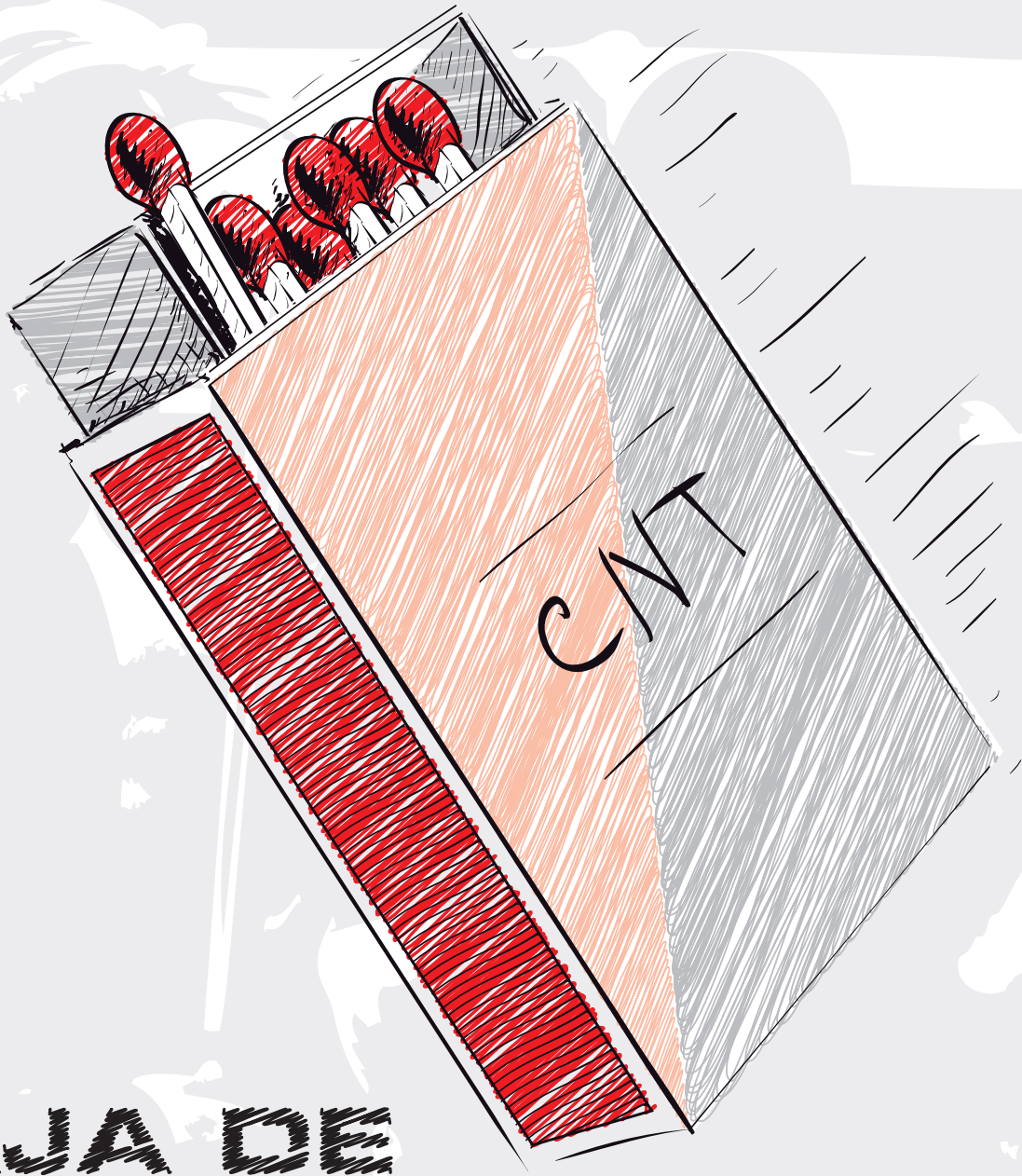


LAS SECCIONES SINDICALES.

SERIE FORMACIÓN SINDICAL.



CAJA DE

HERRAMIENTAS

PARA LA

LUCHA

Confederación Nacional del Trabajo

Autoría: Gabinete Técnico Confederal CNT-AIT. gabinete.tecnico@cnt.es

Traducen: David Becerra, SOV Olot y SOV A Coruña.

Coordinan: Secretarías de Acción Sindical, Jurídica y Formación y Estudios del Secretariado Permanente del Comité Confederal CNT-AIT.

Edita: Secretaría Formación y Estudios Secretariado Permanente del Comité Confederal CNT-AIT. Agosto 2012.

Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Córdoba.

correo-e: spcc@cnt.es

Dirección Postal: **Apartado 2138 - Código Postal 14080**. Teléfono: **957 434 897 / 607 706 193**. Fax: **942 940 983**

ÍNDICE

0.- INTRODUCCIÓN	5
1.- REPRESENTACIÓN	6
2.- DELEGADA O DELEGADO SINDICAL: MOTIVOS PARA EL CAMBIO DE ESTRATEGIA SINDICAL	7
3.- CONSTITUCIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL. ANEXOS	10
4.- LEGITIMIDAD E IMPLANTACIÓN	12
5.- DERECHOS DE LA SECCIÓN SINDICAL	14
5.1.- Derecho a reunión	15
5.2.- Derecho a recibir y transmitir información	16
5.3.- Derecho a la participación en el proceso de consulta	17
5.4.- Derecho a ser oídos en caso de sanción o despido de afiliados y afiliadas	17
6.- LOS CARGOS DE LAS SECCIONES SINDICALES. RESPONSABILIDADES CONCRETAS DE CADA CARGO	19
7.- ESTRATEGIA DE LAS SECCIONES SINDICALES	22
7.1.- Crecer: afiliación y formación militante	22
7.2.- Propaganda sindical: el cuidado de la imagen	22
7.3.- Las relaciones con el Comité de Empresa y los otros Sindicatos	23
7.4.- Estrategias para, en caso de conflicto laboral, afrontar la cohesión de la plantilla y los ataques a la Sección Sindical	23
7.5.- Cómo articular el discurso(s) reivindicativo/revolucionario de la Sección Sindical	24

0.- Introducción

La CNT representa un sindicalismo basado en la adhesión, en la participación activa de sus miembros. En muchos casos el anarcosindicalismo ha sido descrito como la filosofía de la acción, conjugando no sólo un modelo organizativo propio, sino también un fuerte activismo basado en el compromiso. La promoción de unas ideas conlleva también la facultad de obrar coherentemente con las mismas, por tanto, en el plano sindical la CNT ha buscado criterios objetivos basados en la representación, pero también que la misma se desarrolle mediante la acción directa, sin interlocutores ajenos a lo que el anarcosindicalismo representa. Ha pretendido conjugar la democracia directa, como medio de control real y en cualquier momento de la representación sindical, sin revestir esa representatividad en un privilegio que permita mantenerlo sin la confianza de quien la elige para defensa de un interés colectivo.

El sindicalismo puro es un instrumento para la defensa de unos intereses concretos, los de las y los trabajadores, si eso es así asépticamente, la CNT nunca ha desmerecido tal compromiso. Ya en sus estatutos, art.5.e¹ habla de una defensa general de sus afiliados y afiliadas como también del resto de trabajadoras y trabajadores, por tanto el Sindicato se erige como un contrapoder² que reta con razón y acción al sistema capitalista, que pretende subvertir la organización social existente, sustituyéndola por la capacidad administrativa de las y los trabajadores³.

La libertad es uno de los referentes de nuestra particular defensa de los derechos del ser humano, no en vano la palabra libertaria está asociada al anarcosindicalismo, y por libertad entendemos la facultad natural que tiene el ser humano de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.

La defensa de los intereses de clase, como seres trabajadores que venden su fuerza de trabajo, manual o intelectual, también es recogido en la Constitución⁴, y es bajo ese paraguas, reflejado también en los convenios suscritos por el estado español con la OIT⁵ donde se fundamenta la defensa de nuestra fórmula sindical; la libertad sindical.

La libertad sindical comprende la posibilidad de fundar Sindicatos, Confederaciones nacionales o internacionales⁶, el poder afiliarse a los mismos,⁷ como el no afiliarse. Vemos que el plano de defensa se puede vislumbrar desde dos ópticas; la individual –afiliarse o no– como colectiva –fundar Sindicatos o Confederaciones–.

Pero no son las únicas premisas, la libertad sindical es poder desarrollar una actividad sindical⁸ en la empresa o fuera de ella, también es establecer reuniones⁹, el derecho a huelga¹⁰, o la negociación colectiva. Derechos que se comprenden como un todo, que por su propia naturaleza no pueden verse por separado, aislados; es un mínimo indisponible –no fragmentable– y no limitado, que actúa como ejemplo de lo que se puede desarrollar. O, por decirlo de otra manera, que la enumeración expresa de ciertos derechos concretos que integran el genérico de la libertad sindical no agota en absoluto, el contenido global o total de dicha libertad¹¹.

1. **Acuerdos Xº Congreso de la CNT.** Título II. Objetivos, art.5.e) Representar, defender y promocionar los intereses económicos, sociales, profesionales y culturales de sus afiliados, así como programar las acciones necesarias para conseguir las mejoras sociales y económicas, tanto para sus afiliados como para los trabajadores en general.
2. Capacidad de los actores sociales para desafiar y finalmente cambiar las relaciones de poder institucionalizadas en la sociedad.
3. **Rocker R.**, Anarcosindicalismo. 2009. IV Los objetivos del anarcosindicalismo. Fundación Anselmo Lorenzo.
4. **Constitución de 27 diciembre 1978. Artículo 7. [Sindicatos y asociaciones empresariales]** Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.
5. Convenios 87 y 97 de la OIT entre otros.
6. **Constitución de 27 diciembre 1978. Artículo 28 CE. [Libertad de sindicación y derecho a la huelga]** 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
7. **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).**
8. **Ley Orgánica de Libertad Sindical.** Artículo 2. d) El derecho a la actividad sindical.
9. **Ley Orgánica de Libertad Sindical.** Artículo 8.1.
10. **Constitución de 27 diciembre 1978. Artículo 28 CE. [Libertad de sindicación y derecho a la huelga]** 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
11. STC de 25 de marzo de 1983, STC de 3 de abril de 1989, 25 de julio de 1995, 11 de noviembre de 2002 entre otras.

A lo largo del presente texto intentaremos explicar que los derechos instrumentales; aquellas funciones que como sindicato podemos desarrollar, necesariamente no deben de estar recogidos en la norma de forma específica para poder ponerlos en práctica. O al contrario, cuando estando especificados en las normas subsidiarias pero de forma restrictiva, elaboraremos argumentos fundamentales que pongan en entredicho la limitación que pretenden. Y estas objeciones las haremos siempre sustentadas en la libertad sindical, que como hemos explicado es un concepto mucho más amplio del que hemos interpretado y recogido en los años precedentes.

Finalizada, hemos elaborado a lo largo del presente texto no sólo una visión singular de nuestra fórmula organizativa, sino que hemos construido un camino señalado y argumentado. Razonamientos sustentados en la actividad sindical cohesionada y responsable, pero también amparados en la construcción de un discurso propio y apoyado en la libertad sindical como concepto amplio que permite el desarrollo de nuestra actividad sindical.

1.- Representación

El modelo elegido por la Confederación ha sido a lo largo de las últimas décadas la implantación del Sindicato en el centro de trabajo. A diferencia de la representación unitaria –delegados de personal o comités de empresas– la Sección Sindical depende del Sindicato para su existencia. No puede existir representación sindical de la CNT en una empresa sin la debida autorización de un Sindicato federado a la CNT que ampare dicha constitución.

