

# #SOMOSINDUSTRIA

CCOO

Especial

## ELECCIONES SINDICALES



Número 4. Octubre 2014

# EXIGE TUS DERECHOS

LA DEFENSA DE  
LA INDUSTRIA  
**EMPIEZA POR TI**

**VOTA**

**CCOO**  
**industria**

**R**ecientemente, CCOO ha iniciado una campaña de información y movilización por el diálogo social cuyo lema general es **Diálogo social: Exige tus derechos**. Un slogan que se vincula con los que se utilizarán en el proceso de elecciones sindicales y que asocia los derechos de la población asalariada con las propuestas de CCOO con una idea fuerza que recorrerá todo el trabajo electoral. **Movilizar y negociar: CCOO en tu lucha diaria**.

Se trata de hacer llegar a la ciudadanía las prioridades que CCOO se ha fijado en este período: garantizar **la consolidación del crecimiento con una mejora de los salarios**, a través de la negociación colectiva; **crear empleo de calidad** prioritariamente para los y las jóvenes y personas paradas de larga duración y **reforzar las redes de protección social** aumentando en diez puntos la protección al desempleo, estableciendo una renta mínima para las personas y familias sin ingresos.

En este marco es donde se insertan los tres grandes retos que CCOO de Industria vamos a desarrollar de manera inmediata:

**Un sindicato más fuerte para ganar las elecciones sindicales** entendiendo que afiliación y resultados electorales son dos caras de la misma moneda. Ambos miden el poder sindical, la representación institucional y son la principal fuente de nuestra legitimidad y, por ello, es indispensable crecer en afiliación y conseguir una or-

ganización más fuerte que nos conduzca a renovar en las próximas elecciones sindicales nuestra condición de primer sindicato y una oportunidad para presentar a los trabajadores y trabajadoras nuestro balance de trabajo y nuestras credenciales para seguir contando con su confianza.

**La negociación colectiva como pilar de la acción sindical**, abordando desde esa perspectiva los criterios para la negociación de los convenios colectivos sectoriales que afectan a 1,8 millones de trabajadores y trabajadoras y el medio millón afectados y afectadas por convenios de empresa, articulando un amplio proceso de debate respecto de la política salarial, el tiempo de trabajo y su gobierno compartido, las políticas de igualdad, el empleo y la contratación, la salud laboral y el medio ambiente, la formación profesional y la sindicalización de las relaciones laborales.

**La definitiva apuesta por el futuro de la industria**, propiciando los cambios necesarios en la industria española que hagan posible un verdadero cambio de modelo productivo y nos coloque a la misma altura productiva, tecnológica y, por tanto, competitiva que el resto de las economías con las que compartimos el marco de crecimiento económico y de estado del bienestar. Se trata de liderar un proyecto basado en el impulso de nuevas actividades, en la mejora de la eficiencia de los actuales sectores industriales dirigida hacia un nuevo entorno económico más sostenible que incorpore proyectos para trabajar en mejores condiciones, innovar más y aplicar una mayor calidad a la actividad productiva y al empleo.

Todas estas prioridades para el siguiente curso sindical están vinculadas en un mismo objetivo: ampliar nuestra capacidad afiliativa y representativa y, para ello, los contenidos de este número de #SOMOSINDUSTRIA están pensados para ayudar a la estructura de la federación, a sus responsables, desde la sección sindical a los sindicatos provinciales, comarcales, federaciones de nacionalidad o región, a los equipos de extensión activados por la federación, a todas las personas que dedicarán parte de su tiempo a impulsar elecciones en los centros de trabajo, a conseguir para nuestras candidaturas los mejores resultados. A ganar las elecciones sindicales ■

**PRODUCE**

**CCOO de Industria**

c/ Fernández de la Hoz, nº 12, 2ª planta  
28010 Madrid

Teléfono: 91 319 63 90

comunicacion@industria.ccoo.es

 @Industria\_CCOO

 facebook.com/FederacionIndustriaCCOO

 [www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)  
[www.yoindustria.ccoo.es](http://www.yoindustria.ccoo.es)

# SUMARIO



## 1. EL FOCO

¿Qué son las elecciones sindicales? ¿Por qué es tan importante ganarlas? Respondemos a estas preguntas en las primeras páginas de nuestra revista multimedia.

## 2. ENTREVISTA

El secretario de Organización de CCOO de Industria nos explica con qué objetivo afronta el sindicato la nueva campaña electoral.

## 3. YO VOTO A CCOO

Media docena de personas exponen las razones por las que confían en el primer sindicato del país para que defienda sus derechos.

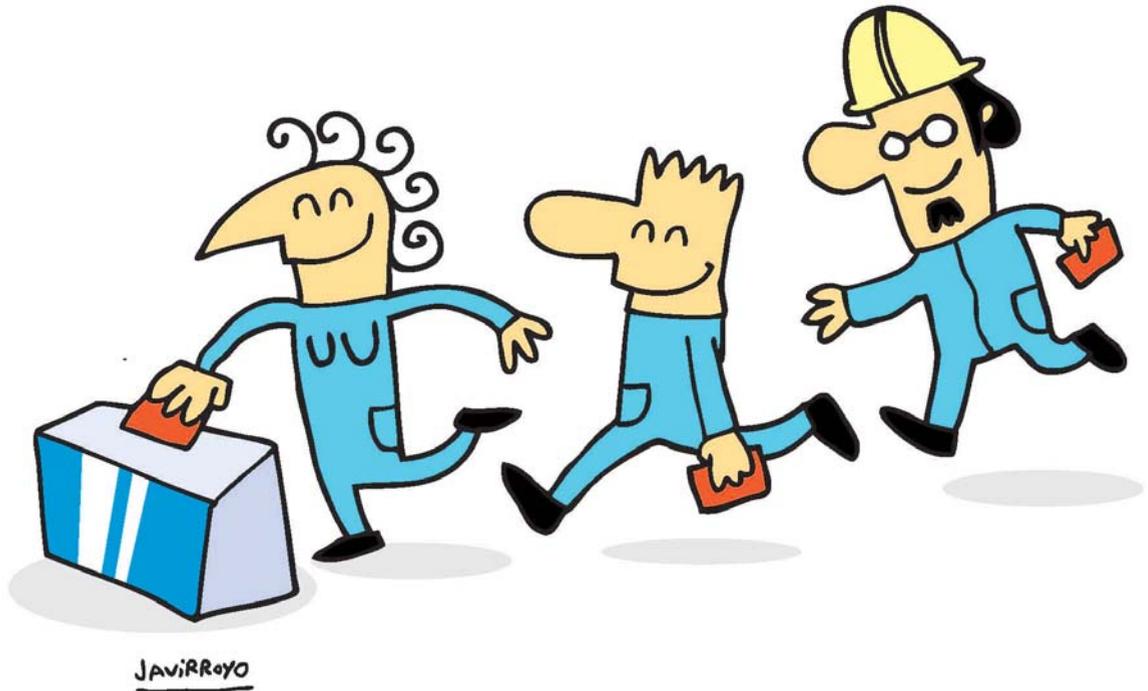
## 5. PASO A PASO

Si tienes alguna duda sobre el proceso electoral, echa un vistazo a este bloque. Te damos las claves.

## 6. UNA DE DERECHOS

Por ser elegido representante de los trabajadores y trabajadoras tienes un paquete de derechos que te resumimos en esta guía rápida,





## ¿Qué son las elecciones sindicales?

Las elecciones sindicales son un derecho fundamental y democrático según el cual las trabajadoras y trabajadores tienen la oportunidad de elegir, a través de los sindicatos, a aquellas compañeras y compañeros que les representarán en la empresa y defenderán los intereses de la plantilla, sea cual sea su puesto de trabajo o categoría profesional ■

## ¿Por qué es tan importante ganarlas?

El periodo de cómputo del proceso de elecciones sindicales se utiliza para establecer el porcentaje de representación de los distintos sindicatos en España o, dicho de otra forma, con la fotografía de los resultados electorales se configura la representación de Comisiones Obreras en distintos ámbitos como, por ejemplo, la negociación colectiva o las mesas de concertación.

Este método, que se utiliza en España, mide la capacidad de incidencia de los sindicatos desde el puesto de trabajo a las mesas de negociación con los diferentes gobiernos. Por eso la importancia de los resultados y los esfuerzos de muchos hombres y mujeres que dedican gran parte de su trabajo sindical a esta tarea ■

## ¿Para qué votar a **CCOO**?

**Porque es un sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, de hombres y mujeres, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural.**

**Porque ejerce una especial defensa de los derechos y las reivindicaciones de las mujeres, de la juventud, de las personas con capacidades diferentes, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo. Porque aspira a la supresión de cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico y las convicciones políticas y/o religiosas. Porque es la mayor organización social del país, con más de un 1,2 millones de personas afiliadas y más de 128.000 representantes sindicales, elegidos por los trabajadores y trabajadoras.**

**CCOO de Industria, ante un mercado de trabajo que pretende, cada vez más, la individualización de las relaciones laborales, reafirma su compromiso de trabajo permanente por la defensa de los derechos de los trabajadores, por la eliminación de cualquier forma de discriminación y por la igualdad de trato. Defiende también los convenios colectivos, de sector o de empresa y los puestos de trabajo, con empleos y salarios dignos ■**

# Primera fuerza sindical desde 1978

Aunque hasta el año 1985 no aparecería la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores ya se había perfilado el sistema democrático de representación obrera en la empresa. Se trata de un sistema mixto que contempla la acción de los comités de empresa, como órganos unitarios de representación y a las secciones sindicales como órganos del sindicato en el centro de trabajo. Fue en diciembre de 1977 cuando apareció el decreto regulador de las elecciones sindicales, que se celebra-

ron por primera vez a lo largo del año 1978.

