

ELA-STV SINDIKALGINTZA

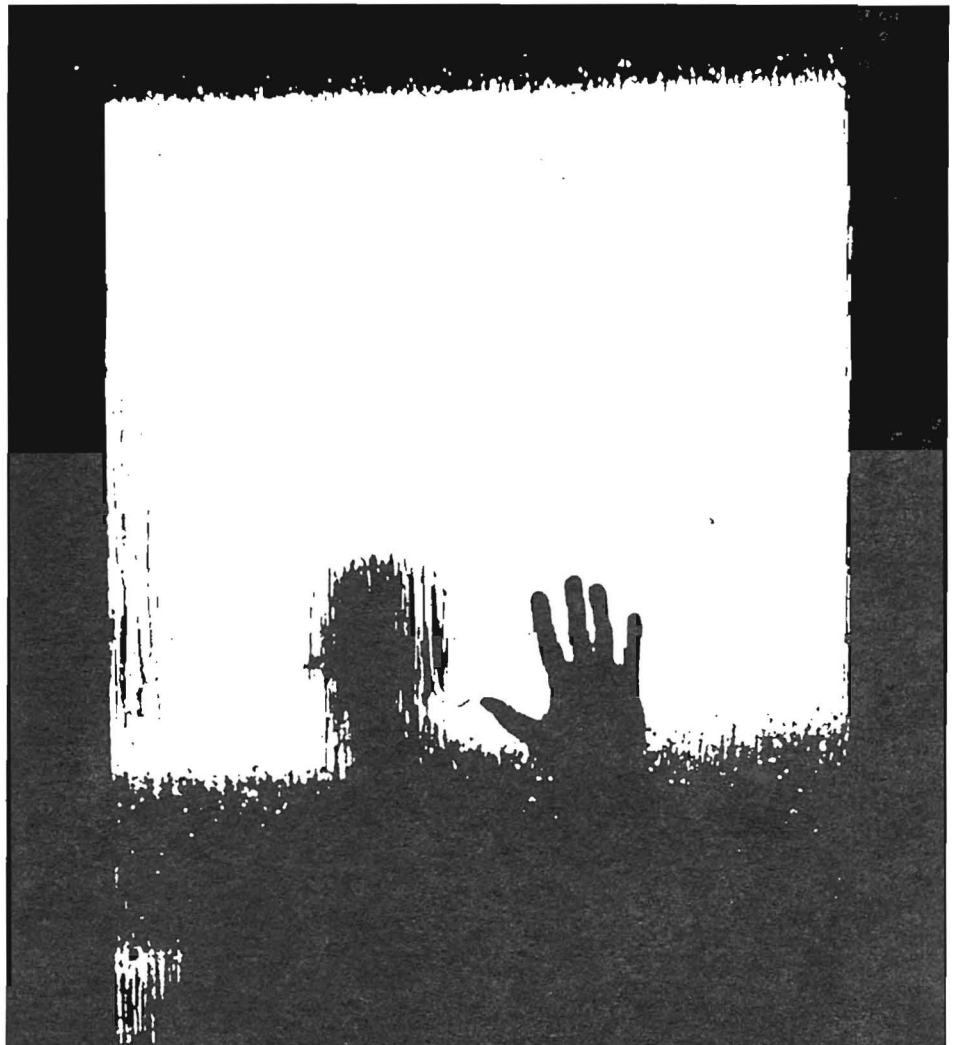
número 5 zenbakia

REVISTA DEL DELEGADO
DELEGADUAREN ALDIZKARIA

Suplemento del semanario
sindical ELA-STV 9-5-87

Nos parece que todo esfuerzo para que SINDIKALGINTZA sea un instrumento de trabajo útil para todos los delegados de ELA merece la pena y en ello estamos.

Esperamos que a partir de este número podamos acudir a la cita semestral con vuestras sugerencias y colaboración porque solamente de esta manera conseguiremos hacer de SINDIKALGINTZA una revista viva con personalidad propia, dirigida a los miles de delegados ELA comprometidos en este día a día de hacer sindicalismo dentro y fuera de su centro de trabajo.



ELA: su doble estructura y sus órganos de representación

uniones locales y comarcales

la caja de resistencia

representación y organización

la formación sindical: un instrumento importante al servicio del delegado

negociación colectiva: un balance provisional

análisis de la situación industrial y perspectivas

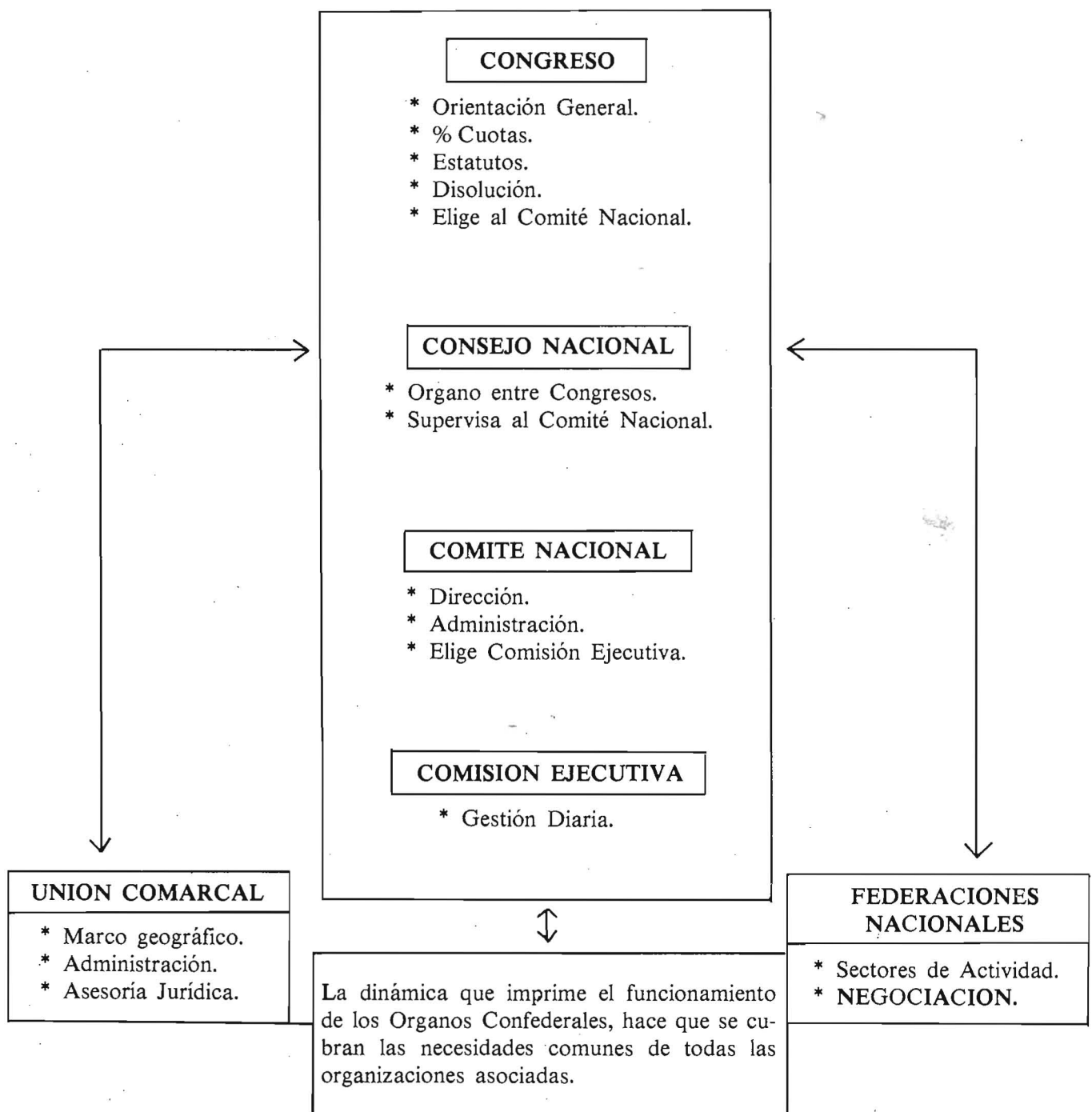
régimen jurídico de los representantes sindicales: lo que dicen los tribunales

Indice

ACCION SINDICAL	
ELA: su doble estructura y sus órganos de representación. <i>José Elorrieta</i>	3/4
Uniones Locales y Comarcales. <i>Jose Antonio Zestona</i>	5
La Caja de Resistencia. <i>J. E. Aurrekoetxea</i>	6
Representación y Organización. <i>V. Elorza</i>	7
FORMACION	
La formación sindical: un instrumento importante al servicio del delegado. <i>Maritere Zinkunegi</i>	8/9
NEGOCIACION COLECTIVA	
Negociación Colectiva: un balance provisional. <i>Juan Miguel Mendoza</i>	10
ECONOMIA	
Análisis de la situación industrial y perspectivas. <i>Eusebio Alberdi</i>	11/12
LEGISLACION	
Régimen jurídico de los representantes sindicales. Lo que dicen los tribunales. <i>German Kortabarria</i>	13/14/15 y 16

ELA: su doble estructura y sus órganos de representación

La confederación ELA cuyo origen se remonta a 1911, el pasado año celebramos nuestro 75 aniversario, tiene una doble estructura organizativa. Uniones comarcales por un lado y federaciones nacionales de industria por otro forman, esa dimensión geográfica y sectorial que define el quehacer sindical.