Lo anterior, significa que las actuaciones de dicha Sección Sindical están tuteladas y sujetas a los acuerdos de la CNT y de sus estatutos, y, por tanto, el parámetro de actuación práctico e ideológico lo mantiene siempre el Sindicato.

Por el contrario, en la representación unitaria, comités de empresa y delegados de personal pueden estar incluso fomentados por la dirección de la empresa, o auspiciados por intereses ajenos a la defensa de los trabajadores). En todo caso, son fácilmente influenciados puesto que los niveles de control del Sindicato sobre los mismos son casi inexistentes. La representación unitaria descansa sobre el individuo y no en el colectivo, por tanto, es más fácil de quebrantar su voluntad.

Como consecuencia, nuestra oposición no se circunscribe únicamente a la postura electiva del mismo, también es determinante la necesidad de control de la representación sindical por parte de las afiliadas y afiliados a la sección sindical, como del propio Sindicato.

En la Sección Sindical, la supeditación tanto a los intereses de las trabajadoras afiliadas o afiliados a la misma, como a la ideología y práctica anarcosindicalista que le confiere el conjunto de la CNT implica un grado de control sindical mucho más extenso que los que se adquieren en la representación unitaria. Esta última emana de unas simples elecciones que son organizadas y desarrolladas en el ámbito de control y la disciplina de la empresa.

La Sección Sindical encuentra una obligación de control doble; de un lado la de las y los afiliados a la misma, y de otro, el sustento ideológico y práctico al que se somete la Sección Sindical por ser parte del Comité del Sindicato –todos y cada uno de los afiliados a la sección son afiliados también al sindicato–. Esta vinculación coherente con el Sindicato evita, en mayor medida las desviaciones, que por presión se puedan desarrollar.

Por tanto la elección del modelo sindical favorece la defensa de los intereses de clase, máxime cuando dichas garantías se encuentran conectadas con el Sindicato de forma directa, al ser las y los Delegados Sindicales parte integrante del Comité del Sindicato¹².

Posiblemente dicha interpretación haya ocurrido por diferentes motivos; entre ellos **el escaso desarrollo** de nuestros propios **acuerdos congresuales** –conciencia de qué se acuerda y cómo se pone en práctica–, y también porque *el*

12. **Acuerdos Xº Congreso de la CNT.** Sección 2ª. De las Secciones Sindicales. Art. 32. e. Las Secciones Sindicales.

Sindicato no se ha dotado de las herramientas necesarias que estuvieran al tanto de las vías que, tanto jurídicas como prácticas que se han ido construyendo en el conjunto de la sociedad.

Así, la Sección Sindical es una representación del Sindicato en la empresa, las leyes y el conjunto de las mismas emanan de la Constitución y, dentro de la jerarquía legal ésta ocupa el máximo valor normativo. Continuando con esta visión, la representación sindical está protegida por la Constitución en su artículo 28.1 convirtiendo al Sindicato y su composición –las Secciones Sindicales– en un derecho fundamental. Es decir, que el modelo sindical que la CNT sostiene se encuentra protegido por la máxima norma existente en el Estado español.

Como venimos reiterando, la Sección Sindical depende exclusivamente del Sindicato. Es el Sindicato quien legitima su existencia, quien le da el peso ideológico, personalidad y formas de actuar, y la nutre de las herramientas necesarias para activar su función. Pero son sus componentes –los trabajadores y trabajadoras afiliadas– los únicos que las pueden constituir, y así lo establece el artículo 8.1.a de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS).

La Sección Sindical no es sólo un conjunto de afiliados y afiliadas en una empresa, sino que es el soporte que permite el trabajo sindical en la misma, y por lo tanto, se encuentra sujeta a las directrices anarcosindicalistas.

Partimos de un hecho constatado; las Secciones Sindicales **son instancias organizativas internas del Sindicato**; *“en el que la acción sindical, entendida en cuanto actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, puede ser ejercitada, sin entrar ahora en otras posibilidades, ... por el Sindicato”*¹³. Además, el artículo 7 de la Constitución¹⁴ recoge claramente que el Sindicato está protegido por la Constitución y, de la misma manera, el artículo 28¹⁵ permite el desarrollo de la actividad sindical –libertad sindical– dentro de la empresa¹⁶.

Si insistimos en estos aspectos es para que nuestra perspectiva se module, a la vez que nuestro punto de vista se acerque más a la realidad existente en el marco legal donde las secciones sindicales poseen de unas amplias posibilidades de trabajo. Por lo tanto, en base a nuestra estrategia sindical y la regulación normativa existente en la actualidad, las Secciones Sindicales poseen amplias posibilidades de trabajo acordes a nuestros acuerdos.

2.– Delegada o Delegado Sindical

Habitualmente la judicatura, las empresas, el resto de Sindicatos y nosotros mismos hemos interpretado que la figura de Delegado/a sindical no es la de representante sindical al uso, sino que es una especie de nombramiento simbólico, que no posee la misma legitimidad que un Comité de empresa.

Es cierto que el Comité cuenta con unas prerrogativas que el Estado confiere a la representatividad de los Sindicatos, máxime cuando los niveles de afiliación sindical son especialmente bajos y la influencia sindical es notoriamente escasa. La legitimidad del Comité o Delegados de personal viene avalada por la Ley que pretende evitar la desprotección general de las y los trabajadores, por tanto la diferencia existente es que mientras la representación unitaria se sustenta en el proceso electoral, que le da poder institucional., la Sección Sindical se sustenta exclusivamente en la afiliación para conformar la legitimación y la representación.

13. **Tribunal Constitucional (Sala Segunda)**. Sentencia núm. 61/1989 de 3 abril.

14. **Artículo 7. CE. [Sindicatos y asociaciones empresariales]** Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

15. **Artículo 28 CE. [Libertad de sindicación y derecho a la huelga]** 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

16. **Ley Orgánica de Libertad Sindical**. Artículo 2. d) El derecho a la actividad sindical.

Es muy importante que entendamos la diferencia. No es posible atribuirse la facultad de representación si la Sección Sindical se encuentra por debajo del 2% de la afiliación del centro de trabajo, o no es capaz de cubrir con unas mínimas garantías las secretarías. Para poseer representación necesitamos afiliación, y esa representación es lo que articula la posibilidad de que la Sección Sindical, y el o, la Delegada Sindical se confiera en representante de los y las trabajadoras.

Por tanto, debemos de partir de la premisa de que necesitamos poseer una Sección Sindical con un mínimo de afiliación para poder ejercer la facultad de representación.

Nuestras Delegadas sindicales y Delegados emanan directamente de la libertad sindical, y sin complejo alguno éste es un representante sindical amparado por la Constitución, con unos derechos y deberes casi iguales a los del Comité de empresa salvo aquellos que puedan producir a la empresa un gasto, coste o cargas adicionales –nos referimos principalmente al crédito horario, locales, etcétera–.

Recalcamos la idea, **el Delegado, la Delegada sindical de la CNT es un–una representante legal de las y los trabajadores a todos los efectos**, si bien dicha representación está circunscrita a sus afiliadas y afiliados. Aunque también en términos genéricos al resto de la plantilla¹⁷. Por tanto la acción sindical que desarrolla es equiparable, aún siendo de naturaleza diferente, a cualquier Comité de empresa, Delegado sindical conectado a la representación unitaria o a los Delegados de personal.

Sería ilógico que la ley confiera vía el artículo 8.1 de LOLS la posibilidad de constituir Secciones Sindicales sin que éstas pudieran ostentar una representación visible que pueda dar traslado de la actividad sindical que realiza, de tal forma que no podría existir Delegado sindical sin que existiese una Sección Sindical constituida.

En tal sentido el Tribunal Constitucional (TC) afirma que “[...] **las secciones sindicales pueden nombrar un delegado sindical que las represente ante la empresa [...]**”¹⁸. Por tanto el Delegado, o Delegada sindical es un hecho indispensable para la constitución de la Sección Sindical. La representación que ostentan nuestras delegadas y delegados sindicales en la empresa es perfectamente legal y directamente conectada con la máxima protección constitucional¹⁹. Cualquier obstaculización a su trabajo sindical está coartando directamente la libertad sindical y por tanto un derecho fundamental²⁰, si la empresa pretende no reconocer a la Sección Sindical el único acto que podría desarrollar sería la impugnación del acto de constitución de la sección sindical en los tribunales²¹.

Para evitar cualquier complejo de inferioridad es importante entender, comprender, que más allá de la actitud que tenga la empresa hacia la Sección Sindical –represiva o de ninguneo– nuestra actividad puede ser desarrollada con toda la “protección” que la ley confiere a la libertad sindical. Algo que no se reconoce a la representación unitaria no poseyendo derecho a las vías de amparo que sí poseen las Secciones Sindicales, pues estas están legitimadas para actuar si se

17. **Ignacio García Ninet**. (Dir) Manual de derecho sindical. Tercera edición. Ed. Artelier. 2011. [...] En este sentido, el Tribunal Constitucional ha entendido que los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución, como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia (por todos, Pacto de Derechos económicos, Sociales y Culturales y Carta Social Europea), “una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo” (SSTC 37/1983, 11 de mayo, 118/1983, 13 de diciembre, 98/1985, 24 de junio y 197/1990, 29 de noviembre). La función de los sindicatos, pues, desde la perspectiva constitucional no es únicamente representar a sus miembros [...].

18. **Tribunal Constitucional (Sala Primera)**. Sentencia núm. 229/2002 de 9 diciembre.

19. **SSTC núm. 173/1992 de 29 octubre**. “[...] que el contenido esencial del derecho de libertad sindical, en su faceta colectiva, no se agota en los aspectos meramente organizativos o asociativos, expresamente aludidos en el art. 28.1 CE. Junto a éstos el contenido esencial del derecho, entendido como núcleo mínimo e indisponible sin el cual no sería reconocible, comprende también los derechos de actividad o los medios de acción necesarios para que el Sindicato pueda cumplir las funciones a las que es llamado por el art. 7 CE. Medios que han sido identificados por este Tribunal en la huelga, la negociación colectiva y la promoción de conflictos colectivos. Entre otras sentencias SSTC 37/1983 (RTC 1983\37); 39/1986 (RTC 1986\39); 51/1988; 61/1989 (RTC 1989\61); 127/1989 (RTC 1989\127).

20. **Garantías jurisdiccionales**: la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art. 14 y en la Sección primera del Capítulo II podrá realizarse ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en el principio de preferencia y el principio de sumariedad. Garantías en la jurisdicción constitucional: los derechos reconocidos en el art. 14, la Sección primera del Capítulo II y el art. 30.2, podrán también ser tutelados a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. El art. 13 LOLS reconoce una especial tutela para este derecho que se instrumenta en vía jurisdiccional a través de un procedimiento sumario y preferente recogido en los art. art.177-184 LRJS. En el ámbito penal, el art. 315 CP sanciona con penas de prisión a quienes “mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical”. Y en el ámbito internacional, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ocupa de las reclamaciones que se presentan en relación con este derecho, elevando a los Gobiernos las recomendaciones oportunas para su mejor tutela y protección.

21. **STSJCA de Madrid, de 10 de abril de 1992**. “[...] el empresario tiene que reconocer al delegado y sólo podría objetarlo judicialmente en el caso de que no se cumplieran las condiciones legales [...]”.

vulneran los derechos sindicales de la misma²². Ni qué decir que a mayor implantación y acción de la sección a la vez que del sindicato menor necesidad de amparo legal.

