

INSTRUCCIONES SOBRE EL DERECHO A LA UTILIZACIÓN DE LOCALES SINDICALES POR PARTE DE LAS SECCIONES SINDICALES, JUNTAS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA

1.- MARCO GENERAL

Dentro del derecho a la libertad sindical que reconoce el artículo 28 de la Constitución, el artículo 8.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, establece que

“ Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

...c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de Trabajo con mas de 250 trabajadores.”

Los supuestos, por tanto, para que una sección sindical disponga de local sindical son:

1. Por un lado, o bien tener la condición de sindicato más representativo, en los términos establecidos por los artículos 6 y 7 de la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical, o bien tener representación en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas.
2. Que la empresa o Centro de Trabajo tenga más de 250 trabajadores. En este aspecto, en los anexos figuran los centros de trabajo que reúnen este requisito.

2.- APLICACIÓN EN EL AMBITO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD

2.1.- Personal Estatutario/Funcionario

El primer requisito para tener derecho a local adecuado es que la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores. A este aspecto, habrá que remitirse al Anexo II del “Acuerdo de 30 de diciembre, entre la Conselleria de Sanidad y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Sanidad sobre créditos horarios, acumulaciones horarias y constitución de Secciones Sindicales”. En

este sentido, las secciones sindicales que se constituyan en esos Centros de Trabajo tendrán derecho a local sindical, siempre que reúnan el requisito de la representación.

Respecto la representación sindical, hay que tener en cuenta:

- De acuerdo con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, los sindicatos CCOO y UGT tienen el carácter de más representativos, por lo que sus secciones sindicales tienen derecho a utilizar un local sindical en todos los centros de trabajos que figuran en el mencionado Anexo II.
- El resto de secciones sindicales tendrán derecho a local sindical si cuentan con representación en la Junta de Personal del área correspondiente.
- Respecto a la situación de los sindicatos CEMSATSE y STSPV-IV, a los mismos les resulta de aplicación el artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por haber obtenido más del 10 por 100 de los órganos de representación del personal en un ámbito funcional y territorial específico (el conjunto de la Generalitat Valenciana), por lo que están legitimados para ejercitar unas funciones y facultades específicas, pero en ningún caso tienen la consideración de sindicatos más representativos, por lo que tendrán derecho a local sólo en aquellas áreas en las que hayan obtenido representación en los órganos de representación.

2.2.- Comité de Empresa del Personal Laboral

Hay que tener en cuenta que el ámbito territorial de los Comités de Empresa no es el área de salud, sino la provincia, existiendo por tanto un comité de Empresa por cada una de las tres provincias de la Comunidad Valenciana.

Respecto a los centro de trabajo con más de 250 trabajadores, hay que remitirse al Anexo I del *"Acuerdo de 27 de febrero de 2004, entre la Conselleria de Sanidad y las Organizaciones Sindicales con representación en los Comités de Empresa, sobre créditos horarios, acumulaciones horarias y constitución de secciones sindicales para el personal laboral de Instituciones Sanitarias"*. Así, hay que entender que tienen más de 250 trabajadores la provincia de Valencia y la de Alicante, mientras que la de Castellón, al no llegar a dicho número, no tendrán derecho las secciones sindicales que se constituyan en dicha provincia a la utilización de local sindical.

En relación con la representatividad sindical en las Juntas de Personal, los sindicatos CCOO y UGT tienen la consideración de más representativos, mientras que

el resto de secciones sindicales tendrán derecho a local sindical en la medida que ostenten representación en el Comité de Empresa Correspondiente.

2.3.- Local de reunión para Juntas de Personal y Comités de Empresa.

Junto al derecho de las secciones sindicales a disponer de local sindical, el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores y la ley 7/1989 establecen el derecho de los Comités de Empresa o Juntas de Personal, como órganos de representación de los trabajadores, a disponer también de un local sindical (art. 81 del ET)

Por tanto, las Juntas de Personal de cada área de salud, y los comités de empresa de cada una de las tres provincias tienen también derecho a la utilización de un local, si bien nada impide que este local sea de uso exclusivo para las mismas, pudiendo ser compartido con las secciones sindicales, si las circunstancias así lo aconsejan. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de febrero de 1998, RJ 1998\1431, establece que *“la condición de exclusividad que se pretende carece de apoyo legal, incluso en supuestos en que el local sea puesto a disposición para su uso compartido por los representantes unitarios y sindicales, pues el derecho que a los primeros reconoce el art. 81 del Estatuto de los Trabajadores y el análogo que se consagra a favor de las secciones sindicales no han de ser entendidos en términos que excluyan la utilización compartida de una y otra representación, sino en los de que sea adecuado para el respectivo ejercicio de su actividad representativa”*