CCOO, por el número de delegados obtenidos en estas elecciones, se configuró como primera fuerza sindical, con catorce puntos de diferencia por encima del segundo sindicato más votado, que fue la UGT. En 1980 volvió a revalidar su posición, pero esta vez por una diferencia de algo más de un centenar de delegados por encima del sindicato socialista. Desde entonces, no ha habido proceso electoral en que CCOO no haya salido victorioso. Siempre ha mantenido su hegemonía y conseguido que los trabajadores confíen en su gente para defender sus derechos ■



# CCOO

## Empapelar los polígonos

Llenar los polígonos industriales de carteles con la campaña de elecciones sindicales es una tradición que lamentablemente se ha ido perdiendo en CCOO. Tras la dictadura, y durante los primeros comicios, se instauró la costumbre de empapelar las ciudades de propaganda electoral que recordaba a los trabajadores que debían ejercer su derecho al voto. A medida que la situación fue normalizándose y que la clase trabajadora fue cada vez más consciente de estos nuevos derechos, la pegada de carteles fue desapareciendo. La única federación de CCOO de Industria que durante los últimos años se mantenía fiel a la tradición era la del País Valenciano. Al concluir el periodo estival, y antes de que los trabajadores se incorporaran a sus empresas tras disfrutar de sus merecidas vacaciones, el sindicato cubría de arriba abajo los polígonos industriales llamando a los trabajadores a votar a CCOO ■

**LOS DATOS:** Desde el año 1978, cuando se celebraron las primeras elecciones sindicales, CCOO lidera la contienda electoral, al ser el sindicato más votado por los trabajadores y trabajadoras



# “Votar a **CCOO** es símbolo de compromiso”

**LUIS ROMERO**

Secretario de Organización | CCOO de Industria

**Sin duda, todos los procesos de elecciones sindicales han tenido lugar en contextos singulares que requerían de la máxima atención y dedicación del sindicato. Pero ningún otro ha estado precedido de una sistemática y feroz campaña contra el sindicalismo. Quien se encargará de pilotar todo el proceso desde CCOO de Industria nos explica lo que espera de estos comicios.**



[votaindustria.ccoo.es](http://votaindustria.ccoo.es)

**Pregunta.** ¿Con qué objetivo afronta CCOO de Industria esta nueva campaña electoral?

**Respuesta.** El objetivo es mantener la diferencia e incluso incrementarla. El valor del proceso electoral no es un punto de inicio, si no un punto y final de un trabajo realizado por nuestra organización en todos sus niveles, en el que llega el momento de recoger el trabajo. Desde la organización reconocemos que el trabajo está hecho y bien hecho. Ese es el orden de prioridades de la clase trabajadora, que optará por poner en valor ese trabajo realizado por nuestra organización.

**P.** Las elecciones sindicales serán la ocasión perfecta para tomar el pulso al sentir de los trabajadores y trabajadoras y calibrar cuál es su opinión sobre la manera en que el sindicato ha gestionado la crisis. ¿Por qué nos jugamos mucho?

**R.** Precisamente por esa etapa que estamos sufriendo de descrédito, se hace más importante revalidar la participación, que se transmite a través de centenares de miles de votos en los procesos electorales. La gente de CCOO hace un trabajo, creemos que extraordinario, más allá de que los procesos han sido bastante delicados. No es lo mismo abordar un proceso de elecciones sindicales después de una época de crecimiento, que abordar una segunda campaña de elecciones sindicales en un proceso de crisis. Afectará, desde luego. Por un lado, la pérdida de delegados

derivada de la pérdida de centros de trabajo y, también, de que los espacios de elección se van a ver reducidos. En muchos centros de trabajo que antes elegían a “equis” número de representantes, debido al recorte de plantilla se van a elegir muchos menos.

**P.** El periodo álgido de elecciones sindicales coincide en el tiempo con una delicada situación económica a la que todavía no se le han buscado soluciones. ¿Cómo influirá la crisis en los diferentes comicios?

---

**“En esta etapa de descrédito que estamos sufriendo se hace importante revalidar la participación”**

---

**R.** Este es el segundo proceso electoral que abordamos en crisis. Intentar obviar la situación que ha caracterizado los últimos cuatro años sería un error. Pero por otra parte, en muchos centros de trabajo, incluso donde no teníamos delegados y delegadas, hemos conseguido representación sindical debido a los problemas de reestructuración que han tenido que hacer frente, porque a la hora de defenderse contra estas medidas han tenido claro que nuestra organización era el principal referente.

**P.** La crisis ha hecho estragos en la industria. Son muchas las empresas que han echado el cierre y demasiadas las que han visto menguar su plantilla. ¿Cómo afectará esta situación al desarrollo de las elecciones sindicales?

**R.** La crisis ha erosionado un 30% de nuestro campo de actuación y eso va a derivar en que el proceso de elecciones sindicales se va a derimir en un espacio más pequeño, tanto en el número de centros de trabajo, como en el número de delegados a elegir. En aquellas empresas que antes elegían un número determinado de delegados y delegadas, ahora se elegirán menos debido a la reducción de plantilla que han tenido.

**P.** ¿Dónde está la clave para ganar las elecciones sindicales?

**R.** Las elecciones sindicales se caracterizan por que haciendo un gran trabajo puedes tener un mal resultado, porque no hemos sido capaces de transmitir la idea a la gente, porque no hemos hecho participe a la gente en la toma de decisiones... Pero de lo que no hay duda, es de que no se puede adquirir un gran resultado sin hacer un gran trabajo y esta organización es especialista en hacer grandes y buenos trabajos.

**P.** De los resultados que CCOO de Industria coseche en las elecciones sindicales dependerá el éxito o el fracaso de la Confederación Sindical de CCOO. ¿Cómo afrontas esta responsabilidad?



**R.** Desde la ilusión y el compromiso del trabajo ya realizado. El proceso electoral no es algo que llevamos de nuevo, salvo en las empresas blancas. En algunos casos, hablamos del cuarto o el quinto proceso de elecciones democráticas. No es un partir de cero. El trabajo se inició al acabar el anterior proceso de elecciones sindicales. Está en nuestro compromiso el mantener, e incluso incrementar, la diferencia con los sindicatos competidores para aportar un mayor y mejor resultado, no tan solo a nuestra organización, también al ámbito confederal.

**P.** Hay que conseguir que la gente participe de forma masiva en las elecciones sindicales. ¿Por qué es más importante que nunca que la participación sea masiva?

**R.** En estos momentos en los que todo el mundo habla de participación, creo que no hay demostración más práctica de ejercicio de democracia que los procesos electorales en los centros de trabajo, que es donde se revalida el trabajo hecho y las personas que tienen que encabezar nuestras propuestas en el día a día. La participación de trabajadores y trabajadoras es lo que dota, al fin y al cabo, de fuerza a esa medida representativa, para después afrontar el trabajo con los empresarios y en los ámbitos de negociación colectiva de convenios provinciales y estatales.

**P.** ¿Cuál es la situación que se vive allí donde concurren a las elecciones sindicatos nacionalistas?

**R.** Cabe reseñar de manera especial el proceso electoral en aquellas federaciones regionales o de nacionalidad donde

no acudimos al concurso los dos sindicatos mayoritarios, sino también aparecen sindicatos nacionalistas. Creo que estamos en un espacio en el que hay que reconocer el trabajo, especialmente en Galicia con la CIG o en Euskadi con ELA y con LAB, dos sindicatos que no han estado por la labor de defender la negociación colectiva. Llegamos al momento de que ese trabajo en materia de defensa de la negociación colectiva como eje principal de la mejora y defensa de los derechos de los trabajadores, en el caso de Euskadi frente a esos sindicatos nacionalistas, coja valor y sean los trabajadores y trabajadoras los que identifiquen que esas propuestas no eran tan solo de la organización, si no que también son suyas puesto que son sus intereses.

**P.** ¿Qué tienes que decir del papel que desempeñan los equipos de atención en los procesos electorales?

**R.** Creo que ha habido un cambio muy importante en el ámbito funcional de nuestra organización. Antes venía dividida claramente en dos espacios, el de elecciones sindicales y el de los congresos. Los últimos seis años se han caracterizado por un ejercicio de carácter funcional organizado en el que se han mezclado tres huelgas generales, dos procesos congresuales más uno extraordinario, un proceso electoral y, todo parece indicar, que este siguiente también va a estar caracterizado por un

proceso de crisis. Todo ello unido al mensaje de descrédito sobre nuestra organización. Por lo tanto hay que reconocer, por parte de toda la organización, el trabajo que realizan los equipos de atención, nuestro conjunto de organizaciones en el ámbito de los sindicatos comarcales, intercomarcales, nuestras federaciones regionales, ya que ese trabajo que realizan, en la pequeña y mediana empresa, seguramente el trabajo más ingrato, de atender a los trabajadores de manera directa, es un trabajo que debemos poner en valor, que ponemos en valor desde el ámbito de la federación estatal. El reconocimiento a ese trabajo jamás se va a producir a través de un medio de comunicación externo. Dicho de otra manera quizás más vulgar. Así como en las portadas de los periódicos nos podemos ver relacionados con los casos de los ERES en Andalucía, jamás el trabajo de un equipo de atención que se dedica todos los días a visitar centros de trabajo, ocupará la portada de un periódico porque no

les interesa. Ese es el auténtico trabajo importante.

---

**“No se puede obtener un buen resultado en las elecciones sin hacer un buen trabajo. CCOO es experta en hacer grandes y buenos trabajos”**

---

**P.** Y para terminar, ¿por qué crees que hay que votar a CCOO? ¿Qué nos diferencia del resto de sindicatos?

**R.** Votar a CCOO es sinónimo de

organización. No es tan sólo el proceso de elecciones sindicales donde nuestros representantes en los centros de trabajo ejercen la posibilidad democrática de elegir quién nos representa. Es un proceso continuo a la hora de elaborar plataformas, a la hora de la negociación colectiva, incluso en muchos espacios en el carácter previo de decidir quiénes son las personas que van a representar a los órganos unitarios en representación de nuestras listas. De ahí que el votar a CCOO es símbolo de compromiso y, como rige nuestro lema en las elecciones sindicales, llega el momento de exigir también en el interno esa responsabilidad que significa ser representante legal de los trabajadores, ser representante de CCOO ■

# YO VOTO A CCOO !!

**Hay cientos de motivos para votar a CCOO en las próximas elecciones sindicales. Cada trabajador tiene los suyos. Van algunas razones para seguir confiando en el primer sindicato del país para que defienda tus derechos**

“Yo voto a CCOO porque Necesitamos estar presentes en las empresas para estar informados de nuestros derechos. Estoy en CCOO por compañerismo y siempre nos han apoyado”.