Pero debemos entender que nuestra actividad sindical ha sido escasamente desplegada, nuestras Secciones durante años han sido unipersonales o han tenido una actividad testimonial. Por tanto la resistencia hacia nuestra práctica, por desconocimiento o por lo que representa la CNT es normalmente más virulenta de lo que podemos esperar en otras circunstancias. Ese derecho tenemos que conquistarlo diariamente con razones de peso, ambición, altura de miras, pero sobre todo con argumentos bien sustentados, toda vez que la acción directa y la jurídica es una combinación que nos confiere una fuerza a desplegar mucho más importante que al resto de Sindicatos.

A medida que nuestra práctica se generalice, dicha oposición irá siendo menor por dos razones elementales; la primera porque será mayor la implantación en la realidad social, generalización de esta práctica no sólo por CNT sino también por otros sindicatos tal y como estimula las nuevas reformas. La segunda porque mayor implantación en la empresa supone mayor fuerza, mayor representación y mayor experiencia reivindicativa que confiere aumento de respeto a nuestra actividad sindical.

Representación de la Sección Sindical

Independientemente del *tamaño* de la empresa o *el número de trabajadores* que posea, tanto en el centro de trabajo como en la propia entidad mercantil o, un grupo de empresas, se pueden constituir secciones sindicales y por tanto situar una delegada o delegado sindical de la CNT en la empresa²³.

Apuntábamos en el último Congreso, a tenor de las experiencias recientemente puestas en marcha, que la representación sindical de la CNT debería evolucionar hacia parámetros más ambiciosos. El Sindicato en el aspecto estatutario y los y las afiliadas en el componente individual son los únicos responsables de la organización interna de la Sección Sindical en la empresa²⁴ y, es el mismo sindicato quien determina cómo se estructura dicha representación –organización interna–. Por todo lo expuesto anteriormente, *carece de sentido que la Sección Sindical esté focalizada únicamente en la figura de un único Delegado sindical*. Práctica que ha sido habitual en nuestra acción sindical, derivada de diferentes factores internos; no dotarnos de aquellas herramientas que nos permitan realizar los análisis necesarios, el incumplimiento del desarrollo de lo acordado y, cierta miopía en la puesta en marcha de la acción sindical. El resultado ha sido un escaso ejercicio de los derechos que nos amparan legalmente.

La figura del Delegado sindical la debemos entender como mero un agente activo que puede desplegar cualquier actividad sindical, entre ellas y la más destacada es la de ser el portavoz de la Sección ante la empresa. Supuestamente no goza de ningún privilegio ante la ley –derechos adicionales como horas sindicales, local, etcétera–. Pero no poseer de prerrogativas adicionales **no le exime de poder realizar todas aquellas actividades necesarias para desarrollar la labor sindical que el sindicato y las afiliadas y afiliados le han encomendado**: celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, recabar información de la empresa así como cualquier otra acción que entre dentro de estos parámetros y que desarrollaremos más adelante.

22. **Elena García Testal**. Sobre el objeto de la modalidad procesal de tutela y la posible vulneración del derecho de libertad sindical de delegado sindical. Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València. “En puridad el art. 177 LRJS únicamente contempla a los trabajadores y a los sindicatos como legitimados activamente en este proceso. No obstante, se viene admitiendo también la legitimación de las secciones y delegados sindicales, entendiendo que, en este caso, no se está ante una legitimación distinta de la que se reconoce al sindicato; advirtiéndose que esa legitimación no es absoluta, sino limitada a pretensiones frente a lesiones que afecten al interés colectivo representado por secciones y delegados sindicales, y que, a su vez, no proyecten sus efectos más allá del ámbito de actuación que conviene al accionante (GÁRATE CASTRO, F.J., citado, pg. 76).”

23. **SSTC núm. 173/1992 de 29 octubre**. “[...] es claro, en este sentido, que **el art. 10.1 LOLS, ni por sí mismo ni en conexión con otros artículos como, por ejemplo, el 8.1 a) impide en modo alguno que se constituyan Secciones Sindicales en cualesquiera unidades productivas, con independencia de la forma en que ésta se organice y de las características de su plantilla**. De hecho, al no supeditar la constitución de Secciones Sindicales a requisito alguno de representatividad del Sindicato o de tamaño de las empresas o de los centros, se posibilita la presencia de todo Sindicato en cualquier lugar de trabajo [...]”.

24. **Tribunal Constitucional (Sala Segunda)**. Sentencia 292/1993 de 18 de octubre. [...] Aunque los derechos de estos órganos sindicales pueden ser modulados por el legislador, **su creación forma parte del contenido esencial del derecho**, pues no son otra cosa que manifestación de la **libertad de organización de las asociaciones sindicales** en los centros productivos y con tal consideración son regulados en la LOLS –SSTC 61/1989 y 84/1989– [...].

Organización interna de la Sección Sindical

La ley permite a las Secciones Sindicales dotarse de la forma que deseen, siempre bajo el paraguas de sus estatutos. Por tanto, es el sindicato quien decide cómo deben organizarse y, de igual manera, desarrollar su organigrama interno²⁵. Resulta llamativo que una organización como la CNT, que busca la interactuación de las afiliadas y afiliados en la empresa se conformara con la expresión mínima: un único delegado sindical, cuando en ningún momento dicha representación se encuentra limitada por norma legal, ni el artículo 8.1, tampoco el 10 de la LOLS, pero tampoco por el Estatuto de los Trabajadores.

Es evidente que la CNT ya posee una estructura interna determinada, el objetivo último es gestionar la sociedad e implantar el comunismo libertario –en el interior de la empresa, hacerse con los medios de producción y de prestación de servicios–, además de enfrentarse a las injusticias que provoca el sistema capitalista. Es, por tanto, absurdo que dicha intención programática quede reducida a una circunstancia futura o utópica, desatendiendo una plasmación metodológica y práctica en la actualidad. Dicho esto, no es lógico pensar que la CNT se conforme con poseer una o un Delegado sindical de cara a la empresa, cuando la actividad que la CNT desarrolla dentro de ella se extiende más allá de una simple interlocución con la misma. La CNT necesita desplegar una actividad que abarque campos tan amplios y complejos como la tesorería –el control de los recursos económicos de la empresa– o la prevención de los riesgos laborales –accidentes y enfermedades profesionales–. Pretender que dichas actuaciones las realice una sola persona carece de sentido. Si a dichos requisitos le sumamos ser miembro del Comité del sindicato, la suma de tareas evidentemente da resultado negativo y se convierte en un despropósito. Aprovechar los recursos existentes, –la militancia siempre será escasa–, nos lleva a plantear “nuevas” y diversas alternativas.

Por lo tanto, plasmar la estructura interna de la CNT en la empresa, debe ser otro de los objetivos a corto plazo de las Secciones Sindicales.

Es preciso estructurar la composición con el objetivo último de hacerse con el control de la producción y, como objetivo a corto plazo, diversificar la actividad sindical con la asunción del desarrollo de la misma por la mayor parte de los y las afiliadas a la Sección Sindical. Es evidente que esta propuesta no puede quedar sin su pertinente concreción programática.

La Sección Sindical siempre que pueda –es decir, que cuente con número suficiente–, se dotará de una o un Delegado sindical, Secretaría de organización, de prevención y tesorería, así como de aquellas áreas que crea pertinente y posea capacidad para desarrollar. *Todas y cada una de las secretarías internas deben desarrollar una acción sindical específica, bien definida, constante y, sobre todo, documentada en todo momento.* En los siguientes epígrafes se pasa a especificar la estructura, funciones y estrategia.

3.– Constitución de la Sección Sindical

El momento más delicado, sin duda alguna, es la comunicación de la constitución de la Sección Sindical, al no existir garantía de protección inicial, por el simple hecho de constituirla, sino que la “protección” se encuentra entroncada di-

25. **Tribunal Constitucional (Sala Segunda).** Sentencia 292/1993 de 18 de octubre. “[...] Esta capacidad de creación de secciones sindicales es configurada en la LOLS como facultad que se ejerce, con independencia de cualquier índice de representatividad o implantación que tenga el sindicato al que pertenecen y sin sujeción a formalidades legalmente preestablecidas, debiendo únicamente observar lo que en tal materia dispongan los Estatutos del propio sindicato, que es el único a quien, dentro de su marco estatutario, corresponde comprobar el cumplimiento de esas formalidades. Tampoco la comunicación del acto constitutivo de la sección sindical está sujeta a forma que no venga establecida en los **Estatutos y su puesta en conocimiento del empresario solamente es necesaria en la medida en que se precise para desarrollar la acción sindical dentro de la empresa.** [...] Igual régimen de libertad rige el estatuto jurídico de los delegados sindicales, que son representantes o mandatarios de las secciones sindicales. Su designación o nombramiento que, con independencia de que la empresa esté o no obligada a reconocerle los derechos y garantías del art. 10 de la LOLS –STC 84/1989–, es ejercicio de libertad interna de autoorganización del sindicato, compete a la sección sindical a través del procedimiento electoral que venga establecido en los Estatutos del sindicato, correspondiendo a éste la función de controlar su cumplimiento. **La elección de delegado sindical debe notificarse al empresario cuyo conocimiento es necesario para que alcancen efectividad los derechos y garantías que corresponde a aquél [...].**”

rectamente con la actividad sindical. Entre el momento de la notificación y el desarrollo de la actividad sindical existe un vacío que únicamente “la argucia” nos puede ayudar a superar.

Este proceso debe de hacerse de forma metódica, como si nos fuera la vida en ello: si hiciéramos una abstracción, a las secciones sindicales les correspondería el papel de funambulistas. Cada paso que damos al principio, debe de ser extremadamente seguro y requiere de sumo equilibrio, pero paradójicamente este sendero alámbrico ofrece ventajas innegables, que bien desarrolladas pueden llegar a acaparar –como ya sucede– la representación sindical en una empresa o en un sector determinado.

En la Guía Sindical se encuentran incluidas las actas de comunicación de la constitución de la sección sindical, tanto a la autoridad laboral, como a la empresa. Ambas comunicaciones, aún no poseyendo carácter obligatorio, **son imprescindibles** para el funcionamiento de la Sección Sindical. ¿Qué sentido tiene constituir una Sección Sindical que no se presenta libremente al resto de la plantilla, que no es capaz de ejercer una defensa de sus afiliadas o afiliados, qué herramienta se adquiere para no ser utilizada? Bien es cierto que durante muchos años no hemos conocido fórmulas como las que actualmente poseemos para implantar una acción sindical reconocible, recurriendo en muchos casos a crear una narración imaginaria que hacía de la acción sindical una actividad clandestina necesaria para evitar la represión. **Esta explicación no racional, la acción sindical de necesidad de clandestinidad debe de ser absolutamente desterrada**, porque las secciones sindicales cuanto más visibles, publicitadas, conocidas e implantadas; más efectivas tanto en el desarrollo de su acción sindical como en la “protección” jurídica y social de sus miembros.

La presentación de dichas actas y notificación no poseen carácter de legalización²⁶ de la Sección Sindical, simplemente implica la comunicación de su existencia. Sería ilógico constituir una Sección Sindical que no fuera comunicada a la empresa, por tanto, independientemente del carácter legal para nosotros **toda Sección Sindical será comunicada tanto a la empresa como a la autoridad laboral** –SMAC, UMAC, etcétera– de tal forma que acreditemos el establecimiento de la sección sindical en la empresa.

