

CÓDIGO DE UTILIZACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

(Aprobado CC 17 Y 18 de Abril de 2012)

INTRODUCCION

1. El Consejo Confederal tiene entre sus funciones y competencias aprobar por mayoría absoluta el “Código de utilización de los derechos sindicales y Estatuto del delegado y de la delegada” (Art. 29.10 d) de los Estatutos Confederales).

En 1996 se aprobó el reglamento que se encuentra vigente en la actualidad.

En el Consejo Confederal del 13 de septiembre de 2011 se recordaba que en el Consejo celebrado los días 11 y 12 de mayo de 2011 se acordó ir a un Plan de optimización de recursos que, entre otras cuestiones, incluyera la actualización del Código de derechos sindicales.

En este sentido, en el *Plan de optimización de los recursos de la CS de CCOO* se establece en su apartado 3.2 que los cambios producidos en el mercado de trabajo hacen necesario actualizar el Código de derechos sindicales dando respuesta a las nuevas realidades originadas en los centros de trabajo, empresas públicas o privadas, en las administraciones y servicios públicos como la educación o la sanidad; realizando un esfuerzo de ordenación de los recursos y su distribución para que, de una parte garantice la atención sindical de los centros de trabajo y las empresas, y de otra cubra las necesidades de recurso humanos para sostener las estructuras del sindicato tanto federal, territorial o confederal.

2. El crédito horario es un derecho de los trabajadores y la trabajadoras y patrimonio del sindicato.

Las horas sindicales o crédito horario es un derecho de los trabajadores y por ende un derecho de libertad sindical.

El crédito horario es una garantía o instrumento de carácter material, cuya finalidad es facilitar que los derechos constitucionales a la libertad sindical en su más amplia acepción y a la participación de los trabajadores en la empresa/centro público sean reales.

En nuestra cultura sindical tenemos fijado que los derechos sindicales son patrimonio del sindicato, independiente de que la titularidad en origen pertenezca a los representantes legales de los trabajadores del sector privado o público, del personal funcionario o estatutario o a los delegados sindicales, delegados de prevención de riesgos laborales u otros.

Las horas sindicales o crédito horario de los representantes legales o sindicales de los trabajadores o del personal funcionario o estatutario o delegados de prevención como derecho sindical que es, forma parte del patrimonio del conjunto del sindicato y su uso debe estar presidido por los principios éticos y de transparencia que acredita la historia de CCOO.

3. El crédito horario, como patrimonio del conjunto del sindicato ha de ser gestionado bajo el principio de solidaridad.

El principio de transparencia presidirá la gestión del crédito horario.

El principio de racionalidad debe guiar la distribución del crédito horario.

El crédito horario será administrado teniendo en cuenta el principio de codecisión entre las diferentes partes concernidas.

La responsabilidad de su gestión reside en la organización (CEC, rama o territorio) en la que tiene origen el correspondiente recurso. La estructura orgánica más próxima al lugar donde se genera el derecho al crédito sindical debe coordinar y velar por el uso adecuado a la ley y su eficiencia para el trabajo sindical.

1 El presente Código partiendo del diverso origen de las horas sindicales, regula su utilización en los centros de trabajo y en las diferentes estructuras del sindicato, su cesión y/o acumulación de horas sindicales; movilidad de recursos humanos y criterios de cesión con el fin de garantizar el funcionamiento de los órganos de dirección y estructura del Sindicato, el cese de los permanentes sindicales y la creación de un registro y de una comisión paritaria integrada por la CEC y las organizaciones de rama y territorio.

2 Aunque el mandato del Consejo se refiere única y exclusivamente a la actualización del Código de utilización de los derechos sindicales, es opinión unánime que, tanto el Estatuto del delegado y la delegada como el Reglamento sobre secciones sindicales y delegados sindicales y los Reglamentos disciplinarios deben ser objeto de una actualización coordinada. Asimismo se propone que se acuerde la redacción de un Estatuto del permanente sindical. También se propone que la obligación de usar correctamente las horas sindicales se incluya en los diferentes estatutos.

