus publicaciones, avisos u opiniones» que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, así como, «a reunirse en los locales», se supone que con el resto de delegados, en los mismos términos que se señalan para la Asamblea de Trabajadores.

La contrapartida de los derechos que se reconocen a las secciones sindicales y a los delegados de las mismas se traducen en que la responsabilidad va a recaer no en todos los miembros que componen la sección sindical sino en el delegado sindical que las representa⁽¹⁰⁵⁾.

2.5. Garantías

También podemos afirmar, como hemos estado diciendo a lo largo de todo el estudio de los convenios, que la regulación que hacen los convenios de referencia sobre las garantías resulta escasa, remiten a la LOLS, transcriben literalmente lo que dice la ley o bien remiten a la legislación específica, es decir, al ET.

Enunciadas en el artículo 68 del ET para los representantes unitarios, son de aplicación a los delegados sindicales, independientemente de que no formen parte del comité, en virtud de lo señalado en el artículo 10.3 de la LOLS. Si las mismas son detalladas y mejoradas en convenio colectivo, también afectarán a los delegados sindicales.

a) Apertura de expediente contradictorio.

De esta forma, el legislador le concede al representante «la oportunidad de mantener su opinión al respecto y de alegar lo que a su derecho convenga, antes de que la empresa ponga en práctica su decisión de imponerle una sanción disciplinaria»⁽¹⁰⁶⁾.

Para cumplir con lo estipulado en la Ley no se precisa de grandes formalidades, siendo suficiente lo señalado en el ET; a veces se indica que el expediente contradictorio se realizará con audiencia del trabajador y del Comité Intercentros⁽¹⁰⁷⁾.

Lo más relevante que hacen los convenios sobre esta garantía es extender más allá en el tiempo lo dispuesto en el ET: la extensión en el orden temporal abarca desde los 2⁽¹⁰⁸⁾, 3⁽¹⁰⁹⁾ y hasta 4 años⁽¹¹⁰⁾ después del cese del representante en su cargo de representación.

(105) Convenio 9.

(106) STC 38/1981, de 23 de noviembre.

(107) Convenio 9.

(108) Convenio 10.

(109) Convenio 4.

(110) Convenio 5 —también al trabajador que haya sido proclamado candidato—.

b) Prioridad de permanencia en la empresa.

Solamente destacar que los convenios la extienden hasta 2⁽¹¹¹⁾, 3⁽¹¹²⁾ y 4 años⁽¹¹³⁾ más allá desde que expiró el cargo de representación.

c) No ser despedido ni sancionado.

También se amplía esta garantía 2⁽¹¹⁴⁾, 3⁽¹¹⁵⁾ y 4 años⁽¹¹⁶⁾ desde que terminó el representante su mandato.

d) No discriminación en su promoción económica y profesional.

Al igual que ocurre con las garantías anteriores, va a funcionar hasta 2⁽¹¹⁷⁾, 3⁽¹¹⁸⁾ y 4 años⁽¹¹⁹⁾ desde que finalizó el cargo de representación.

e) Expresar con libertad sus opiniones.

Solamente un convenio colectivo extiende esta garantía hasta 4 años más allá desde que finalizó el mandato⁽¹²⁰⁾. Extensión que tiene poco sentido frente a la ampliación temporal que se hace de las garantías anteriores, ya que por vía Constitucional la libertad de expresión la tiene reconocida con carácter permanente cualquier ciudadano sea o no trabajador; y, además, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.b) de la LOLS, todo trabajador afiliado a un sindicato tiene derecho a «distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa».

f) Crédito horario.

Para llevar a cabo la función encomendada de representación de los intereses de los trabajadores afiliados en particular y del resto de trabajadores en general precisan de «tiempo retribuido», es decir, que durante la jornada laboral comprometida dispongan de tiempo que les permita ejercer como representantes defendiendo los intereses de sus representados y que no suponga una merma en sus ingresos mensuales⁽¹²¹⁾.

(111) Convenio 10.

(112) Convenio 4.

(113) Convenio 5 —también al trabajador que haya sido proclamado candidato—.

(114) Convenios 9 y 10.

(115) Convenio 4.

(116) Convenio 5 —incluye también al trabajador que haya sido proclamado candidato—.

(117) Convenio 10.

(118) Convenio 4.

(119) Convenio 5 —comprende también al trabajador que haya sido proclamado candidato—.

(120) Convenio 5.