Hemos argumentado que la “protección” que la ley nos ofrece no es, en ningún caso, a la figura –ser delegado– sino a la actividad sindical que despliega –propaganda, defensa de las afiliadas y afiliados, denuncias a la inspección, etcétera– por tanto para encontrar cierto grado de “protección” hay que desplegar toda la actividad sindical que seamos capaces de desarrollar.

Bien, la única manera que tenemos para hacer todo a la vez es la siguiente; desde el primer día desarrollar actividad sindical. ¿Cómo? **Junto con los documentos de constitución entregados a la empresa presentaremos una solicitud de reunión con la empresa** para entablar un diálogo con la mercantil en el que explicaremos entre otros asuntos que puedan ser de interés – pueden ser de seguridad y salud, calendario, etcétera– el funcionamiento que tendrá la Sección Sindical. Las comunicaciones, al menos éstas, por escrito la realizaremos o bien por **burofax con acuse de recibo y certificación de contenido** o bien con **recibí con sello y firma de la empresa**. La primera comunicación formal con la empresa, la notificación de la creación de la Sección Sindical y solicitud de reunión, se hará **siempre mediante burofax**. A partir de aquí dependerá de la actitud de la empresa. Si tratan de obstaculizar no aceptando escritos, no reconociendo su existencia²⁷ es evidente que continuaremos con los burofax. Aún así debemos tener en cuenta que el primer paso a dar por una Sección será pactar unos mínimos en cuanto a comunicación (a quién se le entregan los escritos, que estos deben llevar un recibí sellado y firmado...). Si la empresa persiste en no recoger la documentación que le remitimos sellando un recibí está claro que está vulnerando los derechos de libertad sindical y por tanto desplegaremos todas las acciones que creamos conveniente, las de vía directa como las jurídicas²⁸.

26. La sección sindical no posee por sí misma personalidad jurídica –el moderno Derecho Civil, considera a la persona jurídica como organización puesta al servicio de personas físicas con personalidad jurídica propia e independiente de los individuos que la componen–, es simplemente una parte del sindicato que ya posee legalizado sus estatutos, por tanto.

27. **Carmen Agut García**. El sindicato en la empresa. Comité Economic i social de la Comunitat Valenciana. 1997. [...] bastaría la comunicación del sindicato en la que contase la presencia de afiliados en la empresa para que el dato afiliativo exigido a la sección para su constitución se entendiese acreditado. [...] El acuerdo de constitución de la sección sindical dada la remisión operada por la regulación legal, pertenece al ámbito interno del sindicato en el que el empresario tiene vetado el acceso, Ello viene a suponer que en ningún caso puede este sujeto cuestionar la decisión sindical constitutiva.

28. A este respecto recordar que la CNT se ha dotado de un Gabinete Técnico para la defensa de nuestro modelo sindical.

Es recomendable que **el mismo día** que realicemos la comunicación de la creación a la empresa, distribuyamos entre la plantilla un panfleto informativo en el que informemos la constitución de la Sección y a la vez, convoquemos a una reunión informativa de la misma en la sede del Sindicato.

Todos los documentos deberán ser guardados concienzudamente, anotando las fechas de entrega y distribución, son pruebas que en caso de ser necesarias demuestran una actividad sindical de mínimos si las acciones represivas se suceden en la puesta en marcha de la sección sindical.

Resumiendo, la constitución de la Sección Sindical tendrá un carácter “burocrático” de un lado con la comunicación por burofax de la creación de la misma, firmada por el o la delegada, y simultáneamente deberá ir acompañada de actividad sindical que garantice y respalde legalmente la creación de la misma, mediante distribución de panfletos informativos, solicitud de reunión con la empresa y convocatoria de una reunión de los y las trabajadoras en el Sindicato.

4.- Legitimidad e implantación

Venimos apuntando sistemáticamente que la constitución de la Sección debe de representar una realidad sindical existente, por tanto desaconsejamos encarecidamente y, en todo momento, que las Secciones Sindicales se constituyan con una única persona.

Al contrario, que sea, al menos, **constituida por un mínimo de tres personas y, que cada una de ellas ejerzan la actividad sindical en una de las secretarías de la Sección**. Porque la actividad de la Sección Sindical puede estar condicionada por su implantación y por tanto por la legitimidad a la hora de ejercer ciertos derechos que poseen las Secciones. El número es determinante en estos casos.

Independientemente, como conclusión, podemos afirmar que las Secciones Sindicales son, en definitiva, un componente más del Sindicato que **lógicamente necesita de un número suficiente para su existencia**. A este respecto –la representatividad–, el Tribunal Constitucional establece que *“Esta capacidad de creación de secciones sindicales es configurada en la LOLS como facultad que se ejerce, con independencia de cualquier índice de representatividad o implantación que tenga el sindicato al que pertenecen y sin sujeción a formalidades legalmente preestablecidas”*²⁹. **Por lo tanto, queda claro que, con independencia del número de personas afiliadas –plural y no singular– con el que cuente la sección sindical, podemos constituir la misma en la empresa**, no estando facultada la empresa a ejercer sobre nuestra sección sindical control, excepto el de verificar que la comunicación es efectiva, no puede solicitar ni actas de constitución, ni de presentación en el SMAC o cualquier otro servicio, como tampoco la composición sus miembros³⁰.

La implantación de las Secciones Sindicales no significa poseer un número fijo de afiliadas y afiliados, es algo más complejo, que está directamente conectada con la actividad que desarrolle la Sección. Si cuenta con diferentes secretarías con una articulación independiente, reconocible por cada una de las secretarías de la Sección, simplemente por este hecho se acredita mayor implantación que con una figura de delegada o delegado sindical. Es lógico en tanto que la organización es más compleja –varias secretarías, varios afiliados y afiliadas– que una simple figura –delegado o delegada sindical– en la empresa.

La complejidad de este organismo –la Sección Sindical– da ya suficientes indicios para argumentar dicha implantación, y para que ésta sea fácilmente reconocible como un ente plural y no individual. La fórmula de trabajo escogida es retroa-

29. **Tribunal Constitucional (Sala Segunda)**. Sentencia núm. 292/1993 de 18 octubre.

30. **Tribunal Constitucional (Sala Primera)**. Sentencia núm. 84/1989 de 10 mayo. En este punto debemos declarar que este derecho de control del empresario sólo es admisible desde la perspectiva del delegado como órgano de representación sindical, beneficiaria de determinadas ventajas y prerrogativas que entrañan correlativas cargas y costes para la empresa pero carece de fundamento si el delegado se configura como simple instancia organizativa del sindicato.

limentada, tanto en que a más sujetos activos, como por el conjunto estructurado de personas y medios con un mismo fin. Recalamos, la actividad plural lleva aparejada un efecto contagioso, un virus que se extiende y “contamina” a mayor número de personas que se prestan y enriquecen argumentos se produce una mutación proactiva. Conseguimos entonces que la interacción en la empresa aumente exponencialmente de forma paulatina. Esta doble eficacia refuerza nuestra implantación, credibilidad y ámbito de actuación que conjugados resultan ser una excelente propaganda.

Ámbito de actuación

Estatutariamente la Sección Sindical de la CNT está diseñada para el centro de trabajo. Esta particularidad impide, por ejemplo, que en una empresa con varios centros de trabajo se permita una acción sindical en todo el espacio comprendido de la empresa, limitando su actuación únicamente al centro de trabajo. Es decir, que si una Sección Sindical únicamente tiene presencia en un centro y la empresa cuenta con cinco, no podrá articular defensa de los intereses colectivos en lo referente a otros centros que no sean donde esté constituida.

Es la organización quien determina a través de los estatutos si el ámbito de la Sección Sindical debe ser de empresa – abarcando toda la entidad–, el grupo de empresas o bien, de cada uno de los diferentes centros de trabajo que la misma posea. Con independencia también del número de trabajadores que contenga la empresa, o el centro de trabajo.

Esto nos lleva a diferentes reflexiones, la primera, la urgencia del cambio estatutario, que permita constituir Secciones Sindicales cuyo ámbito de actuación sea; el grupo de empresa y empresa, puesto que tal designación permite actuar en el conjunto de centros de trabajo que el grupo o la empresa pueda poseer.

La Sección Sindical, en cuanto que órgano del Sindicato en la empresa, **podría ser constituida en cualquier ámbito organizativo empresarial**, aunque eso sí, siempre en su nivel máximo: empresa o grupo de empresas, y desarrollar en el las facultades vinculadas a la acción sindical³¹.

Y de la misma forma, no existen obstáculos aparentes para que una vez constituida la sección sindical en un grupo –empresarial–, cada empresa del mismo deba de permitir y reconocer a la sección sindical la acción que le es propia³².

El problema que suscita es interno, forma de coordinación y decisión de las Secciones Sindicales en el Grupo o la empresa, que supera con creces el ámbito de actuación del Sindicato local.

Uno de los factores –de obstaculización– es el gran desconocimiento que tienen las empresas de la realidad legal que ampara nuestra acción sindical. Pretenden que no puede haber sindicalismo sin Elecciones Sindicales y eso hace que su primer instinto sea agresivo: se creen en condiciones de despedirnos fácilmente... porque hasta hace poco era así. Sin embargo, una nueva interpretación de las normas laborales en materia sindical nos ha venido a demostrar, quizá algo tarde, de que esto no es así... al menos desde 1985 que es cuando comienza la vigencia de la LOLS.

Una retahíla de despidos improcedentes no resulta ser una buena propaganda para un Sindicato. Si no somos capaces de proteger a nuestros afiliados y afiliadas no podemos esperar que los trabajadores y trabajadoras en general confíen en nosotros y en nuestros planteamientos anarcosindicalistas.

Debemos aprovechar esta “nueva” situación para lograr una implantación respetable en el mundo laboral. Tenemos que tener una organización amplia y respetada, capaz de difundir consignas a gran escala y generar movilizaciones. Mientras esto no sea así tenemos que trabajar duro para ganar credibilidad entre los trabajadores y trabajadoras. Debemos desarrollar fuerza para imponer cambios en los centros de trabajo. Unos cambios que por un lado irán encaminados a una **defensa efectiva** contra las agresiones patronales y por otro a un **desarrollo de los derechos** que tenemos los trabajadores y trabajadoras.

31. **Carmen Agut García**. El sindicato en la empresa. Comité Economic i social de la Comunitat Valenciana. 1997, pag. 243. Vid. En este sentido, Molina Navarrete, C. y Olarte Encabo, S. Los nuevos escenarios de la flexibilidad en el sistema de relaciones laborales. El grupo como nivel de negociación específico de negociación de empresa, RT.

32. **Carmen Agut García**. El sindicato en la empresa. Comité Economic i social de la Comunitat Valenciana. 1997, pag. 245.

5.- Derechos de la Sección Sindical

Durante años hemos mirado a los Comités de empresa como los verdaderos interlocutores de los trabajadores, visión que venimos remarcando debe de desaparecer radicalmente. Es el trabajo sindical el que se encuentra con mayores grados de protección, por tanto, nuestros y nuestras delegadas sindicales y secretarios y secretarías de las Secciones son representantes de los trabajadores protegidos si realizan actividad sindical continuada, y la Sección Sindical en su conjunto cuenta con muchos más derechos de los que estamos acostumbradas y acostumbrados a desarrollar.

Anteriormente hemos recalcado que la legitimidad³³ de la Sección Sindical para desplegar su actividad está directamente ligada a la implantación que pueda demostrar por su actividad en la empresa, por ello desaconsejamos reiteradamente la creación de Secciones Sindicales de carácter unipersonal.