CÓDIGO DE UTILIZACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

A) Fuentes del crédito horario u horas sindicales

1) El crédito horario procede:

a) Del Estatuto de los Trabajadores.

b) De la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

c) De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) De los convenios colectivos, pactos acuerdos u otros instrumentos de negociación.

e) De pactos o acuerdos institucionales.

B) Principios básicos

- 1) Todos los delegados y delegadas (representantes unitarios y delegados de prevención) elegidos en las listas electorales de la CS de CCOO, así como los delegados sindicales, adquieren sus derechos como tales debido a su afiliación al Sindicato o por haber sido presentados por éste.
- 2) Los recursos derivados de tales derechos, incluido el crédito horario, no son patrimonio individual de los delegados y delegadas sino del conjunto del Sindicato. La gestión de dichos recursos se encomienda a su Federación de encuadramiento, a quien corresponde aplicar los criterios sobre el reparto y uso de las horas de los delegados y delegadas, a fin de garantizar su correcta utilización.
- 3) Todos los delegados y delegadas deberán hacer uso de las horas sindicales que les corresponden, ya sea dentro de la empresa/centro público al que pertenezcan o en las estructuras del Sindicato, si así se acuerda. En caso de no hacer uso de las mismas, deben cederlas para su posible reparto o acumulación por otros delegados/as de CCOO si los hubiere en la empresa.
- 4) Todos los delegados y delegadas usarán las horas sindicales que le puedan corresponder conforme a estas normas, ya sea dentro de la empresa/centro público al que pertenezcan o en las estructuras del sindicato, según se acuerde.
- 5) Las Secciones Sindicales, sea cual sea su ámbito, serán las responsables, en primera instancia, de garantizar la correcta utilización de las horas de los delegados y delegadas de CCOO en su empresa/centro público. En el caso de que se haya determinado que el trabajo se desarrolla en otras estructuras del sindicato, serán éstas las responsables de garantizar su correcta utilización.
- 6) Ningún delegado/a de CCOO podrá disponer de sus horas sindicales para cuestiones privadas o ajenas a la actividad sindical.
- 7) La utilización indebida o contraria a los fines de la CS de CCOO podrá dar lugar a lo recogido en los Estatutos y Reglamentos disciplinarios.

C) Mecanismos internos de justificación del destino y uso de las horas sindicales

- 1) Las organizaciones de rama, o en su defecto, las territoriales, previo acuerdo con la estructura superior de rama, deberán
 - Elaborar mapas de recursos humanos y horas sindicales existentes en su ámbito, en colaboración con las Secciones Sindicales, sobre cuya base se plasmarán las distintas necesidades sindicales y la utilización más óptima de las mismas, de una forma participada.
 - Realizar un seguimiento periódico del uso que de las horas sindicales estén haciendo los delegados/as de las empresas/centros públicos, mediante los mecanismos que consideren más convenientes. En caso de no existir Sección Sindical, dicha información se podrá recabar directamente de los delegados y delegadas.

- Ser informadas por parte de las Secciones Sindicales o, en su caso, por los delegados/as, de las posibles ampliaciones, respecto a la normativa vigente, que sobre derechos sindicales se acuerden o se negocien en convenio o acuerdo con sus respectivas empresas/centros públicos.

1 El resto de las horas sindicales, incluidas las correspondientes a los delegados y delegadas LOLS serán de exclusiva dedicación al sindicato, decidiéndose su destino conjuntamente entre la Sección Sindical de la empresa y la estructura de rama o, en su defecto, la estructura territorial.

2 La CEC y las organizaciones de territorio, deberán elaborar mapas de recursos humanos y horas sindicales existentes en su ámbito, sobre cuya base se plasmarán las distintas necesidades y la utilización más óptima de las mismas.

3 La CEC y las organizaciones de rama y territorio, dentro de su propio ámbito de actuación y previa elaboración de mapas de recursos humanos y horas sindicales y teniendo en cuenta las distintas necesidades sindicales y la utilización más óptima de los recursos,, determinarán en que estructura del sindicato desempeñarán sus funciones las personas que se liberen a tiempo completo por acuerdo con la patronal y AA.PP. de su ámbito geográfico o funcional, todo ello con el conocimiento de la sección sindical de origen del permanente sindical y de las organizaciones concernidas.