**Gema García**  
**Autoavisa-Ford Mieres** ▶



“Yo voto a CCOO por las personas que representan a las siglas. Creo que definen lo que es CCOO: lucha y compromiso”

**Azucena Espeleta Bertol**  
**GM Zaragoza** ▼



“Yo voto a CCOO porque es el sindicato al que pertenezco desde hace casi 30 años y eso lo dice todo. Ha estado presente toda mi vida. Seguire siendo afiliado siempre”

**Antonio Andrés Muñoz**  
**GM Zaragoza** ▼

“Yo voto a CCOO porque me han resuelto los problemas cuando los he necesitado, hacen buena labor en su día a día, siempre nos mantienen informados”

▶  
“Yo voto a CCOO porque es gente comprometida con lo que hace y lucha para conseguir unos buenos acuerdos hasta el final”

**Carlos Villagrasa**  
**GM Zaragoza**



**Beatriz Vicente Gimeno**  
**Plataforma Europa Inditex Zaragoza** ▼



▶  
“Yo voto a CCOO porque es el mejor sindicato, se esfuerza y ayuda al trabajador. En mi caso es una tradición familiar”.

**Aitor Montes**  
**Ideas en Metal**



# EN BUENAS

**Treboul Alidou Ouedraogo, 32 años**  
**Delegado de CCOO**  
Siemens Rail Automation

**Cristina Piñeiro, 26 años**  
**Delegada de CCOO**  
Avenir Telecom

**Antonio Pérez, 50 años**  
**Delegado de CCOO**  
Alcatel-Lucent

## Toneladas de ilusión

Alidou necesitaba ser delegado. Necesitaba sentirse útil. No podía estar “quejándose sin hacer nada”. Por eso, cuando hace unos meses se convocaron elecciones sindicales en su empresa, y al ver que desde la dirección se aprovechaban las zonas grises de determinados contratos para presionar a los trabajadores en la negociación del convenio colectivo, este programador de profesión se percató de que era el momento de pasar a la acción. Habló con sus compañeros de CCOO, le confirmaron que había un puesto libre y, como era consciente de que el comité necesitaba “sangre fresca”, se presentó a los comicios. Hoy, está muy satisfecho con la decisión.

Seis meses después de aquello, Alidou tiene tres retos sobre la mesa. Primero, aprender. “Esto está lleno de obstáculos”, asegura. “Es muy complicado”, añade. Por eso, se ha propuesto “frenarse un poco” y estudiar bien todos los casos, “para estar en condiciones de enfrentarse a la empresa”. También quiere mantener bien alta la motivación que hoy tiene, “estar a la altura” y acabar con esa imagen de que es delegado quien no quiere trabajar. “No hay ninguna razón para decir eso”, asegura.

Treboul, que nació en Burkina Faso hace 32 años, se formó en Alemania como ingeniero de telecomunicaciones y llegó a España hace un lustro, está convencido de que el sindicato “es necesario” en la empresa y en la sociedad ■

## Una recién llegada

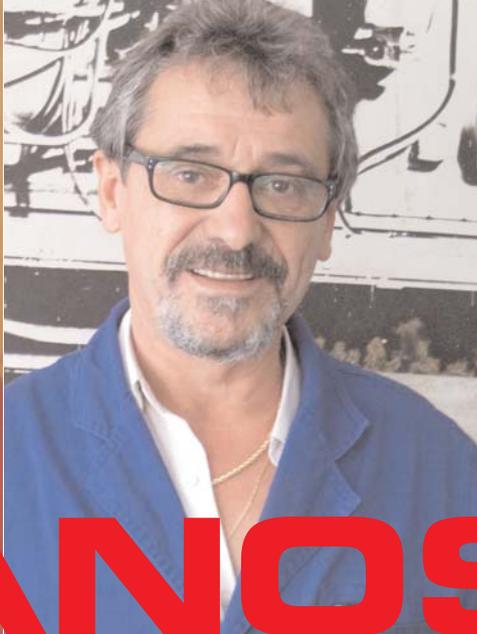
“De los 122 trabajadores y trabajadoras que Avenir Telecom tiene en la Comunidad de Madrid, 102 votaron a la lista que CCOO presentó a las elecciones sindicales que se celebraron en la empresa en los primeros días de septiembre. Cristina es una de los nueve delegados y delegadas que salieron elegidos en aquellos comicios. Cuando hablamos con ella, estaba a la espera de que el comité se constituyera oficialmente para empezar a trabajar. “Tengo muchas ganas, nos dijo, aunque se que será complicado”. No ha sido nada fácil que en esta empresa dedicada a la distribución de accesorios de telefonía se pudieran celebrar elecciones sindicales. “Muchos compañeros lo habían intentado antes, pero siempre habían sido despedidos o habían sufrido las represalias de la empresa”, nos cuenta Cristina, que ahora está muy ilusionada con la tarea que tiene por delante. “Hemos hecho muy buen equipo con CCOO. Sin ellos no lo hubiéramos conseguido”. Ahora la dirección de Avenir Telecom sabe que “los trabajadores y trabajadoras están con nosotros, por eso intentaremos no defraudarles, para que dentro de cuatro años nos vuelvan a dar su confianza”, apunta esta joven delegada. Cristina acaba de estrenarse como sindicalista y ya acumula muchas horas de teléfono a sus espaldas. “Se renuncia a mucho tiempo de la vida personal y eso muchas veces no se tiene en cuenta”, lamenta ■

## Fortaleza y tesón

Quien hoy es el secretario general de la sección sindical de CCOO en Alcatel-Lucent entró siete años en el comité “como un delegado vulgar y corriente”. Mucho ha pasado desde entonces. De todo lo que ha ocurrido (reestructuraciones de plantilla, cierres de factorías, movilizaciones...), Antonio ha aprendido una lección: “cuando eres firme, cuando estás convencido de lo que haces y tienes el respaldo de los trabajadores, la dirección percibe que lo que reclamas es incuestionable y al final lo consigues. La empresa entiende que eres el interlocutor válido con la plantilla”.

El sindicalismo llegó a Antonio “a través de la ideología”. Primero se afilió al Partido Comunista en su juventud y después, “lo más lógico”, fue asociarse con otros trabajadores “para defender nuestros derechos”, apunta quien ha terminado por darse cuenta de que esto, más que un trabajo, “es una vocación”. Quien no lo vive así “se quema, no aguanta”.

Para este sindicalista con experiencia, ninguna empresa debería carecer de representación sindical. El sindicato es el dique de resistencia. “El cambio es de la noche al día”. Por eso, Antonio lo dice seguro y sin tapujos: “La presencia de CCOO en Alcatel-Lucent ha permitido que se hayan mantenido condiciones de trabajo que en otras compañías se han perdido. Somos una referencia en todo el sector y la clave está en la fortaleza que tenemos en el comité de empresa” ■



# MANOS

**Susana Suárez, 41 años**  
**Delegada de CCOO**  
LABAQUA

**Félix Murillo, 56 años**  
**Delegado de CCOO**  
Fundiciones Veriña

**Adela Ferreira, 50 años**  
**Delegada de CCOO**  
Gasolinera Repsol

## Ejemplo de constancia

Cuando a esta técnico de laboratorio se le pregunta si esto de ser sindicalista es duro, responde sin dudarle que “no te voy a decir que no”. Cuando se le pregunta si es agradecido, asegura que “tampoco”. Entonces, ¿por qué esta trabajadora de un laboratorio de gestión ambiental lleva catorce años como delegada?, ¿por qué sigue al pie del cañón? La explicación nos la da sin pensárselo. “Mis inicios fueron super duros, la empresa nos ponía pegas absolutamente por todo, llegamos incluso a pensar en tirar la toalla, pero el ver que poco a poco íbamos logrando cosas, nos fue llenando de satisfacción”.

Susana sabe que lo más cómodo es pensar que los delegados “se rascan la barriga”. En su caso, pasa tres días a la semana en el sindicato y otros dos en la empresa. Por eso lamenta que haya quien piense que “sólo voy dos días a currar”, cuando “lo que hago es implicarme, venir a colaborar y a ayudar a los trabajadores de otras empresas que se encuentran con las mismas dificultades que yo tuve cuando empecé”. Es el desconocimiento y la baja afiliación, asegura, “lo que hace que a la gente se la pueda engañar y convencer fácilmente”.

Una década después de afiliarse, Susana pide al sindicato, que siempre ha estado a su lado cuando lo ha necesitado, que esté más en las empresas y menos en los despachos. “A las elecciones te presentas con alguien y quieres que ese alguien esté contigo en el día a día” ■

## El respaldo de la plantilla

Félix Murillo acaba de ser reelegido delegado en su empresa. Son varias décadas las que lleva ejerciendo esta responsabilidad y se muestra orgulloso de ello. Durante este tiempo, él y sus compañeros han hecho frente a diferentes altibajos. Fruto de su esfuerzo y compromiso se constituyeron en sociedad anónima laboral en 1986, tras desligarse del grupo Crady. Esta nueva andadura marcó su devenir laboral. Son conscientes de su responsabilidad, pero gracias a la unión que han sabido preservar, hoy son una empresa solvente.

Para Félix lo más gratificante de ser delegado sindical es la confianza de los compañeros. “El apoyo de la gente, a pesar de los debates que a veces surgen, resulta clave para desempeñar esta función y poder salir adelante”. Desde este posicionamiento están afrontando las consecuencias de la crisis. “Ahora estamos regulados la totalidad de la plantilla. Una opción -precisa- que hemos elegido de manera voluntaria, puesto que de lo contrario tendríamos que prescindir de varios compañeros”.