El número de Uniones Comarcales que territorializan a ELA es de 19 distribuidas 8 en Gipuzkoa, 7 en Bizkaia, 2 en Araba y otras 2 en Nafarroa agrupando en su ámbito a todos los trabajadores afiliados cualesquiera que sea su rama de actividad.

Cada Unión Comarcal tiene a su vez un número determinado de uniones locales que agrupando a uno o varios municipios permiten llevar al sindicato a la realidad más concreta, más inmediata y conectar con ella dando respuesta a sus prioridades y problemas específicos, desarrollando las tareas de afiliación, formación, organización, información, acción, etc., a ras del suelo.

La militancia como motor

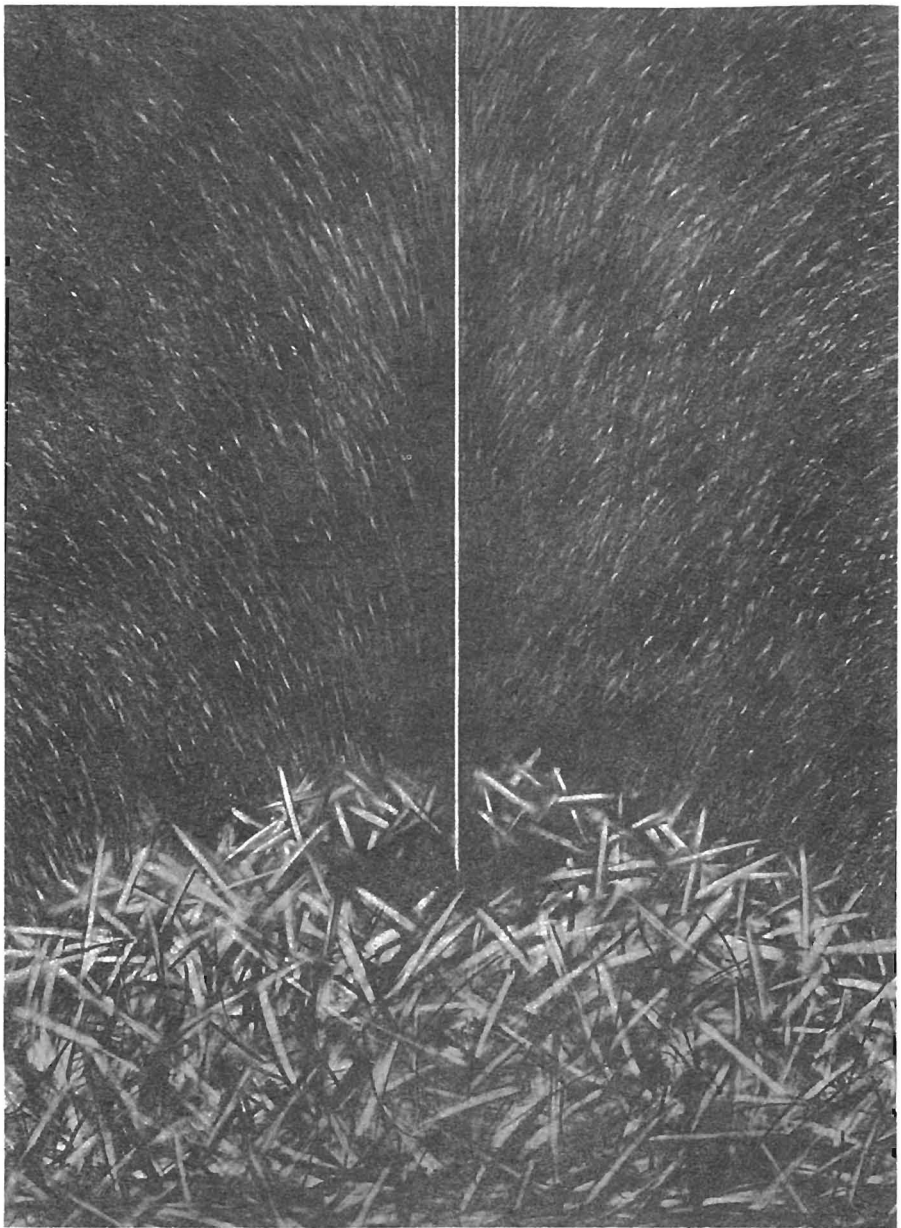
Tanto a nivel comarcal como a nivel local al igual que en conjunto del sindicato el papel del militante es fundamental para dar el máximo dinamismo a los órganos constituidos en estos ámbitos. Los responsables de las Uniones Comarcales, los 70 locales, etc., no son en último término más que los soportes para posibilitar esa participación sindical que es diaria, constante en reuniones periódicas, comarcales y locales en la que los militantes, debaten, fijan objetivos, en una palabra trabajan en equipo.

Las Federaciones Nacionales de industria que agrupan a los afiliados por actividades afines son nueve: Metal, Empleados y Técnicos, Transporte, Servicios Públicos, Química, Energía y Textil, Construcción y Madera, Alimentación y Hostelería, Información, Artes Gráficas y Papel y Enseñanza.

Las Federaciones que se articulan a su vez a niveles inferiores por comarcales y sectores disponen de sus propios órganos celebrando su congreso cada cuatro años.

La Sección Sindical de cada empresa o centro de trabajo en la que todo miembro del comité de ELA tiene que participar activamente es la célula base de cada federación y del propio sindicato. La vida del sindicato es en buena medida, la vida de las federaciones sindicales desde donde arranca la acción reivindicativa, la negociación colectiva y toda una serie de actividades y planteamientos que irradian a todo el conjunto.

Las Uniones Comarcales y las Federaciones se engarzan entre sí conformando los órganos confederales en los que se adoptan las decisiones y se fijan las posiciones estratégicas de ELA. Estos órganos son: el Congreso, el Consejo Nacional, el Comité Nacional y la Comisión Ejecutiva.



Organos confederales

El Congreso, que se reúne cada cuatro años, se compone de 636 representantes, 300 elegidos por las Uniones Comarcales, 300 por las Federaciones de industria, siendo los 36 restantes los miembros del Comité Nacional.

En el Congreso se eligen los cargos confederales, se marcan las líneas estratégicas y se marcan los objetivos para cada cuatrienio, siendo, en consecuencia, el máximo organismo de ELA.

El último Congreso se celebró el pasado año en Bilbao siendo el VI de los realizados por ELA a lo largo de la prolongada vida, número corto que se explica por los prolongados períodos de ilegalidad como consecuencia de dos dictaduras, las de Primo de Rivera y la de Franco.

El Consejo Nacional es el máximo órgano intercongresos que se reúne como mini-

mo tres veces por año y que está integrado por 116 miembros, 40 en representación de las Uniones Comarcales, 40 en representación de las Federaciones de industria y los miembros de Comité Nacional.

El Consejo Nacional fiscaliza la gestión, aprobando los balances, presupuestos, etc.

El Comité Nacional elegido en el Congreso está compuesto por 12 miembros en representación de las Uniones Comarcales, 12 de las Federaciones de industria y 12 propuestos por el Comité Nacional saliente. La periodicidad de sus reuniones es quincenal teniendo por cometido la dirección y administración de la Confederación.

La Comisión Ejecutiva la forman 12 miembros elegidos por el Comité Nacional y asume la gestión ordinaria, reuniéndose semanalmente.

J. Elorrieta

Las elecciones sindicales celebradas en el último trimestre del pasado año han dado como resultado que, una vez más, ELA, cuente con miles de delegados que cubren toda la geografía de Euskadi. Delegados sindicales elegidos en las grandes empresas y pequeñas, en la industria y en los servicios en el sector privado y en el público.

Los delegados han iniciado ya su andadura con la negociación colectiva, con las reivindicaciones concretas desarrollando el sindicalismo en sus empresas en su sector de actividad encuadrados en la organización de sus respectivas federaciones profesionales.

Una referencia obligada

Pero la labor de los delegados no termina, no se agota en este campo porque en cada localidad, en cada comarca se hace necesario articular un trabajo sindical junto a representantes de diversas empresas y sectores para abordar conjuntamente aquellos objetivos y problemas comunes a todos los trabajadores. Las uniones locales y las uniones comarcales son el marco de este quehacer.

En este sentido es importante que para cada delegado como para cada afiliado, la unión local o comarcal respectiva sea una referencia obligada, permanente para establecer una relación enriquecedora con otras experiencias, contribuyendo a su vez a llevar adelante aquellas tareas más urgentes, más necesarias.