La CNT puede acreditar cierta implantación porque ha constituido dicha Sección, y/o ha conseguido que cada secretaría de la Sección ha quedado cubierta. Garantizando una acción constante de las mismas como del propio delegado, demuestra por la vía de los hechos que posee cierta implantación en el centro de trabajo.

Si hablamos de una empresa con varios centros de trabajo se puede constituir una sección sindical de empresa³⁴, que cuente con diferentes secretarías o, delegados de centro de trabajo en cada uno de ellos. De nuevo se vuelve a acreditar la implantación porque existe una actividad sindical que va más allá de un único interlocutor y por tanto de un único afiliado.

Por tanto, a mayor grado de actividad sindical, mayor grado de protección legal poseen nuestras delegadas y delegados sindicales, y por ende, nuestras secretarías y secretarios de las Secciones Sindicales. También conseguimos disuadir a la empresa a la hora de minusvalorar nuestro trabajo de cara a los trabajadores y trabajadoras.

Una vez que hemos seguido los pasos indicados en los epígrafes anteriores superamos la parte crítica de la formación de la misma al poseer una mínima actividad sindical reconocible y documentada. Es momento entonces que tengamos claro qué podemos hacer y qué derechos tenemos para desplegar nuestra actividad.

Ha quedado claro que la Sección Sindical es una extensión del Sindicato y, por tanto, constitucionalmente esto supone unas garantías desarrolladas en la LOLS, también el ET. La visión restrictiva que han tenido inicialmente los tribunales han marcado una concepción errónea de nuestros derechos, pero poco a poco estos derechos han sido ampliados por la vía de las sentencias del Tribunal Constitucional que han asentado una doctrina algo más liberal, y por una jurisprudencia³⁵ que ha seguido los pasos marcados por el TC.

Todo sindicato posee unos derechos indivisibles contemplados en la libertad sindical, tales derechos, que los hemos expresado con anterioridad, son el poder constituir Sindicatos, y por tanto Secciones Sindicales, en cualquier empresa independientemente del número de trabajadores. Pero también poseen otros derechos comprendidos en la libertad sindical como son el **derecho a huelga e incluso a la negociación colectiva**³⁶. Nuestras Secciones Sindicales pueden desarrollar tales derechos, pues los mismos no dejan de ser en sí mismos una extensión de la libertad sindical siempre que se **reúnan los requisitos de representación de un diez por ciento en la empresa**³⁷.

33. Capacidad que se reconoce a los sindicatos en el ámbito procesal para comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses legítimos. Con carácter general, la legitimación procesal se reconoce a los sindicatos en el art. 20 LRJS y ha sido refrendada por el Tribunal Constitucional por cuanto constituye un instrumento particularmente eficaz para la acción sindical y la consecución de los fines que el sindicato persigue. Con independencia de ello, el art. 20 LRJS reconoce la legitimación procesal del sindicato para actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados, defendiendo los intereses individuales de los mismos, de forma que los efectos del proceso recaerán directamente sobre dichos trabajadores. Para ello, el sindicato deberá acreditar en la demanda la condición de afiliado del trabajador y la autorización para iniciar el proceso, autorización que se presume concedida salvo declaración en contrario.

34. Como explicábamos anteriormente necesita un urgente desarrollo congresual.

35. Sentencias del Tribunal Supremo.

36. **Sentencia núm. 173/1992 de 29 octubre** “[...] que el contenido esencial del derecho de libertad sindical, en su faceta colectiva, no se agota en los aspectos meramente organizativos o asociativos, expresamente aludidos en el art. 28.1 CE. Junto a éstos el contenido esencial del derecho, entendido como núcleo mínimo e indisponible sin el cual no sería reconocible, comprende también los derechos de actividad o los medios de acción necesarios para que el Sindicato pueda cumplir las funciones a las que es llamado por el art. 7 CE. Medios que han sido identificados por este Tribunal en la huelga, la negociación colectiva y la promoción de conflictos colectivos [entre otras, SSTC 37/1983 (RTC 1983\37); 39/1986 (RTC 1986\39); 51/1988; 61/1989 (RTC 1989\61); 127/1989 (RTC 1989\127)] [...]”.

37. **STC 145/1999 de 22 de julio**. [...] El parámetro para medir la implantación sindical en base al número de trabajadores afiliados y cotizantes en la empresa constituye un criterio objetivo constitucionalmente válido [...].

Todas las Secciones Sindicales gozan de los siguientes Derechos:

- Celebrar reuniones previa notificación al empresario, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo y no perturben la actividad normal de la empresa.
- Recaudar las cuotas de sus afiliados, siempre que tales actividades se realicen fuera de las horas de trabajo y no perturben la actividad normal de la empresa.
- Distribuir información sindical, siempre que tales actividades se realicen fuera de las horas de trabajo y no perturben la actividad normal de la empresa.
- Recibir información que le sea remitida por su sindicato.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Negociación colectiva. Tanto estatutaria cuando se den las condiciones objetivas que permitan negociarla, como de eficacia limitada³⁸ o convenios colectivos extraestatutarios³⁹.
- Promoción de conflictos colectivos (LRJS art. 153.a 162) e individuales (LRJS art. 20).
- Tiene legitimación procesal⁴⁰ en la medida de que un concreto ejercicio de acciones –judiciales– pueda ser reconocido por su función representativa a favor de sus afiliados⁴¹.

Ningún Convenio Colectivo puede ir contra lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y demás disposiciones legales vigentes con la intención de restringir la posibilidad de constituir Secciones Sindicales o limitar sus mínimos derechos garantizados que más arriba hemos enumerado. De lo contrario se estaría vulnerando el principio de jerarquía normativa recogido en el artículo 9.3 de la Constitución Española, el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 1 y 6 del Código Civil.

5.1. Derecho a reunión

La Sección Sindical posee el derecho a convocar asambleas⁴² de aquellas personas afiliadas a la Sección Sindical en el centro de trabajo⁴³. Es importante que estos derechos sean utilizados profusamente, las vulneraciones⁴⁴ a los mismos

38. Leer Dossier Seminario de la Reforma Laboral de 2012. Se está editando Manual sobre Negociación Colectiva.

39. Extendido en un capítulo posterior.

40. *El derecho o facultad de conducir un determinado proceso desde el lado activo, como actor, o desde el pasivo, como demandado.*

41. **STS 1 de julio 1985** [...] Tiene legitimación procesal en la medida de que un concreto ejercicio de acciones pueda ser reconducible a su función representativa a favor de sus afiliados [...].

42. **Artículo 8. [Derechos de los sindicatos]** 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. c) Recibir la información que le remita su sindicato.

43. Únicamente a las afiliadas y afiliados porque para convocar una asamblea de trabajadores en el centro de trabajo se requiere otro proceso que lleva aparejado ciertas obligaciones recogidas en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores. **Las asambleas de trabajadores.** 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa. 2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

44. La libertad sindical comprende el derecho de los Sindicatos a su organización interna, pero también el que puedan promover acciones con proyección externa, dirigidas a todos los trabajadores, sean o no afiliados, lo que, en su faceta individual, correlativamente incluye el derecho del trabajador a adherirse y participar en las iniciativas convocadas por las organizaciones sindicales (SSTC 134/1994, de 9 de mayo [RTC 1994, 134] , y 94/1995, de 19 de junio [RTC 1995, 94]). En coherencia con este contenido constitucional, **la LOLS establece que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical** [art. 2.1 d)] **y que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella** [art. 2.2 d)]. En los lugares de trabajo esta actividad viene concretada en el art. 8 que, en su apartado 1 b), recoge el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Este derecho de celebrar reuniones a las que concurran los afiliados del Sindicato convocante, con el objeto de desarrollar los fines propios del Sindicato, forma parte del contenido esencial del derecho de sindicación tal y como se ha declarado en múltiples decisiones por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (STC 168/1996, de 10 de octubre [RTC 1996, 168], F. 5). **El derecho de reunión opera, así, a modo de técnica instrumental puesta al servicio del intercambio o exposición de ideas, la defensa de intereses o la publicidad de problemas o reivindicaciones** (SSTC 85/1988, de 28 de abril [RTC 1988, 85], y 66/1995, de 8 de mayo [RTC 1995, 66]), siendo en el específico ámbito sindical el soporte instrumental para el ejercicio de otros derechos, especialmente el de información.

suelen ser habituales, denunciarlos⁴⁵ puede ser una buena manera de ir demostrando el control que tenemos de nuestras armas, exhibiendo qué podemos y no podemos hacer e ir minando la capacidad de resistencia de la empresa a la hora de permitir realizar nuestra actividad sindical. Influye notablemente la actitud, la convicción, energía, firmeza y sobre todo la confianza permite trasladar una actividad defensiva y coartada, por una actitud proactiva y firme, ese trasvase influye subjetivamente en las personas que se encuentran en la empresa.

En la asamblea de la Sección Sindical se puede permitir la presencia de personas ajenas al sindicato, quien ejerce el control es la propia Sección, por tanto, quien puede participar en la misma es decidido por la propia Sección, pero entendiendo que **las decisiones emanadas de la asamblea sólo afectan a la Sección Sindical y a sus componentes**⁴⁶.

5.2. Derecho a recibir y transmitir información

Cualquier Sección Sindical tiene derecho a transmitir información al conjunto de los trabajadores⁴⁷, esta facultad es parte de la libertad sindical, pero también se posee el derecho a recibir información que el Sindicato le remita. De nuevo volvemos a hacer hincapié, si tenemos un derecho hay que ejercerlo regularmente.

La empresa tiene la obligación de facilitar⁴⁸ cualquier medio de comunicación que no provoque cargas⁴⁹ –como un coste adicional – a las Secciones Sindicales en la empresa, así sucede con los correos electrónicos.

Por tanto, es un derecho de las Secciones Sindicales de la CNT **en el ejercicio de sus funciones representativas en la empresa**, que se justifica sólo por transmitir información de naturaleza sindical y laboral. Repartiendo todo tipo de información sindical en circunstancias que no provoquen una perturbación de la actividad normal de la empresa, como pueda ser momentos de descanso, antes de la entrada o en la salida del puesto de trabajo.

Si existen tablones, o correo corporativo⁵⁰ habilitados se recomienda utilizarlos de tal forma que no se pueda discriminar que unos Sindicatos posean tablones de anuncio sindical y otros no. Aunque el artículo 8.2 de la LOLS dictamina que sólo serán para los sindicatos mayoritarios y Sindicatos conectados con la representación unitaria, *sería discriminatorio –puesto que la empresa ha costeado ya los mismos–* excluir de los mismos a la información sindical pues el TC ha declarado que no son de uso exclusivo de un solo Sindicato. También la OIT –en acuerdo suscrito por el Estado español– establece que deben de garantizarse el derecho a la disposición de los mismos tablones⁵¹. Las Secciones Sindicales sin representación unitaria, no poseen la capacidad de obligar a la empresa para que coloque dichos tablones, pero eso no significa que una vez colocados –el gasto ya se ha producido– no podamos hacer uso de los mismos⁵².

45. **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto. Artículo 8. Infracciones muy graves.** 5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.

46. Si en ella se decidiera la destitución del comité de empresa, aun contando con todos los trabajadores de la empresa, no tendría validez.

47. **Ley Orgánica de Libertad Sindical Artículo 8. [Derechos de los sindicatos]** [...] y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. c) Recibir la información que le remita su sindicato.

48. **Tribunal Constitucional (Sala Primera).** Sentencia núm. 281/2005 de 7 noviembre. sobre el empresario pesa el deber de mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical siempre que tales medios existan, su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa y se respeten los límites y reglas de uso que a continuación enunciaremos, cuyo cumplimiento deberá examinarse en cada caso. En tales condiciones no puede negarse la puesta a disposición, ni puede unilateralmente privarse a los sindicatos de su empleo, debiendo acudir al auxilio judicial si con ocasión de su utilización el sindicato llega a incurrir en excesos u ocasionar perjuicios, a fin de que aquéllos sean atajados y éstos, en su caso, compensados.

49. **Tribunal Constitucional (Sala Primera).** Sentencia núm. 281/2005 de 7 noviembre. Además se trata de un instrumento cuyo coste de utilización resulta nulo para el empleador si los mensajes se envían desde un servidor externo, y que se puede utilizar sin interrupción alguna de la actividad laboral, abriendo el correo al finalizar la jornada o durante alguna de las pausas existentes, lo que determina la razonabilidad y proporcionalidad de su uso, pues su utilización como medio de comunicación no ha alterado (salvo en un único caso, desconociéndose las causas de ello) el uso productivo de esta nueva herramienta de la organización empresarial.

50. Si la sección sindical posee ámbito de centro de trabajo y no de empresa o grupo de empresa difícilmente podrá solicitar una herramienta que supere su ámbito de actuación.

51. La **recomendación 143 OIT** sí que lleva a cabo una enumeración de determinadas facilidades o medios de acción de los representantes, entre los que se citan los siguientes: 2) Libre entrada a los lugares de trabajo de los representantes en la empresa (art. 12). 3) Libre comunicación con la dirección de la empresa y con los representantes autorizados a tomar decisiones (art. 13). 4) derecho a la recaudación de las cuotas sindicales en los locales de la empresa (art. 14). 5) Libertad de distribución de información y colocación de avisos sindicales en lugares en que los trabajadores tengan fácil acceso. (art. 15). 6) Medios materiales (art. 16), que se refiere a *“las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones”*.

52. Entendemos que es una vía a utilizar por medio de la libertad sindical y no discriminación, si existe el tablón podemos exigir el uso del mismo.

5.3. Derecho acceso a la información

La actividad sindical precisa conocer la intención de la empresa en multitud de materias, tanto la organización del trabajo, contrataciones, medidas preventivas o aquellas disciplinarias que se ejerzan contra nuestras compañeras o compañeros son necesarias para que el Sindicato pueda contrarrestar tales medidas o, proponga alternativas.

Dicha documentación se vuelve fundamental cuando se trata de despidos colectivos –ERE's–, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sucesión de empresas, etcétera. Para articular la defensa de nuestras compañeras y compañeros en dichos procesos, pero también para conocer los propósitos empresariales en lo concerniente a la contratación, política salarial, estado financiero. *Se convierte en imprescindible conseguir dicha información.*

El ejercicio de la libertad sindical⁵³ no se circunscribe meramente a unos derechos declarativos, son un ejercicio práctico que permite ponerlos en marcha, los mismos van más allá de lo expresado en las leyes.

En tanto que las Secciones Sindicales de la CNT puedan demostrar una cierta implantación⁵⁴ podremos solicitar la documentación necesaria en aquellos procesos enumerados anteriormente –sanciones, despidos colectivos, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sucesión de empresas– o aquellos que afecten directamente a nuestra afiliación.

Continuando con este razonamiento, tenemos que pelear para obtener el derecho a recibir dicha información. En caso de denegación de la misma la vía de impugnación será la del Procedimiento de tutela de libertad sindical⁵⁵.

Es importante saber discriminar los datos que se solicitan, pues no toda documentación es por sí una necesidad para nuestra actividad sindical. En su lugar tendremos que precisar qué documentación, por qué y para qué defensa específica la necesitamos.

Entendemos que el derecho a recibir información está conectado a la libertad sindical⁵⁶ por tanto, es un derecho que puede ser ejercitado por la Sección Sindical al ser un instrumento necesario para su actividad.

5.4. Derecho a la participación en el proceso de consulta

Continuando con la lógica de lo explicado anteriormente es muy probable que no se permita la participación de las Secciones Sindicales de CNT en estos procesos, en tanto que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 51.2 faculta la

53. **Tribunal Constitucional (Sala Primera)**. Sentencia núm. 213/2002 de 11 noviembre. [...] Centrándonos, por tanto, en el art. 28.1 CE, es preciso recordar que aunque de su tenor literal pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente, en virtud de una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE efectuada según el canon hermenéutico del art. 10.2 CE, que llama a los textos internacionales ratificados por España –Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núms. 87 (RCL 1977, 997 y ApNDL 13085) y 98 (RCL 1977, 989 y ApNDL 13086)–, que su enumeración de derechos no constituye un «numerus clausus» el contenido de este precepto se integra también la vertiente funcional del derecho, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (por todas, SSTC 105/1992, de 1 de julio [RTC 1992, 105], FF. 2 y 5; 173/1992, de 29 de octubre [RTC 1992, 173], F. 3; 164/1993, de 18 de mayo [RTC 1993, 164], F. 3; 145/1999, de 22 de julio [RTC 1999, 145], F. 3, y 308/2000, de 18 de diciembre [RTC 2000, 308], F. 6). Los sindicatos disponen de un ámbito esencial de libertad para organizarse y actuar de la forma que consideren más adecuada a la efectividad de su acción, dentro, claro está, del respeto a la Constitución y a la Ley [...].

54. La doctrina del Tribunal Constitucional determina que el parámetro para medir la implantación sindical en base al número de trabajadores afiliados y cotizantes en la empresa constituye un criterio objetivo y constitucionalmente válido (SSTC 145/1999).

55. El objeto del procedimiento es: El conocimiento de la lesión de la libertad sindical. –la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de trato discriminatorio. Su tramitación es:– preferente respecto de todos los demás procesos que se siguen en el juzgado o tribunal. –optativa: se puede acudir al proceso que corresponda en función de la materia. Son competentes para conocer de estos procedimientos los órganos de la jurisdicción laboral. No es necesario celebrar acto de conciliación ni reclamación administrativa previa.– Interposición. En 1 año desde que se produce la lesión. La demanda deberá expresar con claridad: * Los hechos constitutivos de la lesión. * El derecho fundamental vulnerado.

56. **Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª)**. Sentencia de 29 marzo 2011. [...] Los sujetos del derecho de información así formulado son los delegados sindicales, y la interpretación sistemática de los artículos 7 y 28.1 de la Constitución, tal y como se afirma por la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional (por todas, STC 213/2002, de 11 de noviembre [RTC 2002, 213]) conduce a la afirmación de que el contenido del derecho de libertad sindical a que se refieren aquellos preceptos "... se integra también la vertiente funcional del derecho, es decir, **el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores**, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (por todas, SSTC 105/1992, de 1 de julio [RTC 1992, 105], FF. 2 y 5; 173/1992, de 29 de octubre [RTC 1992, 173], F. 3; 164/1993, de 18 de mayo [RTC 1993, 164], F. 3; 145/1999, de 22 de julio [RTC 1999, 145], F. 3, y 308/2000, de 18 de diciembre [RTC 2000, 308], F. 6) [...].

negociación cuando aquellas Secciones que sean mayoría en el Comité de empresa⁵⁷ así lo decidan. Si las secciones sindicales vinculadas al comité de empresa o a las y los delegados de personal no lo deciden, las secciones sindicales como las de CNT no podrán participar de la negociación o del periodo de consultas. Salvo que la sección sindical pudiera acreditar una mayor implantación –afiliación– que el comité de empresa o delegados de personal, pues entendemos que en esos casos se vulneraría el derecho de libertad sindical.

Cuando se cuente con una filiación suficiente –esto dependerá del tamaño de la empresa pero hablamos siempre de un porcentaje entorno al 5 y 10%– intentaremos, a través de una asamblea de trabajadores⁵⁸, legitimar nuestra presencia.

Es decir, convocaremos dicha asamblea para que el proceso de participación sea desarrollado por la representación sindical (todas las Secciones Sindicales existentes), en tanto que este sea así y acreditando la implantación suficiente no podrá excluirse⁵⁹ a la CNT, si así la asamblea de trabajadores lo decide. La ponderación⁶⁰ representativa debe estar en consonancia con la afiliación que pueda demostrar cada sindicato⁶¹.

A este respecto, la acreditación de nuestra afiliación no debe de significar inexorablemente revelar quién se encuentra afiliado o afiliada a la CNT, pues la acreditación se puede desarrollar por diferentes medios que permitan a la empresa la facultad de control de la misma⁶². Las ventajas son, en equiparación, muchas más al permitir poseer información de primera mano y mantenernos como un interlocutor directo. Dependerá de la estrategia elegida, de la implantación, la presión social, el carácter del sindicato, etcétera.

En empresas con escasa afiliación no podemos arrogarnos una representación que no poseemos, sin embargo ya de por sí, pero contar con la documentación necesaria nos podrá permitir desplegar suficientes acciones de obstrucción para abanderar la estrategia de ni un solo despido, o impedir las modificaciones de las condiciones de trabajo.

5.5. Derecho a ser oídos en caso de sanción o despido de afiliados y afiliadas

En los apartados anteriormente referidos a los derechos que poseen nuestras Secciones Sindicales hemos recalcado que se encuentran directamente conectados con la libertad sindical. Es sin duda, la defensa de nuestros intereses lo que nos lleva a unimos, intereses de clase, la fórmula siempre ha sido la misma en el Sindicato.

La Constitución⁶³ recoge este derecho, ya lo hemos citado en apartados anteriores, y bascular siempre en que ésta idea es la que nos puede abrir y recoger otros derechos que una visión restrictiva de la Ley tiende a limitar. Por tanto, tendremos que argumentar que los derechos conectados con la libertad sindical no pueden ser disfrutados por unas Secciones Sindicales sí y, sin embargo a las de CNT no.

57. **Artículo 51.2 Despido colectivo.** [...] La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal [...].

58. Artículo 77 Estatuto de los Trabajadores.

59. **Libertad sindical:** Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006. 781. La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales. (Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 695 y, por ejemplo 306.º informe, caso núm. 1867, párrafo 67; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 372; 311.er informe, caso núm. 1942, párrafo 266; 320.º informe, caso núm. 1998, párrafo 254; 323.er informe, caso núm. 1874, párrafo 60; 325.º informe, caso núm. 2087, párrafo 573; 326.º informe, caso núm. 2103, párrafo 295; 328.º informe, caso núm. 2068, párrafo 208; 330.

60. Determinar el peso de cada representación.

61. Esta estrategia aun no la hemos desplegado y se encuentra en fase experimental aun así consideramos necesaria apuntarla.

62. **STC 145/1999, de 22 de julio.** [...]Deberá en todo caso verificar ese cumplimiento por procedimientos respetuosos con el derecho de libertad ideológica de sus trabajadores que no conlleven el conocimiento de su afiliación sindical [...] la acreditación fehaciente de su implantación en la empresa, y que reconocen la paralela facultad empresarial de control de la misma [...] no afectan a la libertad ideológica de los trabajadores pues, de las mismas, no se infiere que, en modo alguno, se imponga revelación de la afiliación sindical del trabajador al margen de su consentimiento [...].

63. **Artículo 7. [Sindicatos y asociaciones empresariales].** Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Una o un trabajador afiliado a nuestro Sindicato no puede, por el simple hecho de estar afiliado o afiliada a la CNT, ser motivo de discriminación⁶⁴ y, continuando esta misma lógica, ¿si un o una trabajadora pertenece a la CNT, su derecho a ser defendida/o debe quedar anulado? ¿Mientras a otras personas de otros Sindicatos, porque el sindicato participe de un proceso o no como es acudir a las elecciones sindicales, se pueda eliminar la defensa de nuestra afiliación y el ejercicio sindical, que se encuentra legítimamente conectado con la Constitución? Entendemos claramente que este precepto es contrario a las manifestaciones sistemáticas del TC.