Félix lleva afiliado desde 1978. Para él las siglas de CCOO lo representan todo. Ahora, próxima ya su jubilación, espera que los más jóvenes asuman el relevo natural y se vayan formando en la acción sindical. “Yo estaré a su lado para ayudarles en todo lo que pueda, pero las nuevas generaciones se tienen que incorporar para adquirir experiencia” ■

## Creecer ante la adversidad

“Seré de CCOO hasta que me muera”. Así de contundente se muestra una mujer que sabe lo que es luchar duro. Hasta ser elegida delegada de CCOO, el centro laboral al que pertenece, un centro especial de empleo, era “territorio comanche”. Hace ocho años se promovieron elecciones sindicales y resultó elegida, por lo que fue despedida como acto de represión. Su firmeza y el apoyo incondicional de CCOO resultaron decisivos y finalmente la ley falló a su favor.

El regreso fue aún más duro que la partida, pero Adela no es una mujer que se amilane ante la adversidad. Su firme convencimiento alimentan la fortaleza que la empuja a seguir adelante. “Jornada continua, calendario laboral, respeto hacia los trabajadores, seguridad, eliminación de tareas penosas...” son algunas de las mejoras que se lograron alcanzar durante el periodo que ejerció como delegada.

Adelia no esconde su gratitud hacia CCOO. “Me ayudaron a recuperar mi vida laboral, yo estaba despedida, me arroparon y actuaron con una generosidad que hoy en día no es fácil de encontrar”. “La sociedad debería conocer todo lo bueno que hace el sindicato. Es injusto quedarse sólo con lo malo. Hay muchas personas que están ayudando a los trabajadores sin límite de horas, siempre disponibles, en festivos o en vacaciones. ¿Quién hace eso por un compañero? Pues en CCOO esto ocurre”, sentencia ■



# El material de elecciones sindicales, en una sola **web**

**Legislación básica, manuales de consulta rápida, kit de acción ... Todo eso y mucho más en un **espacio** destinado a salir victoriosos de la contienda electoral**

¿Qué eres nuevo en esto y que no sabes si en tu empresa se pueden convocar elecciones sindicales?, ¿qué desconoces los pasos que tienes que dar para garantizar que el proceso electoral se desarrollará correctamente?, ¿qué no tienes muy claro cómo hay que proceder con el voto por correo?, ¿qué tienes muchas dudas sobre cómo se realiza el reparto de delegados y delegadas entre sindicatos? Pues no te preocupes. Las respuestas a estas preguntas, y a muchas otras, las encontrarás en el nuevo microsite que acaba de lanzar CC00 de Industria.

El periodo álgido de elecciones sindicales está a punto de arrancar y es importante que las secciones sindicales tengan a su disposición todo el material que puedan necesitar en tan importante proceso. Por eso, la Secretaría de Comunicación e Innovación ha decidido agrupar en una sola página web todo aquello que les pueda resultar de utilidad para no dejar ningún cabo suelto y garantizar que el primer sindicato del país vuelva a contar con la confianza de los trabajadores y trabajadoras.

Para ponérselo fácil, en la web [votaindustria.ccoo.es](http://votaindustria.ccoo.es) se ha colgado buena parte de la documentación que para

este sindicato es fundamental y que cree que debe conocer todo aquel que se vaya a enfrentar a un proceso de elecciones sindicales en su empresa. Desde legislación básica (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Ley de Prevención de Riesgos

---

**La documentación que para CC00 es fundamental cuando llega la hora de someter a la opinión de los trabajadores la gestión del sindicato, está en [votaindustria.ccoo.es](http://votaindustria.ccoo.es)**

---

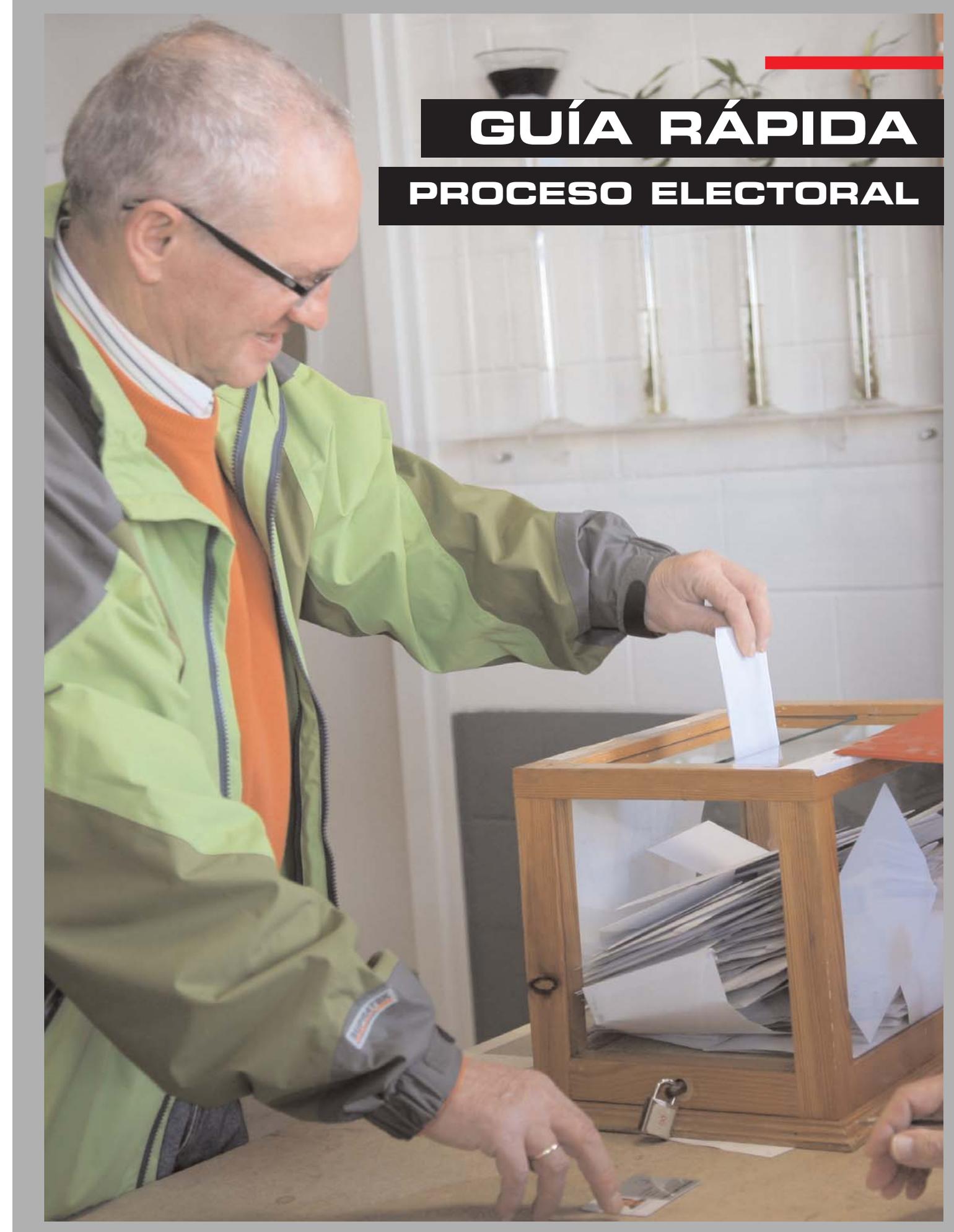
Laborales), hasta manuales de consulta rápida, pasando por las respuestas a las preguntas que se hacen con más frecuencia quienes se enfrentan a un proceso, muchas veces engorroso y compli-

cado, en el que este sindicato se juega mucho.

Quizá lo más novedoso de la nueva web es que también incluye las plantillas con la imagen de la campaña que las secciones sindicales se podrán descargar directamente en sus equipos para trabajar sobre ellas. En el microsite encontrarán el cartel que se ha diseñado para este proceso de elecciones sindicales, la plantilla sobre la que incorporar el balance del trabajo que el sindicato han realizado durante los últimos años, así como el documento sobre el que colocar el programa electoral para el siguiente mandato. También se han incluido en este espacio una tabla de excell con la que confeccionar el calendario electoral y las plantillas que les permitirán preparar, de manera autónoma y sencilla, los folletos que entregarán a los trabajadores y trabajadoras durante la campaña electoral para solicitarles que voten a la candidatura de CC00.

Si detectas que la documentación no es suficiente y echas de menos algún material que te sería útil, no dudes en mandarnos un correo electrónico a [comunicacion@industria.ccoo.es](mailto:comunicacion@industria.ccoo.es) con todas tus sugerencias ■



A man with grey hair and glasses, wearing a bright green jacket over an orange shirt, is shown in profile, casting a white ballot into a wooden ballot box. The box is filled with other ballots and has a metal padlock on its front. The background shows a white wall with a shelf holding several glass vials. A red horizontal bar is visible at the top right of the image.

# GUÍA RÁPIDA

## PROCESO ELECTORAL



## ¿QUIÉNES PROMOCIONAN LAS ELECCIONES SINDICALES?

- Los sindicatos más representativos, a nivel estatal
- Los sindicatos más representativos, a nivel de comunidad autónoma
- Los sindicatos que tengan el **10%** en un ámbito territorial y funcional específico
- Los sindicatos que tengan el **10%** en la empresa
- Los trabajadores y trabajadoras por acuerdo mayoritario

industriaTV



## ¿CUÁNTOS REPRESENTANTES CORRESPONDE ELEGIR?

### PARA DELEGADOS/AS DE PERSONAL

Número de trabajadores/as	Número de representantes
6 a 30	1
31 a 49	3

### PARA COMITÉS DE EMPRESA

Número de trabajadores/as	Número de representantes
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1.000	21
1.001 a 2.000	23
2.001 a 3.000	25
3.001 a 4.000	27
4.001 a 5.000	29
5.001 a 6.000	31
6.001 a 7.000	33
7.001 a 8.000	35
8.001 a 9.000	37
9.001 a 10.000	39



## EL CENSO ELECTORAL

<b>¿QUIÉN FACILITA EL CENSO LABORAL?</b>	La empresa.
<b>¿CUÁNDO LO ENTREGA?</b>	En el término de <b>7</b> días desde que se recibe preaviso en el caso de elecciones a <b>delegados/as de personal</b> . Cuando se constituye la mesa electoral, en el caso de elecciones a <b>comités de empresas</b> .
<b>¿A QUIÉN SE LO DA?</b>	A las personas que componen la mesa electoral.
<b>¿QUIÉN CONFECCIONA EL CENSO ELECTORAL?</b>	La mesa electoral.
<b>¿QUIÉN LO PUBLICA?</b>	La mesa electoral.
<b>¿DÓNDE SE PUBLICA?</b>	En los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.
<b>¿CUÁNTO TIEMPO SE EXPONE?</b>	Al menos <b>72</b> horas. No hay plazo máximo. Para delegados/as de personal, el tiempo que determine la mesa con criterios de racionalidad.
<b>¿ANTE QUIÉN SE PUEDE RECLAMAR?</b>	Ante la mesa electoral o, en su caso, ante la mesa del colegio.
<b>¿CUÁL ES EL PLAZO PARA RECLAMAR?</b>	Desde su exposición hasta las <b>24</b> horas después de terminar el plazo de exposición de la lista electoral. Para delegados/as de personal, el tiempo que determine la mesa.
<b>¿CUÁNDO SE PUBLICA LA LISTA DEFINITIVA?</b>	En las <b>24</b> horas siguientes.