(121) En los convenios 5 y 13 se indica el sistema de retribución durante el ejercicio del crédito horario por el representante; así, en el 5 se asimila a la retribución como si fueran trabajadores en activo, manteniendo las retribuciones al puesto de trabajo que ocupen con carácter definitivo; y en el 13,

Ese tiempo retribuido se conoce como crédito horario en términos del artículo 68.e) del ET para aquellos trabajadores que ostenten la cualidad de representante de todos los trabajadores, que por extensión de la LOLS se va conceder a su vez a aquellos trabajadores que sean nombrados delegados sindicales pero no formen parte del comité.

La negociación colectiva es el instrumento idóneo para adecuar lo estipulado en ET, de manera que el convenio colectivo podrá delimitar su ejercicio para salvaguardar los intereses que encierra el mismo tanto para el representante como para el empresario, al ser una actividad a desarrollar por el representante durante su jornada de trabajo y una sobrecarga para el empleador.

La fiscalización y control de su uso por parte del empresario —aunque «en todo caso, los criterios sobre la necesidad de justificación escrita se aplicarán con la máxima flexibilidad»⁽¹²²⁾—, viene motivada al verse desprovisto de parte de sus recursos humanos ante el ejercicio del representante de sus funciones de representación —sobre todo cuando el liberado es a tiempo completo—, que comportará la contratación de nuevos trabajadores o bien la sobrecarga de trabajo de sus compañeros.

Así observamos en los convenios de referencia que para su uso, y posterior control de veracidad en su disfrute, se precisa «preaviso, verbal o escrito, certificado de uso, tipo de actividad que motivó el permiso y las horas de comienzo y finalización de la actividad realizada» ya que «no podrán imputarse al crédito retribuido las horas invertidas en la representación fuera de la jornada laboral del representante», computándose al crédito aquellas «horas que coincidan con las de trabajo»⁽¹²³⁾. La licencia no retribuida para ejercer funciones de representación queda al margen de lo estipulado en el artículo 68.e) del ET⁽¹²⁴⁾.

Cada representante tendrá un número de horas mensuales retribuidas en función del censo de trabajadores atendiendo a la escala establecida en el ET o a lo dispuesto en el convenio colectivo⁽¹²⁵⁾, y a veces se permite acumular el crédito horario obtenido como delegado sindical y como miembro del comité⁽¹²⁶⁾.

si las retribuciones están fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados al mes en cuestión, y en el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido anteriormente, el mes de trabajo sin incidencia de las horas sindicales.

(122) Convenio 5.

(123) Convenio 5; se detalla la manera de hacer efectiva el uso del tiempo retribuido que tienen los representantes de los trabajadores.

(124) En el convenio 9 se concede a los delegados sindicales una licencia anual no retribuida de dos períodos de hasta 15 días naturales cada uno para atender funciones representativas.

(125) Convenio 20 permite la existencia de delegado sindical al amparo del artículo 10.3 de la LOLS cuando el censo de trabajadores sea de más de 200 trabajadores; así le corresponden al delegado 35 horas retribuidas al mes.

(126) Convenio 5.

El ET permite que a través del convenio colectivo se cedan y acumulen las horas de trabajo de cada uno de los representantes en uno o varios, pudiendo quedar relevados del trabajo sin que afecte negativamente a su retribución.

Hay convenios colectivos de los analizados que estipulan que la acumulación del crédito horario solamente se podrá realizar en un trabajador⁽¹²⁷⁾, en uno o varios⁽¹²⁸⁾, o que la misma se efectuará en los términos que se señalen en el acuerdo alcanzado entre el empresario y los representantes⁽¹²⁹⁾.

Como la cesión del crédito horario conlleva que sea acumulado en uno o varios de los representantes, permitiendo que el representante cesionario se libere de manera completa o parcial de prestar la actividad laboral pero no la representativa, los convenios suelen detallar los términos en que se puede llevar a cabo la cesión en uno o varios de los representantes, apareciendo de este modo lo que los convenios colectivos denominan como «bolsa de crédito horario».

En una sola ocasión se determina cómo calcular el número de horas que van a formar parte de la bolsa de crédito horario; así, tenemos que la misma va a estar constituida por dos partidas: 1.^a, una fija e invariable durante la vigencia del convenio que se obtiene de multiplicar 240 por el número de representantes unitarios que haya alcanzado cada sindicato en el ámbito del Convenio; 2.^a, y otra partida variable constituida por la cesión que hacen los representantes unitarios y delegados sindicales a favor de su sindicato por escrito y de manera irrevocable⁽¹³⁰⁾.

La acumulación de horas en uno o varios tras la cesión de los representantes tiene, en principio, carácter irrevocable —salvo baja del representante⁽¹³¹⁾—, que precisa para su utilización de manera trimestral⁽¹³²⁾, semestral⁽¹³³⁾ o anual⁽¹³⁴⁾ de comunicación previa a la empresa, y a veces sin precisar antelación⁽¹³⁵⁾.