3.- CARACTERÍSTICAS DE LOS LOCALES SINDICALES

3.1 Falta de locales o de espacio

En primer lugar, hay que tener presente que el derecho de las secciones sindicales a disponer de un local “adecuado”, como califica la ley al local, no puede condicionarse, como han resuelto en distintas ocasiones los Tribunales, a la imposibilidad material de proporcionar este local por no tener el centro de trabajo ningún local apto para tales funciones. En este sentido podemos citar la sentencia de 15 septiembre 1998, núm. 6101/1998, del TSJ de Cataluña, o la 2637/2002 AS 2003\1128 del TSJ de la Comunidad Valenciana, en las que se condena a la administración pese alegar la imposibilidad física o material de proporcionar dichos locales por falta de espacio.

3.2.- Locales de uso exclusivo

Que, en todo caso, ni los tribunales ni la ley exigen que la utilización del local sea exclusiva para cada sección sindical, sino que puede compartirse un local por varias

secciones sindicales. En este sentido, citar la Sentencia del TRIBUNAL SUPREMO, Sala de lo Social) de 24 de septiembre 1996; Ar 6851:

“...sin que el citado precepto (art.8.2.c LOLS, obligue a facilitar local para uso exclusivo, pues lo que ordena es que sea adecuado, condición que ha de entenderse cumplida cuando en dicho local pueda desarrollarse eficazmente la actividad de una y otra representación...La condición de exclusividad que se pretende carece de apoyo legal incluso en supuestos en que el local sea puesto a disposición para su uso compartido por los representantes unitarios y sindicales, pues el derecho que a los primeros reconoce el artículo 8.1 ET y el análogo de la LOLS no han de entenderse en términos que excluyan la utilización compartida, sino en los de que sea adecuado para el respectivo ejercicio de su actividad representativa.

3.3.- No discriminación

Pueden suponer infracciones a los principios de igualdad y de prohibición de la discriminación diferentes conductas tales como:

- Proporcionar locales exclusivos a algunos sindicatos y compartidos a otros, aun cuando se haga en base a la diferente representatividad de unos y otros, tal y como establece la STSJ de Las Palmas, 533/2001, de 19 de junio. El TS, en sentencia de 3 de febrero de 1998, RJ 1998\1431, llega, en cambio, a una solución distinta, entendiendo que si se utiliza el criterio de la mayor representatividad para otorgar locales en exclusiva no supone discriminación. Por su parte, el TSJ de Murcia, en sentencia de 25 de julio de 2000, AS 2000\2483, condenó al Ayuntamiento de Cartagena por facilitar un local compartido con otra sección sindical a la del sindicato SIME, con el pretexto de tratarse de un sindicato de nueva implantación en el Ayuntamiento. El Tribunal entendió en este caso que el criterio de la antigüedad no podía prevalecer sobre el de la mayor implantación, por lo que condenó al Ayuntamiento.
- Proporcionar locales en el mismo centro de trabajo a algunos sindicatos y en otros edificios a otros, siempre que dicha circunstancia no obedezca a razones objetivas y absolutamente motivadas. En este sentido, STSJC, AS 2001\200, que condenó a RENFE por facilitar el local sindical a un sindicato en una localidad de la Provincia, cuando el resto tenían su local en la capital provincial, donde trabajaban un mayor número de trabajadores.

Justificar diferencias de trato entre unos sindicatos y otros en circunstancias como que unos llevan muchos años en la Junta de Personal y otros se acaban de incorporar a las mismas.

En todo caso, hay que tener en cuenta que al tratarse de cuestiones relativas a derechos fundamentales, toda desigualdad de trato entre secciones sindicales debe ser justificada de manera objetiva y razonable por la administración, correspondiendo a esta la carga de la prueba de la no discriminación, o dicho de otro modo, corresponde a la administración destruir la presunción de cualquier trato discriminatorio, siendo condenada cuando no consiga convencer al juzgador de la no existencia de discriminación.

Valencia, 15 de abril de 2004

El Director General de Recursos Humanos



Jose Cano Pascual