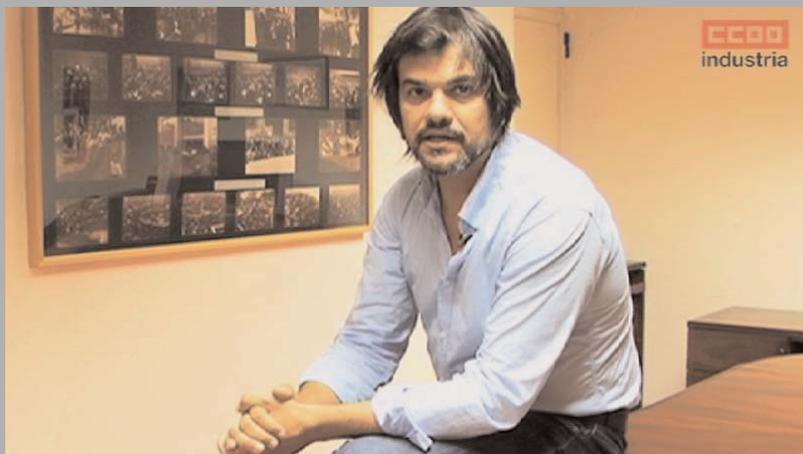


## ELECTORES, ELECTORAS Y ELEGIBLES

**-Mayores de 16 años y antigüedad mínima de un mes-**

	<b>Electores/as</b>	<b>Elegibles</b>
Trabajadores/as con contrato indefinido	Sí	Sí
Trabajadores/as vinculados por contrato de duración determinada	Sí	Sí
Trabajadores/as fijos discontinuos, aunque en el momento de la votación no estén en activo	Sí	Sí
Trabajadores/as a tiempo parcial (contrato indefinido y contrato de duración determinada)	Sí	Sí
Trabajadores/as extranjeros	Sí	Sí
Los/as que sean miembros de una mesa electoral	Sí	No*
Quienes lleven a cabo prestaciones personales obligatorias	No	No
Consejeros/as o miembros de órganos de administración en sociedades anónimas o limitadas	No	No
Los/as que realicen su trabajo a título de amistad, benevolencia y buena vecindad	No	No
Los familiares del empresario/a, salvo cuando se demuestra su condición de asalariado	No	No
Los/as que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios/as y respondan personalmente del riesgo de las operaciones	No	No
Personal de alta dirección (artículo 16 RD 1382/85)	No	No
Socios trabajadores de las sociedades anónimas laborales	Sí	Sí

\*Para ser elegibles deben renunciar a su condición de miembros de la mesa



**CALENDARIO ELECTORAL**

**DELEGADOS/AS DE PERSONAL**

**CONSTITUCIÓN MESA**

- ◆ Hacer el calendario y publicarlo
- ◆ Exponer el censo
- ◆ Reclamación censo
- ◆ Publicar lista definitiva censo

**PRESENTACIÓN CANDIDATURAS**

- ◆ Reclamación candidatos/as
- ◆ Resolución reclamaciones candidaturas

**PROCLAMACIÓN CANDIDATURAS**

- ◆ Presentación de interventores/as
- ◆ Propaganda electoral

**VOTACIÓN, ESCRUTINIO Y PUBLICACIÓN ACTA**

- ◆ Presentación actas Oficina Pública de Registro

**Proceso mínimo 24 horas y máximo 10 días**

**COMITÉS DE EMPRESA**

<b>1</b>	<b>CONSTITUCIÓN MESA ELECTORAL</b> (mismo día inicio electoral) ◆ Complimentación de actas y calendario ◆ Confección de censo
<b>2</b>	<b>PUBLICACIÓN Y EXPOSICIÓN CENSO</b> ◆ Mínimo: <b>72</b> horas / Máximo: No existe ◆ Recomendaciones: <b>3</b> días hábiles (-250 trabajadores/as) <b>5</b> días hábiles (+250 trabajadores/as)
<b>3</b>	<b>RECLAMACIÓN ANTE LA MESA DEL CENSO ELECTORAL MIENTRAS SE ENCUENTRA EXPUESTO</b> 24 horas después de finalizar el plazo de exposición
<b>4</b>	<b>RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES AL CENSO ELECTORAL Y PUBLICACIÓN DEFINITIVA DEL MISMO</b> 24 horas después de finalizar el plazo de reclamaciones
<b>5</b>	<b>SÓLO PARA EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS</b> Si en uno o en los dos colegios hay más de <b>250</b> trabajadores/as se constituirá una mesa para cada <b>50</b> o fracción <b>MISMO</b> DÍA PUBLICACIÓN DEFINITIVA CENSO ELECTORAL
<b>6</b>	<b>DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DISTRIBUCIÓN POR COLEGIOS / MISMO DÍA PUBLICACIÓN DEFINITIVA CENSO ELECTORAL</b>
<b>7</b>	<b>PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS</b> Plazo: <b>9</b> días naturales desde la publicación de la lista definitiva de electores
<b>8</b>	<b>PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS</b> Plazo: <b>2</b> días laborables después concluido plazo presentación candidaturas
<b>9</b>	<b>RECLAMACIÓN CONTRA LA PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS</b> Plazo: <b>dentro</b> del día laborable siguiente
<b>10</b>	<b>RESOLUCIÓN IMPUGNACIONES CANDIDATURAS Y PROCLAMACIÓN DEFINITIVA</b> Plazo: <b>1</b> día hábil
<b>11</b>	<b>PROPAGANDA ELECTORAL</b> ◆ Mínimo: <b>4</b> días naturales / Máximo: No existe ◆ Recomendable: <b>4</b> días hábiles (-250 trabajadores/as) <b>5</b> días hábiles (+250 trabajadores/as)
<b>12</b>	<b>REFLEXIÓN</b> Plazo: <b>1</b> día natural
<b>13</b>	<b>VOTACIÓN</b>
<b>14</b>	<b>PUBLICACIÓN DE RESULTADOS</b> Entrega de certificados a los interventores/as
<b>15</b>	<b>ENTREGA DE LAS ACTAS A LA OFICINA PÚBLICA</b> Plazo: máximo <b>3</b> días

## LAS CANDIDATURAS

### ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS?

- Para delegados/as, no es necesario presentar tantos candidatos/as como puestos a cubrir.
- Para comités de empresa, al menos tantos nombres como puestos a cubrir, en el orden en que deban ser elegidos. Deben constar las siglas del sindicato o grupos de trabajadores que la presenta.

### ¿QUIÉNES LAS PRESENTAN?

- Los sindicatos legalmente constituidos.
- Las coaliciones de sindicatos.
- Los electores con el triple de firmas que puestos a cubrir.

### ¿DÓNDE SE PRESENTAN?

Ante la mesa electoral o, en su caso, ante la mesa de colegio.

### PLAZOS PARA PRESENTARLAS

- Para delegados/as, en el plazo que establezca la mesa.
- Para comités de empresa, **9** días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores/as.

### ¿DÓNDE SE PROCLAMAN?

Publicándose en los tablones de anuncios de todos los centros.

### ¿CUÁL ES EL PLAZO PARA RECLAMAR?

Dentro del día laborable siguiente a la proclamación.

### ¿DÓNDE SE RECLAMA?

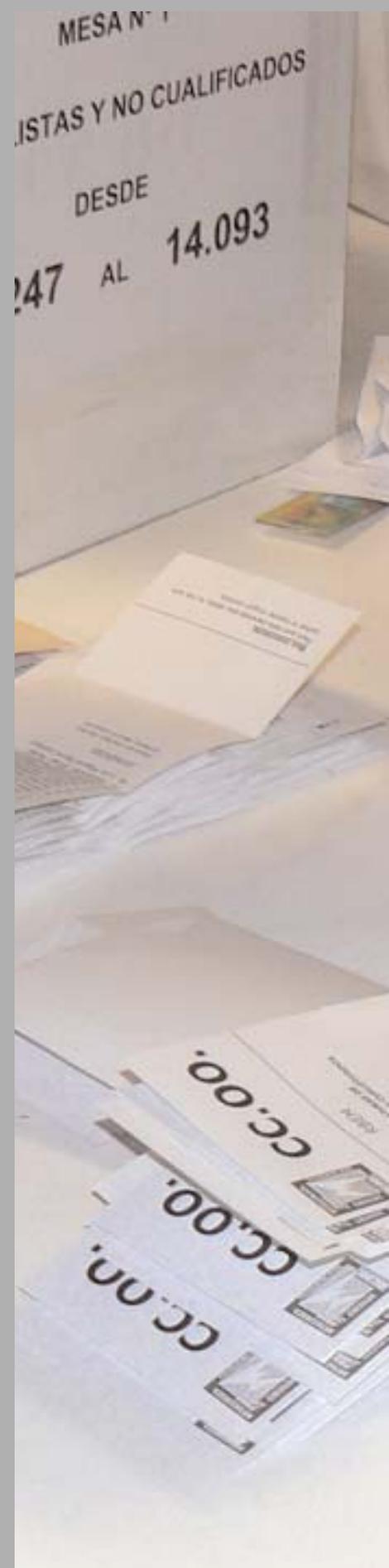
Ante la mesa electoral o, en su caso, ante la mesa de colegio.