El número de horas obtenido por la cesión del crédito horario suele atribuirse al Sindicato⁽¹³⁶⁾; otras veces no se señala nada⁽¹³⁷⁾, por tanto son horas de titularidad personal utilizadas de acuerdo con los intereses del representante, pertenecen a su

(127) Convenio 16.

(128) Convenios 4, 11 y 13. En el convenio 5 la cesión del crédito horario tiene un régimen específico; su regulación es mucho más detallada que lo que se hace en los demás convenios.

(129) Convenios 13 y 14.

(130) Convenio 5.

(131) Convenio 5.

(132) Convenio 14.

(133) Convenio 13.

(134) Convenio 5; se precisa que la cesión —a efectos de cuantificar el número de horas— se comunique a la empresa en el mes de noviembre anterior al año natural en que se pretenda surta aquélla sus efectos, debiendo entregarse copia de los documentos de cesión.

(135) Convenio 14.

(136) Convenio 5.

(137) Convenios 13 y 14.

patrimonio, presumiéndose el uso correcto de las mismas; por tanto, son horas de libre disponibilidad.

Cuando la titularidad se atribuye al Sindicato la distribución la puede realizar entre sus afiliados al mismo que sean representantes unitarios o sindicales, o no sean representantes; en este último caso, uno por cada doce representantes electos pertenecientes al Sindicato y que considere oportunos para el mejor cumplimiento de sus fines⁽¹³⁸⁾.

Detrás de la acumulación de horas en el menor número de representantes aparece la figura sindical conocida como «liberado sindical», que puede ser a tiempo parcial o total. Cuando el número de horas alcanzado tras la cesión no supongan la liberación del representante⁽¹³⁹⁾, se entenderá que es de libre disposición del mismo, debiendo preavisar y justificar su utilización, pero de manera flexible; en cambio, cuando la liberación es total o parcial⁽¹⁴⁰⁾, se puntualiza que será distribuida por periodos no inferiores a un mes y que deberá ser preavisada su utilización con 20 días de antelación⁽¹⁴¹⁾.

En alguna ocasión, las menos, la empresa —en este caso no olvidemos que es la Administración— concede a los Sindicatos, a través del convenio, poder contar con liberados que van más allá de lo estipulado en ET y LOLS. Así, si demuestra el Sindicato «una implantación en el ámbito total y global a que se extiende el Convenio de al menos el 10 por 100 de los representantes en las elecciones a órganos de representación unitaria del personal podrán liberar —se le denomina «liberado institucional», y es a tiempo completo—, sin cargo a la bolsa sindical y sin rebasar en ningún caso el número de nueve, a un afiliado por cada diez representantes o fracción, obtenidos en las elecciones sindicales a miembros de los Comités de Empresa de Centro»⁽¹⁴²⁾.

Por último, y ante la complejidad que suele entrañar el uso, distribución y control del crédito horario, no es de extrañar que se cree una comisión específica —denominada Comisión de Seguimiento— para vigilar el cumplimiento de lo pactado sobre la bolsa de crédito horario⁽¹⁴³⁾.

IV. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio 1: Empleados de notarías del ilustre Colegio Notarial de Valladolid (León, Palencia, Salamanca, Zamora y Valladolid), BOP de Valladolid de 24 de diciembre de 1996.

(138) Convenio 5.

(139) Convenio 5.

(140) Convenio 5. Resulta extraño que no se haya diferenciado en el convenio entre el liberado total y parcial, y la figura que no comporta liberación, pero tiene derecho al crédito horario, ya que se confunde con el liberado parcial.

(141) Convenio 5.

(142) Convenio 5.

(143) Solamente contiene esta previsión el Convenio 5, comisión que estará constituida por representantes de la Administración y de los Sindicatos.

- Convenio 2: «Ibérica de Autopistas, SA» (IBERPISTAS) (Ávila y Segovia), BOCyL de 20 de julio de 2000.
- Convenio 3: Unión Regional de CC.OO. de Castilla y León (todas provincias de Castilla y León), BOCyL de 29 de julio de 2002.
- Convenio 4: Convenio Colectivo para el personal de las Universidades Públicas de Castilla y León. BOCyL de 14 de noviembre de 2002.
- Convenio 5: Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta. BOCyL de 27 de enero de 2003. Actualmente se encuentran adheridos al mismo, el personal de la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León, BOCyL de 5 de agosto de 2005.
- Convenio 6: Extensión del Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de Salamanca al mismo sector de actividad de las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria, BOCyL de 31 de marzo de 2003.
- Convenio 7: «Distribuidora Farmacéutica de Castilla y León» (DIFCALSA) (Burgos y Valladolid), BOCyL de 14 julio 2003.
- Convenio 8: «Cementos Portland» para sus centros de trabajo en Palencia y Valladolid, BOCyL de 29 de diciembre de 2003.
- Convenio 9: V Convenio Colectivo de «Gas Natural de Castilla y León, SA». Burgos, Palencia, León, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora, BOCyL de 26 de enero de 2004.
- Convenio 10: I Convenio Colectivo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid, BOCyL de 13 de febrero de 2004.
- Convenio 11: XXV Convenio Colectivo de «El Norte de Castilla, SA». Palencia, Segovia, Valladolid y Zamora, BOCyL de 12 de mayo de 2004.
- Convenio 12: Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid a la provincia de Burgos, BOCyL 17 de mayo de 2004.
- Convenio 13: V Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (todas las provincias de Castilla y León), BOCyL de 10 de junio de 2004.
- Convenio 14: Convenio Colectivo para Empresas de Televisión Local y Regional en Castilla y León, BOCyL de 14 de julio de 2004.
- Convenio 15: Extensión del Convenio Colectivo para empleados de las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa, de la provincia de Valladolid a las de Ávila, Segovia y Soria, BOCyL de 6 de agosto de 2004.
- Convenio 16: Convenio Colectivo para las Empresas y Trabajadores del Transporte de Enfermos de Accidentados en Ambulancias de la Comunidad de Castilla y León, BOCyL de 6 de agosto de 2004.
- Convenio 17: Convenio Colectivo Sector Pizarras en la Comunidad Autónoma de Castilla y León (León, Segovia y Zamora), BOCyL de 3 de septiembre de 2004.
- Convenio 18: Convenio Colectivo Regional para el Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León, BOCyL de 30 de septiembre de 2004.

Convenio 19: VII Convenio Colectivo de la Federación de Castilla y León de Fútbol. Todas las provincias de Castilla y León. BOCyL de 27 de abril de 2005.

Convenio 20: II Convenio Colectivo Regional de Ayuda a Domicilio. BOCyL de 18 de julio de 2005.

Convenio 21: Extensión del convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de la Comunidad de Murcia a todas las provincias de Castilla y León, excepto Burgos. BOCyL de 22 de noviembre de 2005.

V. BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL MONTESINOS, I. (1993): «La acción sindical en la empresa», *TS*, núm. 27.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. (2002): *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *La organización del sindicato en los lugares de trabajo (Empresa y Administración Pública)*, Civitas, Madrid (1991).

BARREIRO GONZÁLEZ, G. (1980): *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, IELSS, Madrid.

CRUZ VILLALÓN, J. (1986): «El reconocimiento legal de la representación y la acción sindical en la empresa», en AA.VV., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid.

CUEVAS LÓPEZ, J. (1982): *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Aranzadi, Pamplona.

DEL REY GUANTER, S. (1994): *La libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, Civitas, Madrid.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (1990): *La representatividad sindical en el modelo laboral español*, Tecnos, Madrid.

GALIANA MORENO, J.M. (1997): «Artículo 68. Garantías», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona.

GARCÍA MURCIA, J. (1987): *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, MTSS, Madrid.

LAWLOR, T.; RUGBY, M., y PÉREZ, S. (2004): «La intervención sindical en la previsión de formación continua en España: Análisis de un estudio empírico», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 51.

LUJÁN ALCARAZ, J. (2003): *La acción sindical en la empresa*, CES, Madrid.

MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (dirección y coordinación) (2002): *Tratado práctico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Aranzadi, Navarra.

MOLERO MANGLANO, C. (1987): *La representación laboral en la empresa*, ICAI, Madrid.

NAVARRO NIETO, F. (1993): *La representatividad sindical*, MTSS, Madrid.

OJEDA AVILÉS, A. (2003): *Derecho Sindical*, Tecnos, 8.^a ed., Madrid.

ROJAS RIVERO, P. (1991): *La libertad de expresión del trabajador*, TRITTA, Madrid.

RODRIGUEZ-SAÑUDO, F. (1986): «La representatividad sindical», en VV.AA.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid.

- SÁEZ LARA, C. (1992): «Representación y acción sindical en la empresa», *MTSS*, Madrid.
- SALA FRANCO, T., y ALBIOL MONTESINOS, I. (2001): *Manual de Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, 7.^a ed., Valencia.
- TORRENTS (1991): «El crédito horario de los representantes del personal en la empresa: criterios jurisprudenciales», *AL*, núm. 34.
- TUDELA CAMBRONERO, G. (1987 y 1991): «Origen de las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa (I y II)», *RT*, núms. 85 y 86.
- *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, 2.^a ed., Tecnos, Madrid.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1988-II): «Representación y representatividad sindicales en España», *RL*.