En suma, cada delegado, cada militante, debe formar parte del proyecto sindical global de ELA en su propia localidad o comarca, un proyecto que no viene de fuera, sino que se debe definir al menos en muy buena medida en su mismo ámbito de actuación.

Otra de las facetas de las uniones locales es la de la formación sindical en la búsqueda de dar a conocer el sindicalismo en general, su teoría y práctica complementado así otras labores de capacitación bien en la empresa o en el sector, labores con contenidos más específicos, más ajustados a las particularidades de esos ámbitos.

El hecho de ser delegado sindical y representar a otros trabajadores exige estar al tanto de muchas cosas, estar bien informado y formado provisto de la documentación necesaria. El contacto con la unión local, con el responsable comarcal posibilita también cubrir estas necesidades que redundan en último término en una mejor solución de muchos problemas cotidianos de las empresas, solución que es difícil cuando no imposible acometer de manera aislada.

Uniones Locales y Comarcales

Una parcela imprescindible para el trabajo sindical

Cada delegado, cada militante debe de formar parte del proyecto sindical global de ELA en su propia localidad o comarca.

Asesoramiento jurídico

Concretamente son muy frecuentes situaciones que requieren de asesoramiento jurídico: a veces se tratará de consultas para conocer los derechos laborales o sindicales o el enfoque más conveniente de un determinado tema; otras veces precisará la tramitación de un expediente bien de reclamación, de invalidez, desempleo, jubilación o despido, bien ante las magistraturas, o frente al INSS, INEM, etcétera, con la intervención de los abogados de los servicios jurídicos ubicados en las capitales.

Cualquiera que sea la naturaleza del asesoramiento descrito el delegado o afiliado debe acudir a los servicios de la unión local o comarcal donde militantes con experiencia le darán las orientaciones precisas. Precisamente el asesoramiento de ámbito local y comarcal está en estrecha relación con los servicios jurídicos provinciales de ELA.

En realidad, es un mismo servicio descentralizado con el objetivo de acudir con rapidez, con conocimiento más inmediato del problema, evitando en muchos casos pérdidas innecesarias de tiempo o desplazamientos a los afectados.

Otro servicio característico de las uniones locales y comarcales es el relativo, por ejemplo, a las declaraciones del impuesto de la renta que precisamente se han iniciado dentro de los plazos de presentación de

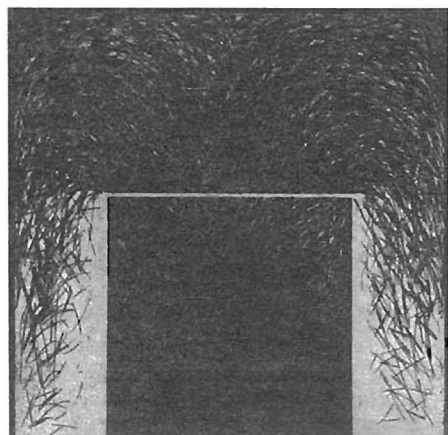
dicha declaración. De un tiempo a esta parte es una obligación individual no exenta de dificultades técnicas que nosotros no hemos dudado en asumirlas desde ELA a través de la estructura geográfica, local o comarcal.

Como es norma en ELA el servicio señalado es totalmente gratuito para los afiliados que pueden acudir con toda confianza en la seguridad que recibirán un asesoramiento que le será de suma utilidad.

Dado que el sindicato lo hacemos entre todos no es necesario reiterar que en éstas como en otras labores es imprescindible la entrega militante de muchos delegados, de muchos sindicalistas. Ni en la información, ni en la formación, ni en el asesoramiento sindical el militante puede ser un sujeto pasivo.

Los delegados de ELA son por mandato de los trabajadores sus representantes en la empresa o centro de trabajo pero su empalme más allá de este ámbito, no puede perder de vista esa parcela de las uniones locales y comarcales.

J. A. Zestona



La Caja de Resistencia

Una realidad de probada eficacia

La ayuda económica por parte del sindicato a sus afiliados en huelga es una práctica extendida en el sindicalismo de los países industrializados si bien en el estado ELA es la excepción entre los sindicatos más representativos que cuentan con este fondo.

Como señala el artículo primero del reglamento de nuestra Caja de Resistencia Confederal este fondo constituye un acto de solidaridad de todos los trabajadores afiliados a ELA con el objeto de aumentar la eficacia sindical respaldando su acción en las huelgas y cierres patronales.

Apoyo a las reivindicaciones

La experiencia de la Caja es ya de varios años y su funcionamiento ha posibilitado a miles de trabajadores mantener la presión de huelga hasta conseguir que la patronal aceptase sus reivindicaciones.

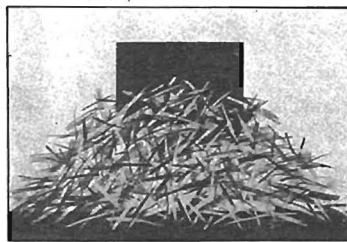
La Caja de Resistencia se ha revelado así como un arma de suma utilidad permitiendo a los trabajadores en huelga los ingresos suficientes para sostener una acción sindical sin temor a carecer de recursos económicos para llevar la lucha por un tiempo a veces prolongado. La Caja de Resistencia que es confederal, es decir, de todo el sindicato, ha servido de apoyo reivindicativo para trabajadores de diferentes sectores y para reivindicaciones de diferente contenido, desde mejoras salariales, hasta la defensa de derechos colectivos, que en un momento determinado la empresa los ha querido reducir o incluso eliminar.

En otras ocasiones el sólo conocimiento por parte de los empresarios de que los afiliados de ELA tienen Caja de Resistencia ha sido un factor de disuasión decisivo.

La filosofía de la Caja es que cuanto más dure una huelga mayores necesidades de ayuda económica tienen los trabajadores por lo que las cantidades de la misma son crecientes a medida que se prolonga el conflicto.

La solidaridad bien entendida

Cada año se actualizan los importes de la Caja que hoy día viene a suponer una cantidad aproximada mensual equivalente a los dos tercios del salario mínimo interprofesional.



CAJA DE RESISTENCIA:

1. ^a Semana	7.000 ptas.
A partir de la 2. ^a semana	7.800 ptas.
A partir de la 5. ^a semana	8.600 ptas.
A partir de la 9. ^a semana	9.400 ptas.

La caja de resistencia constituye un acto de solidaridad de todos los afiliados a ELA.

Su filosofía es que cuanto más dure una huelga, mayores necesidades de ayuda económica tienen los trabajadores.

Por otro lado hay que subrayar también que la Caja contempla así mismo situaciones de cierre patronal o de despido o sanción por represalias sindicales siendo aplicable a los afiliados con antigüedad superior a los seis meses.

El hecho de que seamos una excepción sirve para comprobar un estilo sindical muy característico de ELA donde todos los militantes, toda la organización y todos los medios están volcados en potenciar la acción genuinamente sindical, en la que no basta plantear con acierto las reivindicaciones si no se cuentan con los apoyos necesarios entre los que no pueden faltar los económicos.

Por supuesto que la Caja de Resistencia no es el único instrumento al servi-

cio del trabajo sindical que tenemos que llevar adelante en cada una de las empresas y sectores, pero lo cierto es que nos parece un complemento insustituible e imprescindible que marca desde luego una notable diferencia en favor de ELA en relación a otros sindicatos.

Estamos convencidos, por consiguiente, que la demostrada utilidad de la misma, es a su vez, una razón de peso para que muchos trabajadores de Euskadi estén hoy afiliados a ELA. El sindicato tiene que responder a las necesidades concretas, a los problemas y dificultades concretos y ésta es a la postre la solidaridad bien entendida, más allá del slogan, más allá de las mejores intenciones.

J. E. Aurrekoetxea

La
por
Emp
más
jo. F
y po
aisla
sos
si m
repr
cont
Es
lo de
clase
emp
la pr
Dele
presi
trab
ser
jado

Sinc

La
de s
gadc
es q
estér
dica
aquí
la h
toda
ción
tar
men
y cc
sent
te vi
renu
deci
jadc
pres
org
emp
cion
agru
los
UN
uníc
pres
fuer
F
en
tam
cen

SIN

Representación y organización

La representación de los trabajadores por los Delegados o por los Comités de Empresa no tiene expansión articulada más allá de las puertas del centro de trabajo. Fuera de alguna plataforma coyuntural y por lo mismo sin estabilidad. De ahí el aislamiento característico, la falta de recursos operativos eficaces, el repliegue sobre sí mismos que caracteriza a este sistema representativo del que únicamente sale en contados, transitorios y extremos casos.

Es una situación que en definitiva, como lo demuestra la experiencia, debilita a la clase trabajadora. Y por eso gusta a los empresarios que siempre se han opuesto a la presencia del sindicato en su empresa. El Delegado de personal y el Comité de Empresa pueden ser recuperados para la clase trabajadora en tanto en cuanto dejen de ser una simple representación de los trabajadores de una aislada empresa.