### ¿CUÁNDO SERÁ LA PROCLAMACIÓN DEFINITIVA?

- Para delegados/as, en el plazo que establezca la mesa.
- Para comités de empresa, en el día hábil siguiente a la presentación de reclamaciones.

### ¿QUÉ HACER SI NO SE ESTÁ DE ACUERDO?

Solicitar el procedimiento arbitral, mediante escrito presentado ante la Oficina Pública de Registro (OPR), teniendo en cuenta la obligación de reclamación previa a la mesa.





**\* Cualquier incidente o reclamación serán anotados en el acta de vocación**

## VOTACIÓN POR CORREO \*

### ¿QUIÉN LO PUEDE EJERCER?

Toda aquella persona incluida en el censo, previa comunicación a la mesa electoral hasta **5** días antes a la votación.

### ¿CÓMO SE SOLICITA?

A través de las oficinas de Correos.

La comunicación se presentará en sobre abierto para ser fechada y sellada antes de su envío por correo certificado. Puede ser efectuada por persona debidamente autorizada y con representación bastante.

- Poder notarial especial o autorización con la firma legitimada por notario (1).
- Personalmente ante la mesa electoral cuando así se haya acordado y no exista impugnación sobre tal decisión.

### ¿LO PUEDO SOLICITAR A LA MESA ELECTORAL?

Solo cuando así lo haya acordado la mesa electoral y no se haya presentado impugnación alguna frente a tal decisión.

### ¿SE PUEDE SOLICITAR POR E-MAIL, FAX O SIMILARES?

Con carácter general carecen de validez.

### ¿QUÉ SUCEDE SI NO HAY COMUNICACIÓN PREVIA A LA MESA ELECTORAL?

Que provoca la nulidad del voto por correo.

- Con carácter extraordinario se admite cuando la mesa electoral y los sindicatos han suscrito un acuerdo que suprima la comunicación.

### ¿CUÁNDO SE RECIBE LA DOCUMENTACIÓN ELECTORAL?

Comprobada por la mesa electoral su inclusión en el censo, anotará la petición y remitirá las papeletas de votación y el sobre en que debe introducir la papeleta del voto.

### ¿CÓMO SE VOTA?

El elector/a deberá introducir el sobre con su voto y la fotocopia de su DNI en otro sobre de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado.

### ¿CÓMO LLEGA EL VOTO A LA URNA?

Los sobre recibidos serán custodiado por la mesa electoral hasta el día de la votación.

- Concluida la votación y antes del escrutinio, se abrirá para identificar al elector/a introduciendo el voto en la urna.

### ¿QUÉ SUCEDE SI LLEGA EL VOTO DESPUÉS DE TERMINADA LA VOTACIÓN?

- No se computará el voto.
- No se tendrá al elector/a por votante.
- Se destruirá el sobre sin abrir tomando nota del hecho.

### AUNQUE HAYA SOLICITADO EL VOTO POR CORREO, ¿PUEDO VOTAR PERSONALMENTE?

Sí. Manifestándolo a la mesa electoral para que, después de votar, te entregue el enviado por correo.

(1) Numerosos pronunciamientos judiciales admiten acreditación sin poder notarial.

# REGLAS PARA LA ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS

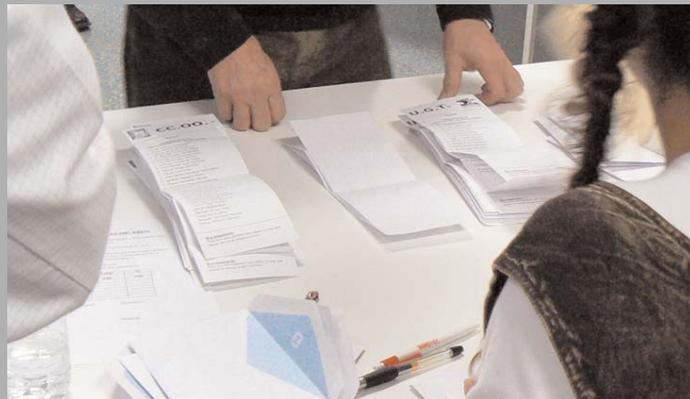
## DELEGADOS/AS DE PERSONAL

**¿QUIÉNES RESULTAN ELEGIDOS/AS?**

Al ser listas abiertas, resultarán elegidos los que obtengan mayor número de votos.

**¿QUE SUCEDE EN CASO DE EMPATE?**

En caso de empate resultará siempre elegido el candidato o candidata de mayor antigüedad en la empresa.



## COMITÉS DE EMPRESA

**¿QUIENES OBTIENEN DELEGADOS/AS?**

Las listas que obtengan, como mínimo, el 5% de los votos válidos por cada colegio, entendiéndose a estos efectos el voto en blanco como voto válido.



**¿QUÉ ES EL REPARTO PROPORCIONAL?**

Un sistema que atribuye a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el coeficiente que resulta de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes, se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

**¿CÓMO SE ATRIBUYEN LOS DELEGADOS/AS ELEGIDOS?**

- El número de votos válidos (descontados no sólo los nulos, sino también los blancos y los de las candidaturas que no hayan obtenido el 5% de los votos) se divide por el número de puestos a cubrir, resultando un coeficiente que es igual al número de votos que necesita cada representante para salir elegido.
- El número de votos conseguidos por cada candidatura se divide por el coeficiente obtenido en la operación anterior.
- El número entero resultante será el número de representantes que corresponde a cada candidatura. Los puestos sobrantes se atribuirán a las candidaturas que hayan obtenido mayor decimal (resto mayor) en la operación anterior.

**¿QUE PASA SI HAY EMPATE?**

Se atribuirá el puesto al candidato con mayor antigüedad.





## LO QUE NO HAY QUE OLVIDAR A LA HORA DE AFRONTAR UN PROCESO DE ELECCIONES SINDICALES

	Hasta 49 trabajadores/as	A partir de 50 trabajadores/as
<b>Promoción</b>	Los sindicatos <b>más</b> representativos a nivel estatal, a nivel de comunidad autónom, los que tengan el <b>10%</b> en un ámbito territorial y funcional específico y aquellos tengan el <b>10%</b> en la empresa.	
<b>Número de representantes</b>	De 6 a 30 trabajadores/as..... <b>1</b> De 31 a 49 trabajadores/as..... <b>3</b>	De 50 a 100 trabajadores/as <b>5</b> De 101 a 250 trabajadores/as <b>9</b> De 251 a 500 trabajadores/as <b>13</b> De 501 a 750 trabajadores/as <b>17</b> De 751 a 1.000 trabadores/as <b>21</b> Más de 1.000 trabajadores ( <b>2</b> más por cada mil o fracción)
<b>Colegios electorales</b>	Colegio electoral único	Colegio 1: Técnicos y administrati-vos/as Colegio 2: Especialistas y no cualifica-dos/as El número de representantes a elegir es <b>proporcional</b> al número de trabajadores/as de cada uno.
<b>Electores/as</b>	Mayores de <b>16</b> años y antigüedad mínima de <b>1</b> mes.	
<b>Elegibles</b>	Mayores de <b>18</b> años y antigüedad no inferior a <b>6</b> meses Ser representados por los sindicatos legalmente constituidos o por un nú-mero de firmas de electo-res/as de su mismo centro y colegio equivalente, al menos, a 3 veces el número de puestos a cubrir.	
<b>Candidaturas</b>	Firmada y sellada con indicación del sindicato que la presenta y con el número de candidatos/as que se desee. Es necesaria la firma de los mismos.	En cada colegio, firmada y sellada con indicación del sindica-to que la pre-senta. Deberá contener, como mínimo, tantas personas como puestos a cubrir. Es necesaria la firma de los mismos.
<b>Papeleta de votación</b>	Todos los candidatos/as figuran en una papeleta <b>única</b> , ordenada <b>alfabética-mente</b> figurando al lado de cada uno de ellos/as el <b>sindicato</b> que lo presenta.	En cada colegio, las papeletas serán <b>iguales</b> en tamaño, color, impresión y calidad de papel. Estarán <b>encabezadas</b> por el sindicato que las presentan y contendrán, como mí-nimo, el <b>60%</b> de los puestos a cubrir.
<b>Votación</b>	Cada elector/a podrá votar a <b>tantos</b> candidato/as como puestos a cubrir existan.	Cada elector/a podrá votar a una sola de las listas presen-tadas en su colegio electoral.
<b>Atribución de puestos</b>	Resultan elegidos quienes obtengan el <b>mayor</b> número de votos. En caso de <b>empate</b> , resultará elegido/a la o el de <b>mayor</b> antigüedad en la empresa.	De conformidad con el <b>coeficiente</b> que resulta de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubie-se puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o lis-tas que tengan un <b>mayor</b> resto de votos.