D) Criterios y finalidad de las acumulaciones del crédito horario

1 Todos los delegados y delegadas pondrán a disposición del Sindicato la totalidad de su crédito horario.

2 Las acumulaciones del crédito horario se acordarán con el objetivo de lograr un mayor aprovechamiento de las mismas y, por consiguiente, para que reviertan en beneficio del trabajo sindical, ya sea dentro de la empresa/centro público o en las estructuras del Sindicato.

3 La estructura sindical correspondiente junto con la Sección Sindical (o con el conjunto de los delegados allí donde no estuviere constituida) acordará la redistribución de la totalidad del crédito horario para la atención de la actividad sindical, bajo el criterio de que la atención sindical en la empresa quede debidamente atendida.

4 En ningún caso, un delegado/a podrá ceder o acumular (total o parcialmente) horas sindicales mediante acuerdo individual con otro u otros delegados/as.

5 Los delegados/as que, como consecuencia de la acumulación de horas, adquieran la condición de permanente sindical a tiempo total, deberán dedicar al trabajo sindical diario, ya sea dentro de la empresa/centro público o en las estructuras del Sindicato, el mismo número de horas, como mínimo, que el correspondiente a la jornada laboral establecida por Convenio o en la norma legal de aplicación, adaptando su horario, si fuera necesario, a las tareas sindicales encomendadas

En caso de disenso resolverá la estructura superior de la rama y, por inhibición de ésta, la del territorio.

E) Criterios para la utilización de las horas sindicales no acumuladas

Los criterios para que un delegado/a pueda utilizar las horas sindicales no acumuladas son los siguientes:

- a) Que el convenio de aplicación no contemple, o excluya de forma manifiesta, la posibilidad de la acumulación de horas por parte de los delegados/as.
- b) Que, a pesar de estar contemplada la acumulación, ningún delegado/a propuesto por el sindicato esté en disposición de acumularlas.
- c) Que, por acuerdo entre la Sección Sindical y la estructura de rama de la que dependa o, en su defecto, la Unión territorial correspondiente, las horas disponibles de un/a delegado/a, ya sea en su totalidad o de forma parcial, se dediquen al trabajo en las estructuras del Sindicato o, por el contrario, se considere que es más beneficioso su uso en el trabajo sindical dentro de su empresa/centro público.

Esta forma de utilización del crédito horario no implica que su uso no esté sujeto a los criterios de trabajo sindical que determine la organización en la que se encuadra

F) Dedicación a las estructuras del Sindicato

1 Las Secciones Sindicales, como responsables, en primera instancia, de hacer el seguimiento y garantizar el uso correcto de las horas sindicales por parte de los delegados/as, deberán poner en conocimiento de su respectiva organización de rama las necesidades reales de cobertura del trabajo sindical en su empresa/centro público, de los recursos humanos de los que dispone y de las tareas que éstos tienen encomendadas.

2 Las organizaciones de rama consensuarán con las Secciones Sindicales o, en su defecto, con los delegados/as, que un mínimo del 25% de sus horas se dediquen al refuerzo de las estructuras del Sindicato siempre que quede garantizada la cobertura del trabajo sindical en la empresa/centro público. En caso de disenso (que habrá de ser documentado en acta) determinará la estructura superior de la rama y, por inhibición constatada de ésta, la del territorio.

3 Las organizaciones territoriales consensuarán con las de rama la aportación de recursos humanos por parte de éstas para cubrir posibles necesidades que se presenten en esta materia, mediante el mecanismo establecido en el punto anterior y siempre y cuando ello no suponga el desmantelamiento de las propias ramas.

En los mismos términos acordarán la cesión de recursos humanos entre ambas estructuras de aquellos recursos que procedan de acuerdos sectoriales y/o institucionales.

Para el caso de disenso y para aquellos recursos cuyo origen y destino sean de su propio ámbito, se creará una comisión paritaria con participación de la Unión Regional/Confederación de Nacionalidad correspondiente y las estructuras de rama y territoriales afectadas para resolver en primera instancia los disensos que se produzcan. Las resoluciones de estas comisiones podrán ser recurridas ante la Comisión Confederal.

1 La CEC y las organizaciones confederadas y con el objeto de cubrir necesidades objetivas de su estructura acordarán la movilidad de recursos humanos entre sí, bajo el criterio de garantizar un mínimo de cesión entre las diferentes estructuras, en el mismo porcentaje, de las horas acumuladas, independientemente del origen de las mismas, con el fin de asegurar el funcionamiento de sus órganos de dirección.

2 Para entender de las reclamaciones que se presenten contra las resoluciones de las Comisiones reseñadas en el apartado 3 y para resolver los desacuerdos que puedan surgir en la aplicación del apartado 4 se creará a través de la Secretaría de Organización Confederal una Comisión paritaria integrada por representantes de la Confederación y las organizaciones de rama y territorio concernidas.

G) Cese de los permanentes sindicales

Las personas que disfruten de la acumulación del crédito horario u otros derechos sindicales por los que adquieren la condición de permanentes sindicales, perderán su condición de tales por:

- a) Voluntad propia
- b) Cumplimiento del mandato
- c) Acuerdo del órgano competente
- d) Aplicación de medidas disciplinarias individuales o colectivas

H) Registro de permanentes sindicales

En coherencia con el principio de transparencia, se creará un registro de permanentes sindicales que permita a las organizaciones de rama y territorio acceder a una información veraz a través de la herramienta establecida en el Sistema Informático Confederal (SIC).

Dicho registro será informado y actualizado de forma permanente por la CEC (por medio de su Secretaría de Organización) y las organizaciones de rama y territorio con criterios de veracidad y rapidez.

El incumplimiento de de dicha obligación conllevará para organización responsable la pérdida del derecho a participar en los Fondos confederales de desarrollo organizativo.

I) Desarrollo y adecuación

El presente reglamento podrá ser desarrollado y/o adecuado en el seno de las organizaciones sindicales integradas en la CS de CCOO, respetando en todo caso, lo dispuesto en el mismo

UTILIZACIÓN DE OTROS DERECHOS SINDICALES

La inexistencia de directrices globales sobre estas materias en el interno del Sindicato y la necesidad de homogenizar criterios respecto a la práctica de estos tipos de representación en órganos externos al mismo, nos aconseja establecer algunos mecanismos reguladores que, sin duda, redundarán en beneficio de la organización.

Se entenderán como “ingresos extra cuotas” las cantidades percibidas por los dirigentes y cuadros sindicales, delegados/as de personal, de Comités de Empresa y Juntas de Personal, delegados y delegadas sindicales, así como los permanentes sindicales, por sus participaciones y colaboraciones institucionales sean éstas de carácter pública o privada (en tribunales de oposición, ponentes en seminarios y jornadas, etc..) en acciones formativas (como monitores/as o profesores/as) o representativa (por formar parte de órganos ejecutivos o consultivos, Mesas Negociadoras, Patronatos, Consejos, etc. creados por las distintas Administraciones Públicas o empresas de titularidad privada).

Estos recursos generan un movimiento financiero, y por tanto la conveniencia de que estos ingresos reviertan en los presupuestos de las distintas organizaciones. Por ello, a los efectos del presente reglamento, se considerarán como “ingresos extra cuotas” los ingresos procedentes de:

- a) La participación en tribunales de oposición o en cualquier órgano selectivo de personal en cualquiera de las administraciones públicas (Estatal, Regional o Municipal) o en empresas privadas, donde se participe representando al Sindicato.
- b) La participación como ponente o interviniente en seminarios, charlas, jornadas, cursos, etc., tanto las organizadas por entidades y organismos de carácter público como privado.
- c) La participación en órganos consultivos o de dirección, creados por las administraciones públicas o por las entidades y empresas de carácter privado, representando al Sindicato.
- d) La participación, como monitor/a, profesor/a o ponente en cursos de formación sean estos cursos organizados por las administraciones públicas, sus organismos autónomos o fundaciones o por empresas o fundaciones de carácter privado.
- e) Cualquier otro ingreso percibido por delegados/as, permanentes sindicales, dirigentes y cuadros sindicales, etc. cuyo origen sea el de estar representando a CCOO o a cualquiera de las organizaciones que la conforman.

1. Participación en los ámbitos de participación institucional, representación o colaboración y resto de actividades que realizándose en nombre del sindicato supongan una contraprestación o compensación económica.

Los/as representantes sindicales en cualquiera de estas instancias, sean o no delegados/as, deberán mantener informado constantemente al órgano que los/as designó o eligió para tal fin, de la marcha, contenido y resultados o negociación que estén llevando a cabo.

Sobre las compensaciones retributivas a que pudiera dar lugar la participación en representación de CCOO, se estará a lo dispuesto en los Estatutos y documentos aprobados por la estructura sindical correspondiente sobre “recurso extracuota”. En todo caso las cantidades percibidas deberán justificarse ante el Sindicato.

Aunque por otra parte, las múltiples complicaciones de tipo práctico y jurídico (imposibilidad del cobro por parte del sindicato directamente, incidencia en el IRPF de quien asiste, los distintos tipos de ámbitos de participación o compensación económica derivada de la misma que existen, etc.) hacen imprescindible establecer una regulación de mínimos, que pueda servir a todas las estructuras para normalizar dichos recursos:

1. Como norma general, la persona que vaya a ser retribuida económicamente por su participación en cualquiera de las actividades enumeradas anteriormente, propondrá a la entidad, organismo o empresa con la que va a colaborar o en la que va a participar en representación de CCOO, que se realice transferencia directa del importe que deba percibir, a la cuenta corriente o de ahorros de CCOO que le facilite la Secretaría de Finanzas correspondiente.
2. No obstante, la existencia de realidades distintas y complejas aconsejan: acordar un documento regulatorio de la articulación y tratamiento que hay que dar al conjunto de los “recursos extracuotas” que, sobre la base del máximo consenso posible, sea aprobado por el Consejo Confederal, con carácter específico y de complementariedad del presente Reglamento.

El incumpliendo de las normas que a este respecto estén vigentes en cada momento, podrá dar lugar al cese, por parte del órgano que lo/la hubiera designado, como representante de CCOO.

2. Descuentos proporcionales por participación en paro o huelgas convocados por CCOO.

Los delegados/as, cuadros y permanentes del Sindicato que, por las causas que fueren, no sufran “de oficio” el descuento correspondiente en sus retribuciones por participación en jornadas de huelga o paros convocados por CCOO, deberán comunicar de forma fehaciente a la empresa pública o privada su adhesión a dicha huelga o paro legal para que ésta efectúe el descuento correspondiente; en caso de que el descuento no fuese realizado, deberá reintegrar la cantidad equivalente al mismo en la estructura sindical en la que estén encuadrados/as o presenten sus

servicios, la cual lo destinará a proyectos sindicales de tipo social (Fundación Paz y Solidaridad, etc.).

El delegado/a, cuadro o permanente del Sindicato deberá facilitar copia de la comunicación realizada a la empresa a las Secretarías de Organización y Finanzas de la estructura sindical en la que estén encuadrados/as o presenten sus servicios, así como comunicarlas posteriormente si se ha realizado por parte de la empresa, o no se ha realizado el descuento, en cuyo caso deberá proceder a realizar la aportación anteriormente referida.

Las cantidades destinadas a estos fines serán públicas al finalizar la huelga y anualmente, tanto en los centros de trabajo como en los medios de comunicación, previa aceptación expresa de dicha circunstancia por parte de los delegados/as, cuadros y permanente del Sindicato al objeto de cumplir con los requerimientos de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Todo ello al objeto de constatar una solidaridad activa con los compañeros y compañeras que sufren descuentos por secundar movilizaciones.