Sindicalizar

La forma inicial, de conseguir esto es la de sindicalizar la representación: el Delegado y el Comité. Para ello el paso previo es que estén afiliados a un sindicato, que estén vinculados a una Confederación sindical. Lo de «la unión hace la fuerza» es aquí verdad como en ningún otro sitio. Es la historia también del sindicalismo que toda ella ha consistido en lograr la agrupación, la unión de los trabajadores para estar debidamente representados y eficazmente arropados sus intereses individuales y colectivos. Estos dos aspectos, la representación y la unión, deben ir perfectamente vinculados. La legislación, siempre muy renuente a aceptar el hecho sindical —es decir la agrupación, la unión, de los trabajadores— limita a dar normas sobre la representación formal de los trabajadores no organizados en la empresa. Empresa por empresa. Es algo así como si hubiera elecciones políticas sin partidos políticos. La agrupación de los trabajadores la hacemos los sindicatos. Por eso la palabra misma UNION es un término propio sindical. La unión va mucho más allá que la simple representación y busca además dotar de fuerza a los trabajadores.

Fuerza por la propia unión convertida en organización y articulación, y fuerza también por los medios y apoyos que hacen posible la sindicalización.

Los empresarios siempre se han opuesto a la presencia de los sindicatos en sus centros de trabajo.

Unión organizada es la forma eficaz de la solidaridad

La célula básica sindical está en la propia empresa: es la Sección Sindical formada por los trabajadores afiliados de la empresa, del centro de trabajo. El Delegado ya no está sólo. Ni los trabajadores de la empresa aislados porque la Sección Sindical articula su unión en dos direcciones con los demás trabajadores. Con los demás trabajadores del Sector forman, dentro de la organización sindical, la Federación profesional y, en otra dirección, con los demás afiliados del entorno geográfico integran la Unión Local y más allá la Unión Comarcal. Tanto en una dirección como en otra la organización sindical se va articulando hasta los niveles internacionales.

Desde un principio en ELA nos hemos tomado muy serio la organización sindical y sus sucesivas articulaciones a diversos niveles. Si ya por principio nos constaba, la experiencia ha sido elocuente evidenciado que la capacidad de defensa, de respuesta de los trabajadores pivota esencialmente en su organización, en su unión organizada.

Medios y apoyos

Muchos Delegados al ser elegidos tienen la sensación de encontrarse con el cielo arriba y la tierra abajo y con la pregunta de por dónde empiezo. La organización sindical ofrece una respuesta inmediata. Pero además pone en manos del Delegado una serie de medios y apoyos que son posibles precisamente gracias a esa organización permanente. En ELA se ha dado prioridad al esfuerzo por dotar de medios sindicales a los Delegados que han asumido una representación en el centro de trabajo. Además la filosofía sindical propia de ELA y el modelo que en consecuencia desarrolla, llevan en sí la exigencia de estar presen-

GURE ESKU DAGO

Ba dira, langileen artean ere bai, behar bezala bereizten ez dutenak lantokietan ematen diran bi ordezkariak klaseen artean. Alde batetik Delgatuak eta Komiteak ditugu; beste aldetik, ordea, Sekzio Sindikala eta Delegatu Sindikala. Biek langileen izenean aritzen dira.

Delegatuak eta Komiteak ez dira langileek asmatuak, baizik eta lege emaileek eraiki dituzten ordezkariak. Langileen aldetik, berez eta jatorri, beste ordezkariak mota hori dator: Sekzio Sindikalarena, hain zuzen.

ELAK beti esan izan du Sekzio Sindikalaren bidea indartu beharko litzakeela. Eta hartan jarduten dugu. Delegatuak eta Komiteak hor daude dagoeneko eta beren lana, dagozkiena, bete beharko lukete orain eta gero aurrerantz. Baina langile klasearen ordezkariak berez berekin dakarren eginbeharra, Sekzio Sindikalarena beharko luke izan. Adibidez: hitzarmen kolektiboak burutu, arazo nagusienetan lengile klasearen izenean jokatu eta abar.

Hori langileentzako onuragarria izango litzakeela inork ez du dudan jartzen. Ezta ere era horretako jokoak Confederakuntza Sindikal indartsuak eskatzen ditula eta lantokietan oparo barreiatuak sindikal gintza.

Oraingoz ez gaude maila horretan baina egunen batean hartara iritxiko gero. Gure esku bait dago lortzea.

te con todos sus medios de organización en esas instancias de base formadas en torno a la Sección Sindical.

El malestar que expresan algunos empresarios por la penetración del sindicalismo en la empresa es muy significativo: se encuentran entonces con los trabajadores organizados. Ellos los quisieran individualizados, aislados.

La afiliación sindical y la actuación sindicalizada del Delegado son, pues, el complemento necesario para que su representación asumida en las Elecciones Sindicales, alcance un mayor grado de autenticidad y su actuación no se mueva en una impotencia desasistida.

V. Elorza

Las últimas elecciones sindicales son aún recientes. Algunos de los elegidos repetíais candidatura en las listas de ELA. Otros os presentábais a la elección por primera vez. Todos los que habéis sido elegidos os planteáis ahora cómo asumir la tarea que os ha tocado desempeñar y comenzáis a preguntaros por los medios que tenéis en el sindicato para el mejor desarrollo de vuestra labor.

Formarse: necesario y eficaz

Una de las mayores dificultades con la que nos encontramos entre los afiliados a la hora de presentar candidatos, reside habitualmente, y así lo hemos podido constatar una vez más en las últimas elecciones, en el temor de no poder responder adecuadamente a lo que el ser delegado o miembro del comité de empresa exige. A la propia responsabilidad del cargo se une la inseguridad sobre la posibilidad de adquirir los conocimientos necesarios y la capacidad suficiente para dar respuesta a la variada tarea que conlleva el ser representante de los trabajadores.

Es evidente que una de las formas de superar esa inseguridad es la vía de la formación, entendida ésta como adquisición de conocimientos, contraste de experiencias prácticas, reflexión sobre problemas comunes y debate y decisión sobre las líneas de acción a seguir.

Muchos de los delegados que repetís nos confirmáis la utilidad que para vosotros ha tenido la asistencia a cursos formativos durante el período de vuestro mandato anterior, mostrándoos interesados en volver a participar en nuevos cursillos de formación. A su vez quienes habéis sido elegidos por primera vez, planteáis dentro del sindicato demandas concretas de información y asesoramiento para el ejercicio de vuestra función, si bien muchas veces desconocéis la vía

concreta mediante la que podéis obtener respuesta a vuestras necesidades.

Diversas líneas de una única formación

Son muchas las direcciones del trabajo que los delegados tenéis que ejercer. Lógicamente, vuestras necesidades formativas giran en torno a esa tarea y a éstas tienen que responder los cursillos de formación.

He aquí cuatro grandes áreas en las que se centran generalmente las necesidades del delegado de personal:

1.º La propia condición de delegado o miembro del comité.

Se parte de la necesidad de conocer en detalle los derechos y garantías contempladas en la ley. Cómo se hace uso de los mismos. Requisitos que se exigen. Las obligaciones que se tienen. Los medios con los que se puede contar para su cumplimiento. Lo que se recoge en los convenios colectivos.

Son aspectos que a grandes rasgos se conocen, pero es necesario saber más concretamente para evitar problemas innecesarios.

2.º Los problemas de carácter individual de los trabajadores.

El trabajador que se encuentra ante un problema, cualquiera que sea su importancia, recurre en primera instancia a su representante más inmediato con quien trata de resolverlo. Así los aspectos relacionados con el puesto de trabajo, las retribuciones, las categorías profesionales, vacaciones, permisos, sanciones, etcétera, se convierten en amplio temario de consultorio. Desde el efectuar un simple cálculo hasta el negociar una situación determinada con

LA FORMACION

Un instrumento in servicio del c



el empresario, se presenta una amplia gama de casos individuales a atender.

3.º La negociación colectiva. Es una de las tareas fundamentales de los representantes de los trabajadores. Para algunos se centra en la negociación del convenio colectivo de empresa; en otros se trata de la aplicación en el centro de trabajo del convenio negociado a nivel sectorial de la provincia. En ambos casos se requiere tener conocimientos sobre los contenidos y los procesos de la negociación, adquirir y transmitir información, hacer un seguimiento de la aplicación de lo acordado. En definitiva es necesario prepararse para negociar.

4.º El desarrollo de la acción sindical en la empresa. Es el trabajo constante: conectar con el resto de

afiliados de la empresa, celebrar reuniones periódicas con ellos, relacionarse con el resto de delegados de otros sindicatos, con otros trabajadores. Llevar a cabo toda la tarea sindical en relación con los otros órganos de la federación a la que se pertenece; desarrollar las líneas de actuación del sindicato, etcétera, etcétera.

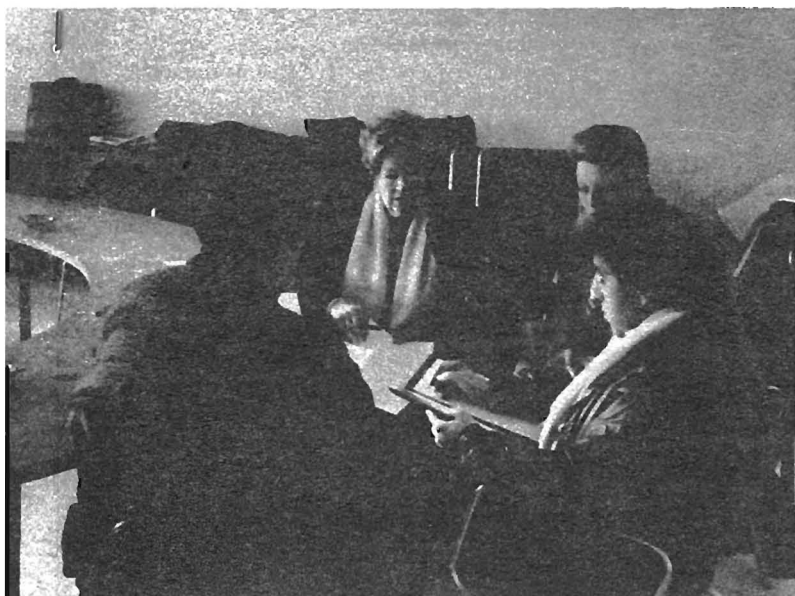
Es la tarea diaria del militante sindical en la empresa.

Los actuales niveles de formación en ELA

El responder a las necesidades de los cuatro apartados anteriormente citados, es uno de los objetivos prioritarios de nuestros cursos de formación. Se trata de lograrlo mediante una doble vertiente formativa:

a) Los cursillos de las Uniones Comarcales y las Uniones Locales:

ION SINDICAL: to importante al del delegado



HEZIKETA: DELEGATUENTZAT EZINBESTEKOA

Langileen errepresentante, izateak hainbat gauza exijitzen du.

Norberaren egoerari dagokion lege babesa eta eskubideak ezagutu eta praktikan ipiniaraztea egin beharrekoa gertatu ohi da. Langileen arazo asko eta ezberdinei erantzun behar zaie. Langileekin eta ugazabekin harremanak izatera behartzen du. Askotan ez da erraza izaten egiteko hauek denak behar bezala betetzea.

Beraz, sindikatu batek, bere delegatuei egiteko hoiek betetzen laguntzeko bideak behar ditu. Zalan-tzarik gabe, bide hoietako bat heziketa da. Gure sindikalgintzan beti garrantzi handia eman diogu heziketari eta egun, geure esperientzia aztertuz gero, behar beharrezkoa dugulakoan gaude, eta horregatik jarraitzen dugu delegatuentzat ikastaroak antolatzen. Egia esan, nahiz eta askotan, era ezberdinetara, ugazabek saio hoietan parte hartzeko erabili ohi diren lan-ordu ordainduak erabiltzeko oztopoak jartzen saiatu, delegatuen erantzuna ezin ohea da.

Ikastaroetan partaide izan nahi duzutenok zeuen federakunde edo herri baturako arduradunarekin harremanetan jar zaitetzte.

FORMACION CONFEDERAL Ciclo 1.º - Temas

- * La propuesta neoliberal:
La revolución industrial - La llamada economía social del mercado - La crisis económica; el fin de un sueño - El neoliberalismo.
- * El sindicalismo:
El sindicato - Características del movimiento sindical - Medios del sindicato - Problemas actuales del movimiento sindical.
- * El sindicalismo de ELA:
Ejes fundamentales - Evolución histórica - Características principales - Características de organización - Algunas decisiones definitivas.
- * Organización y finanzas en ELA:
Organigrama confederal - Organos y funcionamiento - El financiamiento en ELA - La cuota y su distribución - La Caja de Resistencia.
- * La negociación colectiva:
La negociación colectiva y el sindicalismo - Los sujetos de la negociación - La estructura de la negociación - La negociación en el Estatuto de los Trabajadores - La negociación en Euskadi.
- * La militancia sindical:
El militante sindical - Actitudes del militante - Militancia y organización - Medios para potenciar la militancia - La militancia en ELA.

Es un aspecto de la formación que estamos reforzando. Mediante estos cursillos se trata de dar respuesta, fundamentalmente, a las necesidades planteadas en los dos primeros puntos del apartado anterior (la condición de delegado y los problemas individuales) y conseguir, al mismo tiempo, una iniciación a los temas del sindicalismo en general y de ELA en concreto. La organización de los cursos difiere de unas uniones a otras, tampoco los contenidos coinciden en su totalidad, si bien mantienen una serie de características comunes: reuniones periódicas (quincenales o mensuales), grupos no demasiado numerosos en cuanto a asistentes, duración de tres a cuatro horas para cada cursillo, métodos de trabajo participativos, etcétera.

b) La formación confederal: Su objetivo es abordar, sobre todo, temas sindicales, económicos y de negociación colectiva. Los contenidos son los mismos para los distintos delegados, independientemente del sector o demarcación geográfica de la que provengan los participantes, ajustándolos, claro está, a las inquietudes por ellos manifestadas y a los problemas que tienen planteados. Estamos escalonando la realización de estos cursillos. Hasta el periodo vacacional celebraremos cursillos del ciclo primero; a partir de setiembre próximo simultanearemos los ciclos primero y segundo; y el próximo año iniciaremos con los cursillos del ciclo tercero.

Maritere Zunkunegi

Negociación colectiva: un balance provisional satisfactorio

LA negociación colectiva constituye una cita anual obligada en la que suele ponerse a prueba la capacidad reivindicativa de los sindicatos y la voluntad de los empresarios para satisfacer unas demandas acordes con las prioridades, con las necesidades de los trabajadores.

Evidentemente, en la marcha de un convenio intervienen diversos factores, diversos condicionantes, entre los que de un tiempo a esta parte no hay que olvidar la propia crisis económica.

De todas formas dentro de la crisis hay situaciones diversas y también alternativas y posibilidades que bien planteadas pueden dar resultados satisfactorios.

Por eso desde nuestra estrategia siempre ha sido una posición básica la defensa de la plena autonomía en la negociación, dejando que se ajusten las plataformas a las realidades sectoriales y de empresa.

El fracaso de los pactos

En contraposición a la libre negociación, otros sindicatos, y sobre la UGT, han sido firmes defensores del pacto social en la cúpula ensayando al respecto diferentes fórmulas con variantes sobre este esquema.

La experiencia de esta doble alternativa puesta en práctica simultáneamente ha sido bien elocuente. Frente a unos pactos sociales, en los que la correlación de fuerzas siempre es desfavorable a los trabajadores, la opción de ELA de negociar de abajo a arriba ha rentabilizado el esfuerzo.

Por otra parte desde los Pactos de la Moncloa nosotros denunciábamos con rotundidad la subordinación a intereses de partido y de gobierno que subyacía en todos estos acuerdos en las alturas.

En 1987, afortunadamente, no ha sido posible un nuevo pacto, aunque tanto la CEOE como la UGT con la cobertura expresa del Gobierno estaban decididos a ello por lo menos en el pasado otoño, antes de conocerse los resultados de las elecciones y antes de que la UGT recibiese los más de 4.000 millones, a cuenta del patrimonio histórico, en la que la Administra-

En 1987, afortunadamente, no ha sido posible el pacto social.

El presidente, Felipe González, no ha escatimado ni el chantaje para neutralizar a los sindicatos.

ción central no ha tenido escrúpulo alguno en discriminarnos al resto.

A la hora de la verdad, la UGT se ha debido de dar cuenta que en esta ocasión el pacto era suicida para ellos, por las exigencias que Patronal y Gobierno en tándem querían imponer y porque el sindicato en cuestión, ha salido malparado de los comicios últimos precisamente por su forma de entender las relaciones laborales, a través de esa representatividad otorgada, hueca, de trato de favor.

La equivocación del Gobierno

Sin pacto social, ciertamente el Gobierno ha perdido ese margen de maniobra que suele adquirir a cambios de diferentes favores a los firmantes, y no ha tenido más remedio que dar la cara.

El encargado de esta función ha sido Solchaga, quien con la agresividad que le caracteriza ha intentado imponer de facto un techo salarial del 5 %, arremetiendo contra los sindicatos y dándoles a los empresarios todo el apoyo.

Gobierno y PSOE le han respaldado a tope, mojándose el mismo Presidente quien no se ha privado ni del chantaje para neutralizar la reacción de los trabajadores, la reacción de los sindicatos.

Pero en esta ocasión y a la vista de los resultados de cómo ha ido la negociación

colectiva las cosas no les han salido como querían.

Circunscribiéndonos a la realidad de Euskadi y teniendo en cuenta que todavía el balance necesariamente tiene que ser provisional hay que decir que lo conseguido en la negociación colectiva ha desbordado todos los límites gubernamentales y los planteamientos empresariales tendentes a seguir escatimando en salarios y horas de trabajo.

En contadísimas ocasiones la UGT se ha atrevido a suscribir acuerdos de eficacia limitada a niveles sectoriales y cuando así lo ha hecho, caso del metal de Navarra, los convenios y pactos de empresa han tenido un crecimiento muy apreciable.

Salarios y jornada

En la práctica generalidad de los convenios sectoriales suscritos, los incrementos salariales han estado situados en torno al IPC del pasado año, 8,3 %, incluyéndose en los mismos además reducciones de jornada, que han roto la barrera de las 40 horas semanales.

Bien es verdad que todavía hay excepciones de convenios que no se han firmado y entre ellos habría que citar por su significación el Metal de Bizkaia, y en menor medida el de Araba. Pero sobre el primero hay que entenderlo en clave de una patronal muy ligada la CEOE y que en su trayectoria ha mantenido una actitud cerrada al diálogo con posturas de pura provocación.

En las empresas y centros de trabajo se ha completado la negociación colectiva. Este año se ha negociado más en cuanto al número y se han negociado contenidos en salarios y jornada sobre todo mejorando los mínimos garantizados en sus respectivos sectores.

En resumen, se puede decir que la negociación colectiva ha discurrido bien, con un resultado global francamente positivo en el que nos parece que al margen de otros factores ha influido a su vez una práctica sindical como la de ELA volcada en hacer ese sindicalismo vivo a ras de suelo.

J. M. Mendoza

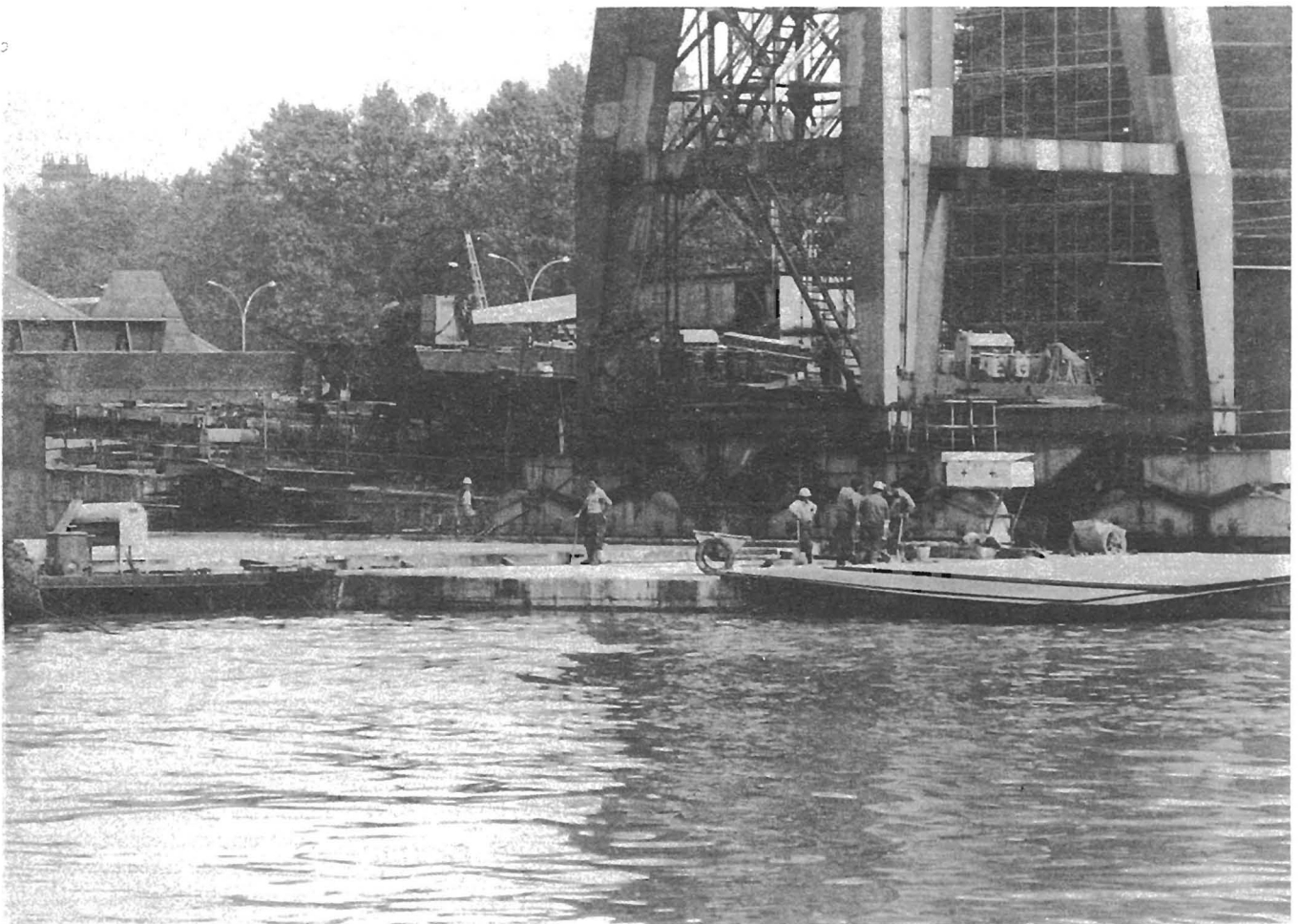
Análisis de la situación industrial y perspectivas de futuro

Conferencia de la CES celebrada en Londres

A mediados del mes de marzo la Confederación Europea de Sindicatos celebró en Londres una conferencia sobre política industrial en la CEE. El número de sus participantes, entre los que se incluían además de la práctica totalidad de los sindicatos miembros representantes gubernamentales, políticos y responsables de las diferentes instituciones como la OIT y la OCDE, así como las experiencias y conocimientos que aporta dieron a este encuentro una notable trascendencia.

El análisis de la situación actual y de las perspectivas de futuro en relación a la situación de la industria europea plantea desde luego de inmediato puntos críticos de suma gravedad. El hecho de que la actual cifra de desempleo alcance los 19 millones de personas, la más alta desde la segunda guerra mundial, sin que además se haya llegado al punto de inflexión, es suficiente-

mente significativa. Los excedentes de producción, la pérdida relativa de competitividad respecto a EE.UU. y a Japón, el retroceso tecnológico, las carencias de coordinación internas y las mismas políticas industriales de los diferentes gobiernos marcan una coyuntura en la que todos son retos en relación al futuro en el que el movimiento sindical no puede quedar al margen.



En el horizonte inmediato, 1992 se sitúa como una fecha clave ya que en ese año está prevista la eliminación de las barreras arancelarias entre los países miembros.

A modo de síntesis interesa recalcar que el sindicalismo europeo está haciendo un gran esfuerzo de reflexión que le ha permitido elaborar un diagnóstico crítico del momento, habiendo formulado a su vez propuestas alternativas de política industrial.

Las conclusiones están desde luego abiertas, pero lo que sí está claro es que los cambios, las adaptaciones precisas, tienen que basarse en el consenso a todos los niveles, porque en otro caso el proyecto europeo sería socialmente irrecognocible.

No existe una política industrial europea

Desde una perspectiva global, las necesidades más apremiantes que se plantearon en Londres fueron las siguientes:

- 1.—Elaborar una normas únicas para toda la CEE en lo referente a las empresas. La culminación de estas normas a juicio de algunos sería una Ley Europea de Sociedades. Independientemente de opiniones más o menos diferentes, sí hubo unanimidad en la necesidad de unas normas unificadas, tipo CECA (acero y carbón).
- 2.—Impulsar prioritariamente la empresa industrial por parte de los gobiernos, invirtiendo en lo necesario para ello, investigación, formación, políticas comerciales, etc.
- 3.—Planificar la industria con una cooperación que en estos momentos deja mucho que desear.
- 4.—Desarrollar fuertemente la formación y capacitación profesional, que sirva para cualquier país de la CEE, visto el retroceso tan cualitativo que ha habido respecto a Japón y EE.UU.

En definitiva, una voluntad de evitar que la empresa industrial europea pierda el tren tecnológico y la competitividad respecto a Japón y EE.UU., así como una unificación de normas que regule el mercado europeo.

Un ejemplo de lo que se quiere evitar, citado una y otra vez, fue el sector de telecomunicaciones.

Tanto en Japón como en EE.UU. existe un único sistema de telecomunicaciones. En Europa se han planteado varios, y los más importantes son incompatibles entre sí.

En el aspecto positivo se puso el ejemplo de la colaboración habida en la construcción aeronáutica plasmada en el proyecto, hoy realidad, Airbus.

Políticas salvajes de ajuste y desinterés gubernamental en la reconversión

Para el conjunto del sindicalismo europeo se constató como particularmente grave que la reacción empresarial y gubernamental a las necesidades descritas fuese ese sistemático intento de desregularización de las condiciones del contrato de trabajo en aras de flexibilizar al máximo los costes salariales.

El desinterés por parte de las empresas en la formación y en la capacitación de los adultos, lo que ha generado una falta de cualificación importante tampoco pasó desapercibido en la conferencia de la CES.

Los sindicatos se oponen a la política monetaria que genera restricciones en la economía y como consecuencia más desempleo.

En relación a los gobiernos se escucharon dos críticas más: su nulo interés en relanzar las inversiones públicas y la falta de voluntad por impulsar desde la CEE las bases de una democracia industrial.

En relación a los gobiernos se escucharon dos críticas más: su nulo interés en relanzar las inversiones públicas para que hiciesen de motor de la economía; la falta de voluntad política por impulsar desde la CEE las bases de una democracia industrial sustentada en la negociación.

Política económica, industrial global consensuada

La propuesta sindical muy distinta al neoliberalismo imperante tomó como ejes una serie de aspectos más amplios, más generales que los relativos a la pura negociación colectiva y a sus contenidos. De entre ellos son de destacar los siguientes:

- no separar la Política Industrial de una Política Económica en general, dada la interrelación que hay,
- oposición a una Política Monetaria que genera restricciones en la economía y como consecuencia, más desempleo,
- exigir una Política Económica-Industrial global en el marco de CEE, que sea

consensuada con la representación sindical, con una adaptación de la empresa y de los trabajadores, basadas en una formación y capacitación profesionales más intensivos y actuales,

- no aceptación de los cambios exigidos por estas adaptaciones, si no son negociados con los Sindicatos, con alternativas de puestos de trabajo. (Todavía se plantean reducciones de plantilla importantes en el acero, carbón, astilleros, etc.). Esta negociación tiene que contemplar también aspectos financieros, educativos, de cooperación institucionalizada, etc.,
- control sindical permanente de la información. En este apartado en la CEE se está trabajando en una Directiva para 1989, que obligue a las multinacionales a someterse a este control informativo a los Sindicatos,
- la CES manifiesta estar de acuerdo con una Ley Europea de Sociedades siempre que se recoja en la misma el hecho Sindical y una participación Sindical.

Simplificando pero para entendernos lo que está en la mente de muchos es la necesidad de una política industrial en la CEE como existe hoy una política agrícola.

Bajo este supuesto la CES no está intentando otra cosa que buscar el espacio necesario para que la voz y la opinión de los trabajadores sea tomada en consideración. Londres no ha agotado el debate.

Eusebio Alberdi

Régimen jurídico de los representantes sindicales: Lo que dicen los Tribunales

Los miembros de Comités de Empresa y los Delegados de Personal tienen reconocido un status o situación de derechos, facultades, competencias, garantías y responsabilidades especial, ligado a las especiales funciones de representación de los trabajadores que al ser elegidos les han sido encomendadas por sus compañeros.

Este régimen especial de los representantes está recogido fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores (Ley de 10 de marzo de 1980), que ha sido modificado parcialmente por Ley de 2 de agosto de 1984. Por lo que a la situación de los representantes afecta las modificaciones fundamentales han sido dos: extensión del mandato de 2 a 4 años, con prórroga automática a su finalización, y reconocimiento a los Delegados de personal de las mismas competencias que a los Comités de Empresa.

No podemos decir, sin embargo, que con la mera lectura de la ley tengamos una visión completa del status jurídico de los representantes de los trabajadores. La ley debe completarse con la interpretación y aplicación que de la misma han venido haciendo los tribunales.

Desde nuestro semanario *ELA Astekaria* hemos procurado a lo largo de estos años hacer un seguimiento de las Sentencias que fundamentalmente el Tribunal Supremo y el Tribunal Central de Trabajo han ido dictando sobre esta materia. En este número de *Sindikalgintza* y aún a riesgo de que para muchos sea repetir temas ya tratados vamos a hacer un breve resumen de las sentencias que en materia de régimen de los Delegados de Personal y Comités de Empresa hemos venido publicando en nuestro semanario y de alguna otra reseñable.

Esperamos que el tener un compendio de este material pueda seros de utilidad.

G. K.

LANGILE-ORDEZKARIEN AHALMEN ETA GARANTIAK

Langile ordezkarien eraentza edo erregimen bereziak bi eskubide multzo nagusi ditu: ahalmenena eta garantiena.

Lehenengo multzoak ordezkariari bere ordezkaritza behar den bezala betetzeko premiazko dituen ahalmenak eskeintzen dizkio: informazio, kontsulta, zaingo, parte-hartze, e. a.-rezko eskubideak mota honetakoak dira.

Bigarrenak, hots, garantiarenak, ordezkaria babestu egin nahi du ugazabak zuzendu ditzaiokeen erasoaldi eta errepresalien aurrean. Lanetik botatzearen edo lanpostu eta lantegiz aldatzearen kontra ezartzen diren garantiak ordezkariaren askatasuna gorde eta bermatzeko jarriak dira.

Ahalmen eta garantia hauek nazio-arteko tratatuetan, Estatuko legeetan eta hitzarmen kolektiboetan dute beren iturria.

Nolanahi, iturri hauek sarritan gardenegi izaten ez direnez gero, garrantzia handia hartzen du gai hauetaz epaileen erabakien bidez osatzen dihoan jurisprudentzia, honek argitzen, zehazten eta jakinarazten baidigu haien esanahia.

Jurisprudentzia honen ardatz nagusiei lotzen gatzaizkio, hain zuzen, ondorengo lantxo honetan.

OBJETO DE LAS GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Las garantías que la ley reconoce a los representantes sindicales tienen como finalidad que *éstos desempeñen sus funciones con libertad e independencia, pero también con probidad, diligencia y lealtad hacia sus compañeros y hacia la empresa*; tales garantías aseguran a los representantes la posibilidad de una acción en la no regateen al empresario ninguna de las críticas y objeciones a que pueda ser acreedor, pero no amparan el abuso o la reticencia en el ejercicio de las funciones a desempeñar.

(S. Tribunal Supremo 18-12-84)

Las garantías de que gozan los representantes tienden a proteger su *independencia y libertad en el ejercicio de sus funciones representativas*.

(S. Tribunal Supremo 21-12-84)

NO DISCRIMINACION EN LA PROMOCION ECONOMICA Y PROFESIONAL

La discriminación de los representantes de los trabajadores, que veda el art. 68 c) ET, se da cuando se impide, dificulta u obstaculiza de cualquier modo la promoción económica o profesional de dichos representantes, basándose para ello en el hecho de ostentar tal condición.

(S. Tribunal Supremo 13-11-84)

DERECHO DE INFORMACION DE LOS REPRESENTANTES (ART. 64 ET): DEBE INFORMARSE POR ESCRITO Y EN CADA CENTRO DE TRABAJO

Dada la naturaleza de la información a la que se refiere el art. 64.1 aps. 1.1. y 1.2 ET, es decir, su complejidad, así como la lógica falta de conocimientos técnicos sobre diversos aspectos de la misma de los cuales, presumiblemente, sus destinatarios adolecen, no pueden bastar una mera comunicación verbal de la empresa a su comité, y la información en cuestión, aunque expresamente no se diga en su regulación normativa, debe ser escrita.

En empresas con varios centros de trabajo, un informe único y centralizado efectuado no en el lugar en que radica el Comité, sino en la sede central no cumpliría la finalidad para la que se ha previsto el deber de informar.

(S. Audiencia Territorial Bilbao 9-4-85)

DERECHO DE LOS REPRESENTANTES A LA LIBERTAD DE EXPRESION EN EL EJERCICIO DE SU CARGO

Si el trabajador, representante de sus compañeros, expresó libremente sus opiniones en defensa, acertada o no, de los derechos de aquellos, la resolución de declarar nulo su despido es correcta por tratarse de una verdadera «represalia» por parte del empresario.

(S. Tribunal Supremo 9-7-86)

CREDITO HORARIO: LICENCIA RETRIBUIDA PARA FUNCIONES DE REPRESENTACION. ES UN DERECHO DEL TRABAJADOR NO SUJETO A LA AUTORIZACION DEL EMPRESARIO

El art. 2.1 Convenio OIT núm. 135 de 23 Jun. 1971 (representantes de los trabajadores), ratificado por Instrumento 8 Nov. 1972, establece que *se otorgarán facilidades a los representantes de los trabajadores para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones*, mandato que se recoge en el art. 68 e) ET al establecer el crédito de horas para ejercicio de las funciones representativas.

(S. Tribunal Supremo 1-2-85)

El crédito horario o reserva de horas retribuidas a que se refiere el art. 68 e) ET es una garantía establecida en favor de los representantes de los trabajadores para que puedan realizar con eficacia su derecho de participación en la empresa a través de la vía representativa.

(S. Tribunal Central de Trabajo 27-9-85)

La finalidad de la concesión del crédito horario a los representantes de los trabajadores a los representantes de los trabajadores es otorgar a éstos la posibilidad de que dediquen parte de su jornada laboral a atender las obligaciones y funciones que su cargo les impone.

(S. Tribunal Central de Trabajo 12-11-84)

El «permiso» que el representante tiene que solicitar al empresario tiene la naturaleza de un *simple aviso* al ser obligatoria la concesión salvo razones extraordinarias.

(S. Tribunal Supremo 7-5-86)

No es preciso el permiso del empresario para utilizar el crédito horario ya que *el derecho que asiste al representante no puede quedar anulado por la simple voluntad unilateral del empresario*.

(S. Tribunal Supremo 23-9-82)

UTILIZACION DEL CREDITO HORARIO. GESTIONES EN EL SINDICATO. CURSILLOS DE FORMACION

Para interpretar el alcance del art. 2,1 del Convenio 135 de la OIT y del art. 68 e) ET hay que acudir al art. 11.1 y 2 Recomendación núm. 143 OIT, dictada el mismo día que el convenio citado en desarrollo y aclaración de aquél, que encomienda que se permita a los representantes de los trabajadores disfrutar del tiempo libre retribuido necesario para asistir a *reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales*, lo que sirve para entender que dentro del ejercicio de las funciones representativas a que se refiere el art. 68 e) citado se encuadre la asistencia a aquellos actos de carácter sindical.

(S. Tribunal Central de Trabajo 1-2-85)

Es previsible una necesaria comunicación entre los órganos de representación unitaria, o sus miembros, con los sindicatos y que las actividades realizadas en esta dirección no pueden excluirse de las que son propias del contenido de la función representativa que garantiza el art. 68 e) citado ya que en contra de lo que se afirma en el recurso de la empresa demandada, *redundan en una mayor eficacia de la misión de defensa del interés general de los trabajadores que tienen encomendada, por lo que se encuadran dentro del crédito horario que a tal fin se les concede.*

(S. del Tribunal Central de Trabajo 1-2-85)

NO CORRESPONDE AL EMPRESARIO CONTROLAR LA UTILIZACION DEL CREDITO HORARIO

Las reuniones con compañeros y cambio de impresiones con los mismos, previos a la realización de gestiones sindicales, así como la celebración de entrevistas en bares o restaurantes, constituyen un uso impuesto por la realidad social, que puede resultar imprescindible en el caso al no residir la mandante en la población donde ha de permanecer entre una y otra gestión de representación y donde ha de informarse de cuanto conviene a los intereses de sus representados, lo que requiere cambios de impresiones con otros representantes, información sobre la marcha del convenio colectivo, etc., que obviamente no podría obtener sin salir de la localidad en que está ubicada la factoría; conducta, la descrita, no incluíble en la transgresión de la buena fe en el desempeño de los deberes asumidos (art. 54.2 d ET).

(S. Tribunal Supremo 15-11-86).

El empresario no puede fiscalizar el contenido de las actividades de los representantes ya que éstos perderían su indispensable independencia y libertad en el ejercicio de sus funciones representativas que en buena parte pueden, si lo desean, controlar sus propios compañeros que son precisamente los representados.

(S. Tribunal Supremo 7-5-86).

NO SE IMPUTAN AL CREDITO HORARIO LAS REUNIONES DE NEGOCIACION DE UN CONVENIO COLECTIVO

El crédito horario previsto en el art. 68 e) ET tiene una finalidad distinta a la de la negociación colectiva ya que se refiere a las funciones de representación que surgen a lo largo del año y no a las concretas y específicas de participar como miembro de una comisión negociadora en la negociación de un convenio colectivo. Este distinto destino hace inviable el fenómeno de compensación de unas horas con otras.

(S. Tribunal Central de Trabajo 15-7-86)

FUNCIONES REPRESENTATIVAS QUE NO COINCIDAN CON EL HORARIO DE TRABAJO

El tiempo dedicado a las funciones representativas del colectivo laboral dentro de la jornada de la empresa debe originar la posibilidad de omisión de la prestación de los servicios del representante, aunque aquel tiempo no coincida total o parcialmente con el horario de trabajo del interesado, pues en caso contrario se llegaría a la inadecuada solución de atribuir a estos trabajadores la carga de ampliar su jornada de trabajo en las horas que durante el día dedicaron a su actividad representativa, lo que de suyo supone un esfuerzo y una dedicación relacionada íntimamente con el carácter social del referido cargo. (Cfr. TS 5' S 25 Oct. 1979).

(S. Tribunal Central de Trabajo 3-10-85).

RETRIBUCION DE LAS «HORAS SINDICALES»

El crédito de las horas mensuales que tienen los representantes de los trabajadores reconocido en los arts. 68 c) y 37.3 c) ET, ha de ser utilizado sin que sufra merma alguna en la retribución, percibiendo todos los conceptos salariales como si estuvieren efectivamente trabajando, pues los dos preceptos citados hablan de que son retribuidas, lo que no autoriza a excluir ninguno de los elementos de la estructura salarial que normalmente perciben, por lo que tales representantes tienen derecho a no perder el plus de nocturnidad cuando, por realizar funciones representativas, no efectúan la jornada nocturna que les corresponde, sin que se desvirtúe este criterio por el dato de que ese complemento es de puesto de trabajo, contemplando en el art. 5 D 2380/1973 de 17 Ago. (retribución del trabajo por cuenta ajena), pues aunque no tengan actividad real en el tiempo de representación, no se debe mermar la retribución, incluidos los pluses e incentivos. (Cfr. TCT 5' SS 2 y 17 Mar. y 13 Abr. 1983).

(S. Tribunal Central de Trabajo 2-7-84).

MOVILIDAD GEOGRAFICA. PRIORIDAD DE PERMANENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El art. 40.5 ET reconoce a los representantes de los trabajadores *prioridad de permanencia en los puestos de trabajo cuando la empresa produzca traslados que exijan cambios de residencia.*

(S. Tribunal Supremo 23-10-84).

DISMINUCION DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA. NO AFECTA AL NUMERO DE REPRESENTANTES PREVIAMENTE ELEGIDOS

Tratándose no de iniciar un nuevo proceso electoral, sino de determinar si dura el mandato de los representantes ya elegidos por disminución del censo, debe concluirse que no se produce disminución del número de representantes, ya que la garantía del art. 68, b) ET determina no sólo el derecho a la permanencia laboral sino también a la del cargo representativo.

(S. Tribunal Central de Trabajo 13-6-85).

DESPIDO DE UN REPRESENTANTE SINDICAL. NECESIDAD DE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO. REQUISITOS

En los expedientes contradictorios precisos para despidos de representantes de personal y miembros de Comités de empresa, son requisitos insoslayables *la audiencia del interesado y la del Comité de empresa.*

(S. Tribunal Supremo 7-3-85)

La exigencia legal, establecida como garantía de los trabajadores que sean miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, de apertura de expediente contradictorio, amén del requisito de audiencia, necesariamente ha de extenderse al de *posibilidad de defensa*, que en el presente caso no se observó, ya que las pruebas que los tres expedientados pro-

pusieron no fueron practicadas y ni tan siquiera hubo acuerdo sobre ellas, sino que tras la presentación de los pliegos de descargo en que aquéllas eran ofrecidas, se hizo inmediata propuesta de resolución y se adoptó ésta en el expediente, con el especioso argumento de que, fuera cual fuere el resultado de las mismas, las de oficio practicadas ofrecían mayor credibilidad; tal conculcación de los derechos y garantías vicia, efectivamente, de nulidad el expediente al privarle de auténtica y real contradicción.

(S. Tribunal Supremo 13-11-84)

La ausencia de expediente contradictorio no constituye una mera irregularidad sino que acarrea la *nulidad del despido acordado sin el cumplimiento de tal requisito.*

(S. Tribunal Supremo 10-7-82)

LA PROTECCION DE LOS REPRESENTANTES SE DEBE EXTENDER TAMBIEN A LOS CANDIDATOS

La protección frente a despidos discriminatorios alcanza a todos los trabajadores y recaba una especial atención cuando los actos que se denuncian como discriminatorios afectan a los *candidatos* en curso el proceso electoral y se les imputa propósitos de interferir decisivamente en la libre dotación de la representación obrera. Tal es, por otra parte, el contenido de la Recomendación OIT -143 (III, 7,1)-, complementaria -con el valor que, según lo que dijimos en su momento, tienen las Recomendaciones- del Convenio OIT 135.

(S. Tribunal Constitucional 23-11-81)

DESPIDO DE REPRESENTANTES. EL EMPRESARIO NO PUEDE IMPEDIR EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES SINDICALES

Declarado improcedente el despido de un representante del personal y recurrida la Sentencia por la empresa ante el Tribunal Supremo, la empresa puede optar por satisfacer el salario al trabajador sin que éste preste servicios efectivos pero *no puede impedirle ejercer sus funciones de representantes de los trabajadores, ya que ello llevaría el reconocer un poder de ingerencia del empresario claramente excesivo.*

(S. Tribunal Constitucional 20 y 22-12-82)