# GUÍA RÁPIDA

## DERECHOS DEL DELEGADO/A

NTO

\* Este documento  
es de carácter  
informativo y  
no tiene valor  
jurídico

# GUÍA RÁPIDA

Todos los derechos que aparecen en esta guía tienen carácter de mínimos. Los convenios colectivos los pueden haber ampliado ■



## LIBERTAD SINDICAL

<p><b>¿QUÉ SUPONE LA LIBERTAD SINDICAL?</b></p>	<p>El <b>derecho</b> a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras</p>	<p><b>LOLS, art. 1</b> </p>
<p><b>¿QUÉ DERECHOS SE ESTABLECEN?</b></p>	<p><b>Individuales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituir <b>sindicatos</b>, afiliarse y al desarrollo de la actividad sindical.</li> </ul> <p><b>Colectivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De <b>negociación</b> colectiva, ejercicio de huelga, planteamiento de conflictos individuales y colectivos, presentación de candidaturas elecciones sindicales.</li> </ul>	<p><b>LOLS, art. 2</b> </p>
<p><b>¿QUÉ ES UN SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO?</b></p>	<p><b>Nivel estatal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El que alcanza, al menos, el <b>10%</b> de representantes en las elecciones sindicales.</li> </ul> <p><b>Nivel comunidad autónoma</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El que alcanza, al menos, el <b>15%</b> de representantes en las elecciones sindicales.</li> <li>• El que tiene, como mínimo, <b>1.500</b> representantes.</li> </ul>	<p><b>LOLS, art. 6</b> </p> <p><b>LOLS, art. 7</b> </p>

## SECCIONES SINDICALES

<p><b>¿QUÉ SON?</b></p>	<p>La expresión organizada del <b>sindicato</b> en la empresa o el centro de trabajo y está formada por el conjunto de las personas afiliadas.</p>	
<p><b>¿CUÁLES SON SUS FUNCIONES?</b></p>	<p>Las <b>secciones sindicales</b> cumplen una doble función, por una parte son cauce para la <b>participación</b> de los afiliados y afiliadas en la elaboración de las políticas del sindicato, y por otra, instrumento para que estas políticas tengan aplicación en el centro de trabajo.</p>	
<p><b>¿Y SUS DERECHOS?</b></p>	<p>Con <b>carácter mínimo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebrar reuniones, recaudar cuotas y recibir y distribuir <b>información</b> sindical fuera de las horas de trabajo.</li> </ul>	<p><b>LOLS, art. 8</b> </p>
<p><b>¿QUÉ DERECHOS TIENEN CUANDO SON DE SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS?</b></p>	<p><b>Sin perjuicio de lo estipulado en los convenios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablón de anuncios, a la <b>negociación</b> colectiva, a un local para reuniones en el caso de centros con más de <b>250</b> trabajadores y trabajadoras.</li> </ul>	<p><b>LOLS, art. 8</b> </p>
<p><b>¿QUÉ MÁS DERECHOS TIENEN CUANDO ESTÁN EN COMITÉS DE EMPRESA?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombrar delegados o delegadas sindicales en centros con <b>más de 250</b> trabajadores y trabajadoras.</li> <li>• A la <b>misma información</b> y documentación entregada a los <b>comités de empresa</b>.</li> <li>• <b>Asistir</b> a las reuniones del <b>comité de empresa</b> y de seguridad y salud.</li> <li>• Ser <b>oídos</b> por la empresa <b>previamente</b> a la adopción de medidas de carácter colectivo.</li> </ul>	<p><b>LOLS, art. 10</b> </p>

**¿QUIÉN LA COMPONE?**

**Delegados y delegadas de personal** en centros con una plantilla **inferior a 50**

- Hasta 30 trabajadores/as..... **1**
- De 31 a 49 trabajadores/as..... **3**

**ET, art. 62**



**Comités de empresa** en centros con una plantilla **superior a 50** y con arreglo a la siguiente escala de número de trabajadores y trabajadoras

- 50 a 100 ..... **5**
- 101 a 250 .... **9**
- 251 a 500 ..... **13**
- 501 a 750 ..... **17**
- 751 a 1.000 ... **21**

De mil en adelante, **dos por cada mil o fracción**, con el máximo de **75**.

**ET, art. 63**

**ET, art. 66**



**MEDIOS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA**

**¿CUÁL ES LA DURACIÓN DEL CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS?**

Hasta 100 trabajadores/as.....	<b>15</b>
De 101 a 250.....	<b>20</b>
De 251 a 500.....	<b>30</b>
De 501 a 750.....	<b>35</b>
De 751 en adelante.....	<b>40</b>

**ET, art. 68**



**¿SE PUEDE ACUMULAR EL CRÉDITO HORARIO EN UNO O VARIOS DELEGADOS/AS?**

**Siempre** que se haya pactado en **convenio colectivo**.

**¿SU UTILIZACIÓN PRECISA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA?**

**No**, sin perjuicio de la obligación de preavisar su utilización y justificación.

**¿CÓMO SE RETRIBUYE EL CRÉDITO HORARIO?**

Su retribución es **igual** a las horas efectivamente trabajadas.

**¿QUÉ PASA CUANDO EL DELEGADO/A TRABAJA A TURNOS?**

Que **puede** imputar al crédito horario, las que utilice en actividades representativas fuera de su jornada habitual.

**¿SE TIENE DERECHO A UN LOCAL?**

La empresa viene obligada a poner a disposición de los representantes unitarios un local **adecuado** siempre que sus características lo permitan.

**ET, art. 81**



**¿SE TIENE DERECHO A UN TABLÓN DE ANUNCIOS?**

La empresa viene obligada a poner a su disposición **uno** o varios tableros de anuncios.

**ET, art. 81**



# DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN?

La empresa viene obligada a entregar la **copia básica** de todos los contratos que realice por escrito salvo que afecten al personal de alta dirección y será entregada en el plazo de 10 días desde la formalización de los contratos.

**ET, art. 8.3 a**



## ¿QUÉ ES LA COPIA BÁSICA?

Es una reproducción del contrato de la que solo procederá excluir el DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal.

**ET, art. 8.3 a**



## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS RESPECTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL?

Las empresas vienen obligadas a **informar** a sus propios representantes sobre los contratos de puesta a disposición que suscriban con empresas de trabajo temporal, indicando la causa de la contratación y debiendo producirse esta **información** en el plazo de **10** días siguientes a la celebración del contrato.

**Ley 14/1994. art. 9**



## ¿QUÉ MÁS DERECHOS EXISTEN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN?

Quando no exista **obligación** de celebrar los contratos temporales por escrito, procederá **notificar** la realización de tales contratos.

**ET, art. 15.4**



**Notificación** de contratos de alta dirección, respecto de los cuales no existe **obligación** de entregar copia básica.

**ET, art. 8.3.a**



- **Derecho a recibir información** trimestral respecto de actuaciones medioambientales que tengan repercusión sobre el empleo y sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos con indicación del número y modalidades, incluidos los contratos a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

**ET, art. 64**



- **Conocer** los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y de los modelos de finiquito.
- **Notificación** de las prórrogas y denuncias de los contratos.
- **Información** sobre estructura y evolución del empleo.

- En los supuestos de contrata se deberá **facilitar** el nombre de la empresa contratista o subcontratista, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución y número de trabajadores ocupados.

**ET, art. 42**



- La **obligación de información** anterior igualmente la mantendrá la empresa contratista o subcontratista respecto de sus trabajadores, indicando los datos de la empresa principal.

- Cuando la empresa formalice una contrata deberá **informar** sobre la razón social de dicha contrata, objeto y duración de la misma, lugar de ejecución, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata y medidas previstas en materia de coordinación de actividades sobre prevención.

A **petición** de los trabajadores o trabajadoras podrá estar presente la representación unitaria en la firma del finiquito por finalización del contrato.

**ET, art. 49.2**



## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS EN MATERIA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

La empresa viene **obligada a informar** sobre las modificaciones que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento...

ET, art. 41



## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN FINANCIERA DE LA EMPRESA?

- **Trimestralmente** al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma.
- **Derecho a conocer** la documentación contable de la empresa: el balance, la cuenta de resultados y la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a **conocer** a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

ET, art. 64



## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS SOBRE EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO?

La empresa viene obligada a informar sobre su intención de extinguir los contratos de trabajo por causa objetiva.

ET, art. 52



ET, art. 53



## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS SOBRE IGUALDAD DE TRATO?

Al menos **anualmente**, la relativa a la **igualdad** de trato y de oportunidades entre **mujeres** y hombres. Se incluirán datos sobre la proporción de **mujeres** y hombres en los diferentes niveles profesionales, las medidas de fomento de **igualdad** y, en su caso, de la aplicación de los planes de **igualdad**.

ET, art. 64



## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS SOBRE SINIESTRALIDAD LABORAL?

Al menos **trimestralmente**, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y de los mecanismos de prevención que se utilicen.

ET, art. 64



## DERECHOS ESPECÍFICOS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, atribuye determinadas competencias en materia de **información, consulta, vigilancia y control** del cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos, competencias que corresponderán a los **órganos de representación** unitaria cuando no se haya procedido al nombramiento de los delegados de prevención.

## ¿EN QUÉ MATERIAS, ENTRE OTRAS, LA EMPRESA ESTARÁ OBLIGADA A INFORMAR?

- Sobre los **riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto respecto de aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como para cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Sobre las **medidas y actividades** de protección y prevención aplicadas a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- **Medidas** de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuaciones de los trabajadores.

LPRL, art. 18



LPRL, art. 20





## EL DERECHO DE ASAMBLEA

**¿QUIÉNES SON LOS TITULARES DE ESTE DERECHO?**

Los trabajadores y trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo.

**ET, art. 77**



**¿QUIÉNES LA CONVOCAN?**

Los delegados y delegadas de personal, **comités de empresa** o los trabajadores y trabajadoras, siempre que la solicitud sea suscrita por un número no inferior al **33%** de la plantilla.

**ET, art. 77**



**¿A QUIÉN Y COMO SE CONVOCA?**

A la empresa con **48** horas de antelación mínima, acompañando el orden del día y los nombres de los asistentes a la asamblea que no pertenezcan a la plantilla.

**ET, art. 77**



**¿QUIÉN PRESIDE LA ASAMBLEA?**

Corresponde **siempre** a los **delegados y delegadas de personal** o al **comité de empresa** incluso en los supuestos de asambleas revocatorias de los y las representantes.

**ET, art. 77**



**¿DÓNDE Y CUÁNDO SE CELEBRAN LAS ASAMBLEAS?**

En el **centro** de trabajo y **fuera** de las horas de trabajo salvo **acuerdo** con la empresa.

**ET, art. 78**



# DERECHOS DE AUDIENCIA Y CONSULTA DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

## ¿EN QUÉ MATERIAS ES NECESARIO EL INFORME PREVIO DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL?

- En las **reestructuraciones** de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- En el supuesto de **reducciones de jornada** con carácter temporal y teniendo en cuenta que la jornada de trabajo pactada en un **convenio colectivo** no puede ser objeto de modificación unilateral por parte de la empresa de carácter permanente ni tampoco por **acuerdo** con la representación unitaria.
- En casos de **traslado** total o parcial de las instalaciones.
- Respecto de los **planes** de formación profesional de la empresa.
- En la **implantación o revisión** de sistemas de organización y **control** de trabajo.
- Con ocasión de los **estudios** de tiempos, establecimientos de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- En la **elaboración** del calendario laboral aun cuando la misma sea competencia de la empresa.