Interpretamos que el derecho a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a nuestro sindicato en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos. No supone carga alguna para la empresa y sin embargo es una actividad necesaria para ejercer la defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores⁶⁵, por tanto, cualquier actividad que anule los derechos de los trabajadores en este sentido deberemos impugnarlas por ser nulas de pleno derecho, al vulnerar el derecho Constitucional de libertad de elección. Derecho a afiliarse⁶⁶ o no de una trabajadora o trabajador por un lado y, por otro, al propio sindicato pues impide desplegar aquellas acciones para las que fueron creados.

6.- Los cargos de las Secciones Sindicales. Responsabilidades concretas de cada cargo

Los Acuerdos sobre Acción Sindical del X Congreso de la CNT establecen cuatro cargos dentro de aquellas Secciones Sindicales con afiliación suficiente para cubrirlos, pero también permite la creación de otros nuevos si se cree conveniente.

A este respecto incidir que “inventar” nuevos cargos sin un sentido práctico es absurdo, pues las secretarías sin un trabajo concreto, reconocible, con entidad propia y documentada no sirven para nada de cara a nuestra acción sindical en la empresa. La necesidad de dotar Secciones Sindicales con un mínimo de tres trabajadores y trabajadoras afiliadas, como hemos expresado, con anterioridad se entronca con la implantación efectiva y real en la empresa, pero también responde a la necesidad de poseer más sujetos partícipes y activos de la acción sindical de la CNT.

64. **Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 17/2005 de 1 febrero.** 2. [...] conforme a reiterada doctrina de este Tribunal, el derecho a la libertad sindical proclamado por el art. 28.1 CE garantiza, en su vertiente individual, **el derecho del trabajador a no sufrir consecuencias desfavorables en la empresa por razón de su afiliación o actividad sindical**, de suerte que el derecho a la libertad sindical queda afectado y menoscabado si el trabajador resulta perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical. Por ello, la libertad de afiliarse a un sindicato y la libertad de no afiliarse, así como el desarrollo de la actividad inherente a la legítima actuación sindical en el ámbito de la empresa, para defender los intereses a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores, constituye una «garantía de indemnidad», que veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes en relación con el resto de los trabajadores[...].

65. **Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 17/2005 de 1 febrero.** [...] Asimismo, el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), en su vertiente colectiva, y en virtud de una interpretación sistemática con el art. 7 CE y del canon hermenéutico sentado por el art. 10.2 CE, integra derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos que, por contribuir de forma primordial a que el sindicato pueda desarrollar las funciones a las que es llamado por el citado art. 7 CE, constituyen el núcleo mínimo e indispensable de la libertad sindical, sin el cual ese derecho fundamental no sería reconocible. De este modo, como repetidamente ha declarado nuestra doctrina, la libertad sindical comprende el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado, lo que supone el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros [...].

66. **Libertad sindical:** Recopilación de decisiones y principios. del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006. 776. Nadie debería sufrir perjuicio alguno en su empleo a causa de su afiliación sindical, incluso si el sindicato de que se trata no está reconocido por el empleador como representando la mayoría de los trabajadores interesados. (Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 693 y 701; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 194; 333.er informe, caso núm. 2291, párrafo 917; 334.º informe, caso núm. 2316, párrafo 506 y 337.º informe, caso núm. 2241, párrafo 914.)

Las y los delegados de las Secciones Sindicales de CNT, a diferencia de los miembros de Comités de Empresa, son revocables en todo momento por la asamblea de afiliadas y afiliados de la Sección Sindical. Eso garantiza la transparencia y el control democrático sobre las y los representantes de las y los afiliados.

En nuestros estatutos se explica brevemente en qué consisten las labores de cada una de estas secretarías; delegada o delegado sindical, secretaría de organización, secretaría de tesorería y secretaría de prevención. Fruto de la Conferencia de Acción Sindical se concluye que también es importante incorporar en la medida de lo posible el cargo de secretaría de prensa y comunicación. Sin embargo, entendemos que uno de los objetivos es desarrollar con mayor profundidad dichas labores, máxime cuando de cómo y en qué forma se lleven a cabo determinadas actuaciones dependerá en buena medida, como hemos visto antes, la protección jurídica de nuestros militantes en las empresas.

Delegada o delegado Sindical: La función de este cargo es la de representar a la Sección Sindical tanto ante la empresa como ante el sindicato al que pertenezca, o lo que es lo mismo, su tarea es, entre otras cosas, es la de actuar de enlace entre la vida del sindicato y la de la Sección Sindical. Con las siguientes funciones concretas dentro de la empresa.

- Será quien plantee en su empresa concreta aquellas reivindicaciones que la CNT adopte de forma general, es decir, las acordadas por la Organización en ámbitos superiores al de la propia Sección Sindical.
- Será quien firme cualquier tipo de convocatoria que parte de la Sección Sindical (huelga, movilizaciones del carácter que sea, etcétera). También será quien realice las notificaciones a la empresa sobre apertura o cierre de conflictos indicando además la motivación de los mismos, generando de esta forma pruebas documentales a favor de la Sección –implantación– y a su vez de protección individual.
- Será quien firme también aquellas tablas reivindicativas cuyo contenido sea genérico, entendiendo por genérico aquello que no afecte a la prevención de riesgos laborales, a la organización del trabajo, ni a asuntos económicos. Ejemplos de esto serían: exigencias de subsanación de casos de cesión ilegal de trabajadores, de contratación fraudulenta, etcétera. También será la persona encargada de firmar las denuncias ante la Inspección de Trabajo relativas a estas cuestiones.
- Será quien, en caso de presentarse la necesidad, actúe como portavoz de la CNT ante el resto de Sindicatos con presencia en la empresa.
- Ejercerá, en definitiva, como Secretario/a general de la Sección Sindical, siendo la persona encargada de coordinar las labores del resto de cargos y militantes en general, y conectándolas con los planteamientos de su sindicato.

Secretaría de Organización: Desarrollará el aspecto organizativo de la Sección, desde convocatorias de asambleas de afiliadas y afiliados, preparación de actos, etcétera:

- La convocatoria de asambleas de la Sección Sindical en el propio centro de trabajo cuando sea posible y se estime conveniente, o en general en cualquier otro lugar (local del sindicato, salas de centros cívicos, etcétera), siendo la persona encargada de ponerse en contacto con la empresa para tal fin y procurando generar prueba de cada paso dado.
- Solicitará las reuniones de las secretarías de la Sección Sindical con la dirección de la empresa, siempre que haya algo que plantear.
- Será quien informe a la empresa, por escrito y con acuse de recibo, acerca del calendario de movilizaciones fijado por la Sección Sindical en caso de apertura de conflicto, pudiendo asimismo ofrecer la desconvocatoria de dichos actos en caso de que la empresa acepte las reivindicaciones que hayan dado lugar al conflicto.
- Se encargará de tratar de conseguir infraestructura para la Sección Sindical en el seno de la empresa (locales de reunión, tablón sindical, etcétera). Dado que la legislación vigente no nos reconoce derecho a ninguno de estos medios, estos planteamientos deberán hacerse siempre en base a la fuerza de la Sección, empezando por presentar una tabla reivindicativa exclusivamente centrada en la infraestructura y llegándose, si fuese el caso, a plantear a la empresa un conflicto para obligarla a suministrar todo esto.
- Se encargará de plantear o en su caso denunciar ante la empresa (repetimos, siempre por escrito, firmado, sellado y con acuse de recibo) cualquier reivindicación de la Sección Sindical que tenga que ver con aspectos relativos a la organización del trabajo: calendario laboral, vacaciones, abusos en la movilidad funcional o geográfica, etcétera, siendo también el encargado de interponer denuncias de este tipo ante IT siempre que se estime conveniente y sea posible.

Secretaría de Tesorería: Responsable de recaudar las cuotas sindicales, así como de la planificación y estudios de las cuestiones económicas de la empresa:

- Se encargará de preparar la documentación necesaria para solicitar a la empresa la retención de la cuota sindical en nómina, en aquellos casos en que se estime conveniente. En cualquier caso se recaudará la cuota de la afiliación de la forma que se estime, para lo cual trabajará siempre en contacto con el tesorero/a de su Sindicato.
- Se ocupará de todo lo relativo a incumplimientos en materia salarial, desde la aplicación de convenios que no correspondan a la actividad real de la empresa e impliquen sueldos más bajos, para lo cual será la persona responsable de interponer la denuncia correspondiente ante la Inspección de Trabajo, hasta el apoyo en casos de reclamaciones de cantidades (decimos apoyo porque este tipo de reclamación ha de hacerse de forma individual), que podrá traducirse en requerimientos por escrito a la empresa previos a las denuncias.
- Deberá hacer un seguimiento de la evolución económica de la empresa en la medida de sus posibilidades, y contando siempre con el apoyo de las secretarías de Acción Sindical y de Jurídica del ámbito correspondiente, pudiendo ser, si fuese necesario, el ámbito confederal quien preste apoyo y asesoramiento.
- En relación con lo anterior, solicitará por escrito información a la empresa sobre su estado económico, siempre que se estime conveniente. Al igual que sucede con la reclamación de infraestructura en el caso de la secretaría de organización, la ley no nos da derecho a este tipo de información, pero entendemos que eso no quita para dejar de plantearlo, además de que siempre supondrá generar más pruebas de nuestra actividad sindical.
- En caso de ERE, ERTE o similar, será responsable de presentar ante la autoridad laboral en tiempo y forma el contrainforme que plantee la sección sindical para tratar de paliar sus efectos, para lo cual podrá recabar el apoyo de las secretarías de Sindical y Jurídica del ámbito correspondiente, pudiendo ser de nuevo el confederal si fuese el caso.

Secretaría de Prevención: Nos falta finalmente hablar de este cargo, cuyo nombre entendemos que es suficientemente claro. Al igual que el sindicalismo interclasista de CCOO, UGT y quienes les siguen el juego se ha dotado a sí mismo de una figura específica dentro de la más general de los delegados sindicales, que es la del delegado de prevención, y cuyo cometido es exclusivamente centrarse en asuntos relativos a los riesgos laborales, así también debe la CNT, y con más razón todavía, dar cobertura a un aspecto tan importante de la acción sindical como es el de mejorar las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo. Para ello, el o la secretaria de prevención de la CNT tendrá las siguientes funciones:

- Será responsable de plantear por escrito ante la empresa cualquier incumplimiento en materia de seguridad laboral (EPs, acondicionamiento del lugar de trabajo, estado de las herramientas o materiales con los que se trabaje, etcétera). También será quien en su caso interponga denuncias sobre estas cuestiones ante IT.
- Será responsable de hacer los seguimientos y estudios pertinentes, siempre en la medida de sus posibilidades, de cara a detectar enfermedades recurrentes entre la plantilla, presentando ante la empresa si se diera el caso la reclamación escrita oportuna en nombre de la Sección Sindical de la CNT, y estudiando igualmente las medidas legales que pudieran emplearse para conseguir nuevas calificaciones de enfermedad laboral para las patologías que fuesen.
- Será quien, en caso de accidente laboral, y con el apoyo del resto de la Sección Sindical, traslade a la empresa el planteamiento de la organización al respecto, así como las medidas sindicales a tomar como consecuencia y nuestras exigencias de cara a que no se repita en el futuro nada similar.

Secretaría de Prensa y Comunicación: A mayor actividad, mayor protección; a mayor afiliación, mayor grado de protección del conjunto de las trabajadoras y trabajadores. En cuanto la CNT consiga una implantación suficiente, pocas empresas llevarán acciones represivas a un conjunto de trabajadores y trabajadoras bien organizadas, en tanto que la acción directa es la herramienta más eficaz que tenemos. Pero para poder conseguir dicha “representatividad” el trabajo anarcosindicalista debe de ser desarrollado, ante todo, con máxima responsabilidad. Tiene mayor efectividad y mejores resultados un trabajo serio, constante y bien asesorado, se acompañe o no de campañas de denuncia con panfletos y carteles. Es responsabilidad de todas y todos que nuestras secciones sean un referente en cada empresa, para paulatinamente ser un referente en cada sector.

7. Estrategias de las Secciones Sindicales

7.1. Crecer: afiliación y formación militante

Una vez constituida, la Sección Sindical debe aspirar a crecer cualitativa y cuantitativamente. De forma cualitativa se crece promoviendo la formación militante. A mayor formación de las militantes y de las delegadas y delegados designados para desempeñar las distintas funciones (prevención, negociación, prensa y propaganda, tesorería, sindical...), mayor reconocimiento y afiliación tendrá la Sección Sindical y mayor será la consecución de objetivos.

Para crecer cuantitativamente hay que conseguir la afiliación de compañeras y compañeros de trabajo. Para ello, es importante interactuar y politizar los espacios de sociabilidad (como áreas de descanso, comedores o bares de los alrededores), evitar encasillarse dentro las camarillas o grupos informales de trabajadores (por ejemplo, con los de los talleres contra los de la oficina), y acercarse directamente a las compañeras y compañeros a hablar sobre la empresa, las condiciones y el sindicalismo. *No hay que tener miedo en invitarles a afiliarse al sindicato.*

Para la afiliación, además, es imprescindible una estrategia adecuada de comunicación.

7.2. Propaganda sindical: el cuidado de la imagen

Buena parte de labor sindical consiste en comunicar tanto a las trabajadoras y trabajadores como a la opinión pública determinadas ideas e informaciones. Uno de los derechos que la legislación concede a las Secciones Sindicales es la de distribuir propaganda sindical fuera de nuestra jornada laboral.

Es posible solicitar un tablón de anuncios para la Sección, distribuir folletos, colocar carteles en la empresa. Fuera de ésta, es recomendable emitir notas de prensa, utilizar las web de la Organización (local, regional y estatal, según la importancia de los temas). También suelen dar buenos resultados la creación de blogs propios de la Sección Sindical, que permiten una comunicación más directa con el resto de trabajadores y trabajadoras y ciudadanía.

En todo caso, para elaborar la propaganda sindical es recomendable apoyarse en el Sindicato o Federación Local (siempre, por supuesto, que la persona que desempeñe esta función tenga la formación adecuada). Igual que solemos dejar las papeletas de conciliación y las demandas a las y los expertos en derecho, las personas que diseñan los materiales deben estar debidamente formadas. Si no es posible formar a un miembro de la Sección Sindical en esta área, la Sección se apoyará en la Secretaría del Sindicato o Federación Local.

Un error frecuente en nuestra organización es delegar esta función en personas sin formación, o utilizar una estética trivial, emitir mensajes agresivos, maximalistas... Se ofrece, al fin y al cabo, una imagen poco deseable del Sindicato que en el mejor de los casos, no llega a los trabajadores y trabajadoras, y en el peor, les disuade completamente de afiliarse e identificarse.

La estrategia comunicativa de la Sección Sindical debe saber hacerse llegar a la plantilla y a la ciudadanía general, sin renunciar a los fines y la idiosincrasia del Sindicato.

7.3. Las relaciones con el Comité de Empresa y los otros Sindicatos

En términos generales, las relaciones con el Comité y los otros Sindicatos oscilan entre la cooperación y la competición. Por un lado, como organizaciones constituidas para la defensa de la clase trabajadora, y como compañeros y compañeras de trabajo, los Sindicatos y sus afiliados y afiliadas están obligadas a colaborar entre sí.

Por otro lado, la existencia de diferentes ideologías e intereses nos hace competir. Hay que ser sinceros, los Sindicatos dentro de una empresa luchan por la hegemonía, que se traduce en poder de negociación, influencia ideológica, etc. La diferencia entre CNT y los Sindicatos de Estado es que, mientras ellos se amoldan a las reglas del juego (como las subvenciones o las elecciones sindicales), nosotros queremos cambiar algunas reglas del juego y no participamos de ellas.

Es cierto que el anarcosindicalismo se opone al sindicalismo de Estado. Sin embargo, es importante huir de las argumentaciones simplistas. Pensamos que la existencia Comités de Empresa tiene un efecto desmovilizador sobre las y los trabajadores, cierto, pero eso no equivale a decir que todos los miembros de los Comités son personas corruptas, o que defienden sólo sus intereses personales o de su Sindicato. Algunas veces los miembros de los Comités son trabajadores honrados, como nosotros, que entienden que esa es la vía más acertada para defender los intereses de la plantilla. Otras veces son compañeros sin experiencia sindical, que les “ha tocado” realizar esa función porque nadie más se quería comprometer. En ocasiones, las relaciones entre la Sección Sindical y el Comité son cooperativas, en otras no.

Tendremos que respetar que otras personas tengan otras posiciones ideológicas y formas diferentes de organizarse. Nuestro modelo es lo suficientemente práctico y efectivo para convencer a la clase obrera sobre cual es el camino adecuado para transformar la sociedad, en caso contemplen este objetivo transformador.

En la mayoría de las ocasiones, por desgracia, el panorama es totalmente distinto. Los Comités de Empresa ven a la Sección de CNT como un enemigo a abatir, lógicamente. Ocultan información, tratan de excluirla de los espacios de decisión, e incluso participan como testigos en juicios farsa para despedir a nuestras y nuestros militantes.

Pero como nos ha enseñado la historia, no se combate al enemigo eliminando correveidiles, sino centrando las fuerzas contra la empresa y el capitalismo, éstos no son más que meros apéndices a los que mejor es ignorar, porque nos restan fuerza. La actividad de la Sección debe ser tan dinámica que deje en la cuneta a estas estrategias amarillas.

El Sindicato que se muestra más abierto a colaborar con otro sindicato es mejor percibido, porque busca la unidad y mira por el bien colectivo. No obstante habrá ocasiones en las que sea necesario responder con contundencia a las ofensivas de los otros Sindicatos, y así habrá que actuar. Cada caso requerirá una actuación distinta y será la Sección Sindical en el marco de su Sindicato quien valore qué acción será la estratégicamente deseable atendiendo criterios congresuales.

7.4. Estrategias para, en caso de conflicto laboral, afrontar la cohesión de la plantilla y los ataques a la Sección Sindical

Afrontar con éxito conflictos laborales requiere de un material específico. De cara a desarrollar la labor de la SS, nos interesan dos cuestiones fundamentales: promover la cohesión de la plantilla y resistir los ataques de empresa y otros Sindicatos.

Hay empresas en las que la plantilla está muy cohesionada y empresas en las que ésta está muy dividida. Diferencias étnicas, profesionales, sindicales, sectoriales, de género o personales contribuyen a dividir a los trabajadores.

Sin embargo, para una acción sindical efectiva, es importante favorecer la unidad de la plantilla. Por un lado, es importante que la SS y sus representantes no participen en dichos enfrentamientos que dividen a los y las trabajadoras. Por otro lado, no basta con no participar de ellos, es necesario fomentar una “cultura del trabajo” en la que la cohesión sea un elemento central.

Hay que buscar los elementos identitarios de esa cultura del trabajo entre la plantilla y hacerlos visibles y reconocibles. Diversos estudios ponen de manifiesto que en sectores en los que predomina la concentración espacial, altos riesgos laborales, vínculos familiares entre trabajadores, sistemas empresariales asistenciales... existe mayor conciencia de clase y mayor cohesión. Por desgracia, estos entornos son cada vez menos frecuentes, al imponerse nuevos modelos flexibles de organización empresarial. En todo caso, es importante esforzarse por que el discurso de la unidad y la cohesión cale en la plantilla, que se eviten los enfrentamientos personales (que las críticas, en la medida en que sea posible, se dirijan contra las instituciones, no contra las personas), y que cuando la asamblea acuerde algo no se vaya en contra.

En relación a los ataques de la empresa y los Sindicatos de Estado, es preciso saber cuándo responderlos. Ya hemos comentado que una guerra abierta entre Sindicatos, además de romper la cohesión, deslegitiman a los que participan en él. El clima natural debe ser cooperativo, a ataques sindicales se puede contestar trabajando activamente por la unidad sin responder explícitamente. En otras situaciones, sí puede ser conveniente contestar con rotundidad. Un arma importante suele ser el rumor. Los rumores recorren las empresas en poco tiempo, y sirven para descalificar a personas y organizaciones de manera eficaz. Si somos objeto de rumores, suele ser recomendable desmentirlos públicamente, de manera mejor indirecta que directa, a través de los medios de propaganda de la SS. La SS también puede lanzar rumores en su enfrentamiento con empresas y Sindicatos de Estado, aunque es importante que éstos estén fundamentados. Para ello, es imprescindible buscar información y documentación sobre empresarios, directivos y liberados sindicales, tanto en el entorno laboral como en sus zonas de residencia.

7.5. Cómo articular el discurso(s) reivindicativo/revolucionario de la Sección Sindical

Un aspecto de la comunicación es que el continente (la forma) es tan importante como el contenido (el mensaje). Ya hemos insistido en la necesidad de una estrategia de comunicación que cuide las formas. Sin embargo, ahora vamos a ofrecer algunas sugerencias sobre cómo emitir los mensajes y discursos.

El carácter revolucionario de nuestro sindicalismo debe estar más en los métodos (asambleario, oposición al pacto social, independencia...) que en los discursos. Utilizar palabras técnicas, discursos excesivamente radicales y críticas muy generales no hará más que alejar a los y las compañeras de nuestra SS del resto de la plantilla.

Puesto que la mayor parte de las y los trabajadores de este país no están politizados y se mueven en defensa de intereses muy inmediatos, como norma general, los discursos de la SS deben ser lo más concretos posibles: remitirse a los problemas de la empresa y del sector, utilizar un lenguaje sencillo, accesible y que ofrezca soluciones prácticas y viables.

No obstante, también es preciso defenderse de las diferentes ofensivas discursivas de Sindicatos de Estado, Gobiernos, intelectuales neoliberales y patronal.

Hay que saber conectar los problemas particulares de la empresa con las dinámicas políticas y económicas estatales y globales. Hay que hacer ver, por ejemplo, que la empresa pretende congelar los salarios este año porque está utilizando la crisis como excusa para aumentar sus beneficios. Que con un sindicalismo fuerte e independiente, es posible forzar el reparto del trabajo y la redistribución de la riqueza, aumentar las políticas sociales, e incluso una transformación social llegado el momento.

Si cada uno y una de nosotras ponemos nuestro granito de arena, mantenemos una actitud activa, ambiciosa, sin complejos y coherente podemos hacer grandes cambios.

El sindicalismo revolucionario, al fin y al cabo, tiene una función pedagógica: pretende transformar individuos y estructuras sociales, partiendo de los elementos laborales inmediatos y, posteriormente, conectándolos gradualmente con procesos sociales más generales.



Confederación Nacional del Trabajo
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Secretaría de Formación y Estudios