ET, art. 40 

ET, art. 41 

ET, art. 64 

ET, art. 34 

## ¿QUÉ SE ENTIENDE POR DERECHOS DE CONSULTA?

Son aquellos que la legislación impone abrir un **período de consultas o negociación** en el que cabe la posibilidad de alcanzar determinados **acuerdos**.

## ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS DE CONSULTA?

- Ha de ser **previa** a la ejecución de la decisión empresarial.
- Su **inexistencia** puede conllevar la nulidad de la decisión empresarial o su paralización y, en todo caso, es una infracción que puede ser objeto de sanción por la Inspección de Trabajo.
- **No** existe **obligación** de finalizar los períodos de **negociación** con un **acuerdo**. La decisión final corresponde a la empresa con independencia de la opinión de la representación unitaria y sindical.
- En general su duración es de **15** días.

## ¿CUÁNDO SE EXIGE UN PERÍODO DE CONSULTAS?

- **Procedimiento** de regulación de empleo: extinción y suspensiones de contratos y reducción temporal de la jornada de trabajo.
- **Traslados** colectivos.
- **Modificaciones** sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- **Sucesión** de empresas.

ET, art. 40 

ET, art. 41 

ET, art. 44 

ET, art. 47 

ET, art. 51 



**¿EN QUÉ CONSISTE EL DERECHO DE HUELGA?**

**¿SON LEGALES LAS HUELGAS CUANDO SE PERSIGUE UN OBJETIVO SOCIOPOLITICO?**

**¿SON LEGALES LAS HUELGAS DE SOLIDARIDAD?**

**¿Y CUANDO SE PRETENDE MODIFICAR EL CONTENIDO DE UN CONVENIO COLECTIVO?**

Es una medida de presión para la **defensa** de los intereses laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

**Son plenamente legales.** Los intereses de los trabajadores y trabajadoras no son, exclusivamente, los que derivan del contrato de trabajo, sino que abarcan a multitud de actividades y **derechos** ajenos a la relación laboral (educación, sanidad, medio ambiente, seguridad social ...)

Son legales las de **solidaridad** con otros trabajadores y trabajadoras o de **apoyo** a otros sectores de actividad.

**Podrá** ser declarada ilegal, pero es **plenamente legal**:

- Si es para demandar la interpretación del convenio.
- Cuando lo pretendido es ajeno a lo negociado en el convenio y, por tanto, no se pretende su modificación.
- Si se exige el cumplimiento de lo pactado en el convenio.



**¿QUIÉN ESTÁ LEGITIMADO PARA CONVOCAR HUELGA?**

**¿QUÉ ACTUACIONES PREVIAS A SU CONVOCATORIA HAY QUE REALIZAR?**

**¿CÓMO SE SOLICITA LA MEDIACIÓN?**

**En el ámbito de la empresa o centro de trabajo:**

- La representación unitaria, la representación sindical o por **acuerdo** mayoritaria de la asamblea de trabajadores y trabajadoras

**En el ámbito superior a la empresa:**

- Las **organizaciones sindicales**, aunque no sean mayoritarias en el sector de que se trate.

**Si el ámbito territorial supera a una comunidad autónoma:**

- Agotar el procedimiento de mediación previsto en el **acuerdo** para la solución autónoma de conflictos laborales.

**Si el ámbito es de una sola comunidad autónoma:**

- Agotar el procedimiento de mediación de los **acuerdos** interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos de la comunidad autónoma donde se realice la convocatoria.

La representación legitimada para la convocatoria de huelga deberá **comunicar** al servicio de **mediación** y **arbitraje** correspondiente al ámbito de la huelga, la **solicitud** de **mediación expresando**:

- Los **objetivos** de la huelga.
- Las **gestiones** realizadas y **fecha** prevista para su inicio.
- **Entregar** copia de ese escrito a la empresa o patronal correspondiente.

## DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### ¿QUÉ SE ENTIENDE POR CONVENIOS COLECTIVOS?

Son el **resultado de los acuerdos** alcanzados entre la representación unitaria o sindical y las empresas o patronales para la **regulación** de las condiciones de empleo y trabajo, en el ámbito de la empresa o en ámbitos superiores.

### ¿QUÉ TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS EXISTEN?

El **Estatuto de los Trabajadores** regula **tres** modalidades distintas de convenios, estableciendo reglas de legitimación para su negociación y contenidos que son diferentes en cada caso. Así, podemos distinguir entre convenios marco, **acuerdos** interprofesionales sobre materias concretas y **convenios colectivos** propiamente dichos.

### ¿QUIÉNES ESTÁN LEGITIMADOS PARA NEGOCIARLOS?

La **representación unitaria** –delegados y delegadas de personal, **comité de empresa** o **comité intercentros**– por las **secciones sindicales**.

### ¿CUÁNDO UN CONVENIO TIENE EFICACIA GENERAL?

Cuando voten a favor del texto del convenio colectivo la **mayoría de la comisión negociadora** o sea suscrito por aquellas **secciones sindicales** que cuenten con **mayoría en el comité de empresa**.

## CONFLICTOS COLECTIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

### ¿QUÉ SON LOS CONFLICTOS COLECTIVOS?

Todas las controversias que **afectan** se una manera genérica e indeterminada a un conjunto de trabajadores y trabajadoras.

### ¿QUÉ CLASES DE CONFLICTOS EXISTEN?

- Los **jurídicos** que se plantean sobre la **interpretación** de una norma o **convenio colectivo**.
- Los de intereses que surgen con el **propósito de modificar** el ordenamiento existente, mediante un cambio de condiciones.

### ¿QUÉ VÍAS EXISTEN PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS?

- El procedimiento **jurídico**.
- El procedimiento de **solución extrajudicial**.

### ¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCEDIMIENTO JURÍDICO?

Los **sujetos legitimados** para plantear el conflicto en el que se demanda una determinada interpretación jurídica son:

- Los **sindicatos**.
- Las asociaciones patronales.
- La **representación unitaria**.
- Las empresas.
- La autoridad laboral.

### ¿CÓMO PUEDEN FINALIZAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS?

- Por medio de **conciliación** que tendrá el **valor de un convenio colectivo** siempre que se haya acordado por las mayorías necesarias.
- Mediante **sentencia** del órgano judicial correspondiente en virtud de la demanda planteada.

### ¿CUÁLES SON LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL?

- La **mediación** que implica la presencia de un **tercero** que intenta **acercar las posiciones** de las partes y que está **facultado para realizar propuestas** independientes de las que hubieran realizado las partes en conflicto
- El **arbitraje** que supone el acuerdo voluntario de las partes para encomendar a un tercero y **aceptar de antemano** la solución que éste dicte sobre el conflicto.



# GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

## ¿PARA QUÉ EXISTEN GARANTÍAS PARA LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL?

Para garantizar la **independencia** en el ejercicio de sus funciones y que la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras no les repercutan negativamente mediante un conjunto de **garantías** que están **reconocidas** por el **Estatuto de los Trabajadores** y por diversas **normas internacionales** ratificadas por España.

## ¿CUÁL ES EL ÁMBITO PERSONAL DE LAS GARANTÍAS?

- Conforme al **Estatuto de los Trabajadores**, los delegados y delegadas de personal, integrantes de los **comités de empresa** y, en su caso, del **comité intercentros**. Estas **garantías** son, además, extensibles a los candidatos, candidatas y suplentes en los procesos electorales hasta la finalización del mencionado proceso.
- De acuerdo a la **LOLS**, los delegados y delegadas sindicales.

## ¿QUÉ ÁMBITO TEMPORAL TIENEN?

Mientras **dure** su mandato y durante el **año siguiente** a la finalización del mismo.



## ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES GARANTÍAS?

A la apertura de <b>expediente contradictorio</b> en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.	<b>ET, art. 55</b> 
Al ejercicio de <b>derecho de opción</b> entre la <b>readmisión</b> o el abono de la <b>indemnización</b> correspondiente en los supuestos de despido <b>improcedente</b> .	<b>ET, art. 56</b> 
A la <b>prioridad de permanencia</b> en la empresa en los supuestos de suspensión del contrato o extinción por despido colectivo y en los despidos objetivos por amortización de puesto de trabajo.	<b>ET, art. 68</b> 
A la <b>prioridad de permanencia</b> en los supuestos de movilidad geográfica.	<b>ET, art. 40</b> 
A la <b>protección</b> frente a los actos de la empresa que supongan <b>discriminación</b> basada en el ejercicio de su función representativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Derecho a no ser despedido o sancionado</b> por el ejercicio de actividades representativas.</li> <li>• <b>Derecho a no ser discriminado</b> en su promoción económica o profesional.</li> <li>• <b>Derecho a la no modificación de las condiciones de trabajo</b> por razón del cargo representativo.</li> </ul>	<b>ET, art. 17</b>  <b>ET, art. 68</b> 
<b>Derecho a expresar libremente</b> sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.	

ELECCIONES SINDICALES

**EXIGE TUS  
DERECHOS**

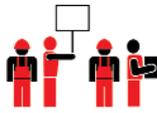
LA DEFENSA DE  
LA INDUSTRIA  
EMPIEZA POR TI

**VOTA**



**industria**

# 10 razones para votar a **CCOO**



Porque somos un sindicato de y para los trabajadores



Porque somos un sindicato apartidista



Porque creemos en la negociación colectiva



Porque te ofrecemos un montón de servicios útiles, como los jurídicos



Porque las y los trabajadores debemos estar organizados



Porque somos un sindicato plural



Porque tu seguridad y salud laboral nos preocupan



Porque nuestra bandera es la reivindicación



Porque en este sindicato tu voz cuenta



Porque estamos cerca de tí

## Con tu voto lucharemos por...



**1** Superar la crisis, afianzar el empleo y el futuro industrial



**4** Incrementar los salarios, sobre todo los más bajos



**2** Seguridad y salud en el puesto de trabajo



**5** Bajar la jornada y mejorar su distribución



**3** Impulsar una formación continua, útil y de calidad



**6** Mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral