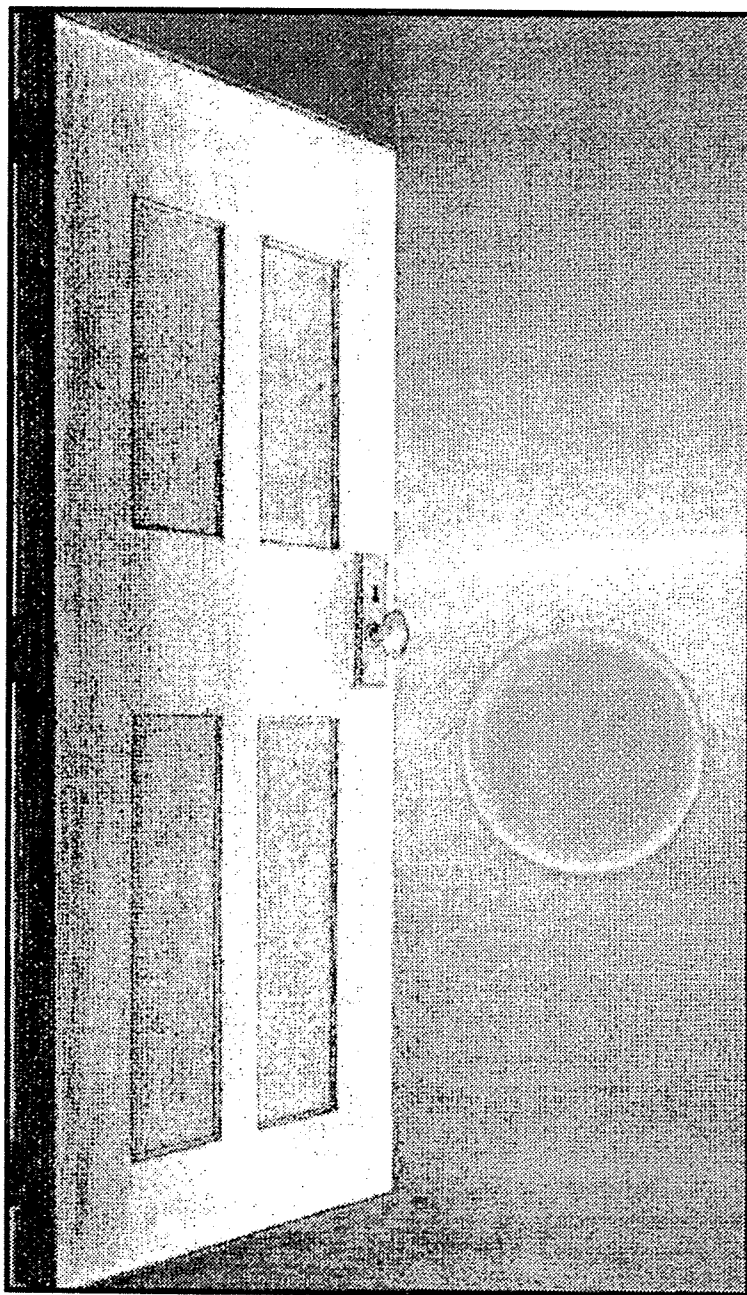


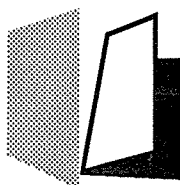
LA  
SECCION  
NO-  
INDICACION



SINDICAL

PUBLICACION PARA EL PLAN DE FORMACION DE ELA

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA





# INDICE

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>3</b>
EL SER HUMANO FORMA PARTE DE GRUPOS.	
<b>CONCEPCIONES SOBRE LA SOCIEDAD .....</b>	<b>5</b>
LA TEORIA DEL CONSENSO	
RESUMEN	
LA TEORIA DEL CONFLICTO	
RESUMEN	
<b>COMO HACER FRENTE EN LA FABRICA A LAS RELACIONES CONFLICTIVAS .....</b>	<b>9</b>
MOVIMIENTO ASAMBLEARIO, COMITE DE EMPRESA	
SECCIONES SINDICALES	
RESUMEN	
RESUMEN ESQUEMATICO	
PARA DEBATE	
<b>LA ORGANIZACION: NECESARIA PARA EL EXITO EN LA ACCION SINDICAL .....</b>	<b>13</b>
PARA GANAR HAY QUE ORGANIZARSE	
DIFERENCIAS ENTRE EL COMITE DE EMPRESA Y LA SECCION SINDICAL	
RESUMEN	
RESUMEN ESQUEMATICO	
PARA DEBATE	
<b>LA SECCION SINDICAL .....</b>	<b>18</b>
QUE ES Y PARA QUE SIRVE	
HACER ANDAR LA SECCION SINDICAL	
FASE DE ANALISIS	
FASE DE INTERPRETACION	
FASE DE ELABORACION DEL PLAN	
RESUMEN	
RESUMEN ESQUEMATICO	
PARA EL DEBATE	
<b>ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA SECCION SINDICAL .....</b>	<b>25</b>
FUNCIONES Y TAREAS DE LA SECCION SINDICAL	
ORGANIZACION:	
ORGANIGRAMA	
ASAMBALEA	
EQUIPO RESPONSABLE	
EL DELEGADO SINDICAL, SUS FUNCIONES	
EL SECRETARIO DE LA SECCION, SUS FUNCIONES	
OTROS RESPONSABLES, SUS FUNCIONES	
<b>LA SECCION SINDICAL EN LA ESTRUCTURA DE ELA .....</b>	<b>31</b>
<b>LAS SECCIONES SINDICALES DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO .....</b>	<b>32</b>
• DERECHOS DE TODAS LAS SECCIONES SINDICALES	
• DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA	
CON MAS DE 250 TRABAJADORES	
<b>NECESIDAD DE UNA ESTRATEGIA DE SUSTITUCION .....</b>	<b>35</b>
<b>ENTREVISTA A EUSEBIO ALBERDI .....</b>	<b>36</b>



# INTRODUCCIÓN

El hombre, como especie, es un ser social. Desde su prehistoria ha formado parte de uno o varios grupos.

Entre diferentes grupos humanos pueden darse valores e intereses opuestos y contradictorios. Entre distintas unidades de organización social se dan relaciones de dominio que originan tensiones y conflictos.

Ejemplos de tensiones y relaciones conflictivas se han dado a lo largo de toda la historia y podemos encontrarlas también en todas las tradiciones.

**VALORES.-** Cuando hablamos de valores como elementos que provocan el conflicto, nos referimos a culturas, compor y educación diferentes entre los componentes de los grupos en conflicto.

Ejemplos de valores contradictorios: la propiedad privada frente a la colectivización de los medios de producción; la educación no coercitiva frente a la educación coercitiva.

**INTERES.-** Los intereses son las contraposiciones entre los grupos en conflicto. La contraposición de intereses no desaparece mientras existan los grupos en conflicto. Aunque puede haber acuerdos temporales los arreglos no son definitivos.

Ejemplos: el interés de los trabajadores por obtener mejoras salariales frente al del empresario por congelarlos; el deseo de seguridad en el contrato de trabajo frente al deseo de flexibilización de los contratos.

**SERVICIOS.-** Pueden ser organizaciones, instituciones, personas,... destinados a satisfacer las necesidades del público o de distintos colectivos. son motivo de conflicto cuando no son compartidos por distintos grupos y el que no lo comparte quiere hacer uso de ellos. Ejemplo: a un colectivo se le discrimina y se le impide acceder a un centro de enseñanza.

Un ejemplo conocido por todos es la historia de las diferencias entre Caín y Abel. Lo que probablemente hay debajo de ella no es otra cosa que los conflictos que existieron entre pueblos dedicados a la agricultura y aquellos otros, probablemente nómadas, que vivían del pastoreo. Los intereses de unos se enfrentaron inevitablemente a los de los otros. Mientras unos necesitaban terrenos de pasto allí donde fueran, los otros no podían permitir que los rebaños campasen por sus respetos.

Si nos fijamos en la versión del relato tal como ha llegado a nosotros, es fácil adivinar cuales son los intereses y los valores por los que opta el narrador..

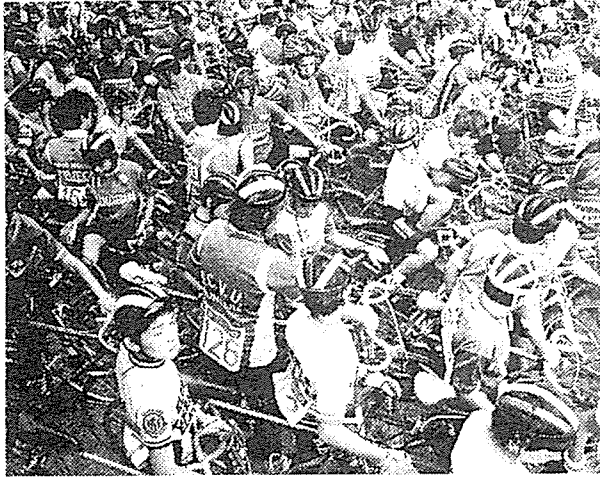
Los interés contrapuestos entre distintos grupos se deben a \*valores, \*bienes y \*servicios no compartidos o contradictorios. **El dominio unilateral de un valor, un bien o un servicio provoca la oposición de quienes no lo comparten.**

En cualquier periódico podemos encontrar a diario casos que ejemplifican esto. La discriminación racial, la emigración ilegal, los motines carcelarios, las manifestaciones callejeras,... incluso la desmembración de partidos, no son más que las consecuencias del conflicto entre colectivos.

Pero hay quienes piensan que el conflicto en cualquier unidad de organización social no es otra cosa que una desviación de la norma, algo patológico, algo así como una cosa ilógica o que no es razonable.

Hay posiciones o planteamientos diferentes sobre las relaciones sociales. Aunque sea una reducción muy esquemática vamos a fijarnos en dos: la teoría del consenso (teoría funcionalista) y la teoría del conflicto.

# EL SER HUMANO FORMA PARTE DE GRUPO



Necesidades, valores e intereses comunes cohesionan a los miembros de un grupo



Si un grupo carece de un bien o un servicio acaparado por otro, se opone a ese dominio unilateral

- Lo que cohesionan a los elementos de un grupo son valores, intereses y necesidades compartidas.
- Entre grupos diversos hay intereses, necesidades, etc., no coincidentes, enfrentados o no.
- El dominio unilateral de un valor, un bien o un servicio provoca la oposición de quienes no lo comparten





# CONCEPCIONES SOBRE LA SOCIEDAD

## La teoría del consenso (Sociedad integrada)

Esta teoría se caracteriza en que se da por hecho que las desigualdades existen pero no se trata de superar el conflicto analizando sus causas y haciendo lo posible para que las diferencias desaparezcan. En esta teoría las diferencias existen porque tienen que existir para que una estructura social, una organización, una empresa por ejemplo, funcione correctamente.

En esta teoría la sociedad es una estructura relativamente estable donde todos los elementos, todas las personas, todas las clases sociales, cumplen una función que contribuye al mantenimiento del sistema social. Este sistema social no necesita ser cambiado, se da por hecho que es bueno y el deseo de modificarlo por alguien que quiere que sus intereses sean tenidos en cuenta, es algo que está fuera de toda lógica. Para que la estructura social funcione está tiene que descansar en un consenso acerca de los valores.

En esta teoría se basó durante la dictadura la filosofía y el modo de hacer del llamado Sindicato Vertical. Para el «Nacional Sindicalismo» la empresa era algo parecido a una familia. En ella las funciones de unos eran las de dirigir, controlar, hacer que las cosas fuesen por el camino señalado, evitar desviacionismos. Otros no tenían otra función que la de trabajar y obedecer contribuyendo con su quehacer al éxito de la empresa y de todo el «Movimiento» que promovía (y en el que se sustentaba) esta concepción de la sociedad.

Adiós a otra oportunidad para la paz

Una manifestación en favor de los extranjeros acaba en batalla campal

A la caza del negro

Cierre patronal en las bodegas de Jerez ante la huelga de trabajadores

Protesta por el Parque Nacional Ruidera

Nuevo ataque del Ejército Federal Yugoslavo contra Vukovar

## Los nativos de América, contra el V Centenario

El tipo de relaciones que del patrón al obrero se daban eran de un estilo paternalista, basadas en la autoridad y la dependencia. La autoridad moral que al empresario se le suponía no se discutía. El tenía su función en la empresa; los encargados, los jurados de empresa, los enlaces sindicales, el consejo de administración, los consejeros laborales..., todos tenían sus funciones que contribuían al éxito de la empresa y de todo el «Movimiento», porque la empresa era una parte de ese «Movimiento»...

En esta teoría del consenso el conflicto no tiene razón de ser, pero si existe se trata de superarlo mediante llamamientos al entendimiento, al acercamiento a la paz social, al consenso en definitiva. O de otro modo mediante la presión y la represión si la protesta, la huelga o incluso la libertad de expresión, no están permitidas; y si se dan son como quistes o cánceres que hay que extirpar.





Después de la dictadura las cosas han cambiado, hay más libertades, las relaciones han dejado de ser paternalistas... Pero eso no quiere decir que estas concepciones sobre el consenso y la integración social han dejado de tener valor y presencia para muchos colectivos.

El órgano de representación que se estableció en el Estado Español en la transición democrática y que ha tenido, y sigue teniendo, el mayor protagonismo en la Negociación Colectiva, ha sido el Comité de Empresa. En cierta medida está basado en la teoría del consenso: aunque no pueda asegurarse esto tajantemente, de alguna manera es un mecanismo de colaboración.

La concepción de la sociedad como una unidad integrada está también bastante extendida en el nacionalismo vasco. Es bastante fácil escuchar opiniones, encontrar artículos en la prensa... que demuestran que esa es la concepción que mantienen muchos nacionalistas y en la que algunos partidos y colectivos basan su ideología.

La construcción de una Euskadi soberana pasaría por el buen entendimiento y la colaboración entre administración, empresarios y trabajadores. Según esa manera de ver las cosas los trabajadores y nuestros representantes los sindicatos, tenemos que facilitar las cosas a los empresarios y a la Administración. Los trabajadores con nuestras cesiones, para que siempre paguen los mismos, animaríamos al capital a que invierta en Euskadi para generar empleo y riqueza. **Ese es el papel que se nos asigna en ese modelo de sociedad integrada: soportar las crisis apretándonos el cinturón; el papel del capital, como ya se sabe, es el de obtener siempre el mayor beneficio posible.**

Nosotros, los trabajadores de ELA, también estamos empeñados en esa construcción de una Euskadi Soberana, pero eso no hace desaparecer las diferencias, ni garantiza para nosotros los trabajadores un trato justo en el reparto de la riqueza, etc.

Somos abertzales y eso es un motivo más para defender nuestros derechos y luchar por nuestros intereses.

## Resumen

Esta teoría no analiza las causas del conflicto. Da por hecho que las diferencias tienen que existir porque:

- La sociedad es una estructura organizada.
- Cada elemento cumple su función para mantener la estructura.
- Ningún elemento ni estrato de la estructura puede desviarse de su función, aspirar a un cambio ni exigir la participación en bienes o servicios de estratos superiores.

Según esta teoría, ante aspiraciones comunes de todos los colectivos, los trabajadores no deben exigir sus derechos ni plantear sus reivindicaciones porque estas desintegrarían la sociedad. Las relaciones tienen que ser armónicas y para ello no debe cambiar nada.

Esta visión de la sociedad la mantienen lo que no tienen ningún interés de que las cosas cambien: son los que las han establecido así.

## VII CONGRESO, Enero 1.990 ELA en la Sociedad Vasca UNA SOCIEDAD CONFLICTIVA QUE HAY QUE TRANSFORMAR

ELA como sindicato tiene su origen en el conflicto de intereses que instituye la relación laboral basada en el sistema de salario. ELA asume, expresa y quiere dar respuesta a ese particular conflicto que objetivamente existe en la sociedad vasca en la que está vigente el sistema de salario como forma generalizada de relación entre el capital y el trabajo.

En ELA se organizan trabajadores asalariados de Euskadi. ELA los representa, defiende sus intereses y promueve la realización de sus aspiraciones en cuanto tales asalariados. Esta es la posición de ELA en este conflicto de intereses que divide dialécticamente a la sociedad de Euskadi.

El reconocimiento de la objetividad de este conflicto, su expresión organizada por parte de los trabajadores a través de la acción sindical, ejercen un efecto dinamizador positivo sobre las sociedades desarrolladas y sobre su evolución. Aquí, en esta constatación, se basa una importante aportación, no la única, que ELA se ha comprometido a realizar al devenir de nuestro pueblo.

La presencia y la actuación sindicales de ELA buscan también, en una proyección de su actuación a medio y largo plazo, incrementar la capacidad de la clase trabajadora para incidir cada vez con más eficacia en las decisiones que condicionan su vida de trabajadores asalariados. Para ello se impone, como condición necesaria, cambiar el signo de la relación de fuerzas que actualmente actúa, con enorme desproporción, en contra de los trabajadores.

ELA aspira por medio de su actuación como sindicato a ser un factor esencial en la transformación progresiva de la sociedad vasca en la dirección de los intereses y aspiraciones de la clase trabajadora.

Así ELA sirve al proyecto que sobre Euskadi se apunta desde las aspiraciones más profundas de la clase trabajadora: una sociedad progresivamente más participativa, más solidaria, más libre, más justa. Es consciente ELA que con ello apunta a una transformación estructural y sustancial de la sociedad.

En este conflicto de intereses únicamente un mayor equilibrio primero y una inversión de la correlación de fuerzas más tarde, hará posible este propósito.

Por eso es un objetivo fundamental de ELA el de incrementar en sus múltiples aspectos la fuerza del movimiento sindical, y en nuestro caso, el del movimiento sindical abertzale.

## LA TEORIA DEL CONFLICTO (Sociedad conflictiva)

La teoría del conflicto parte de que el problema de las desigualdades existentes no se solucionan mediante la aceptación por parte de cada grupo del papel que se le asigna y de las limitaciones y carencias que se le quieren atribuir a ese papel.

Cuando un grupo hace triunfar sus valores es a expensas de los de otro grupo. Ahí precisamente nace el conflicto, en la desigualdad de poder que provoca relaciones de autoridad, dominación y sumisión.

La historia, hasta el momento, ha sido una continuada sucesión de cambios. Todos ellos se han producido por conflictos que han terminado más o menos violentamente, o por medio de un cambio gradual en el que se han sustituido unos valores por otros.

La transición entre el feudalismo y la sociedad burguesa se da porque la burguesía, que ya era poderosa y dominaba los mercados, buscaba el acceso a un nuevo tipo de relaciones sociales.

En el llamado Antiguo Régimen (feudalismo) la propiedad de la tierra pertenecía a la nobleza, no a los que la cultivaban; la nobleza

El largo conflicto  
árabe-israelí

Continúan los combates en la región  
crota de Eslovania

Cerca de mil personas  
reclamaron en las calles  
de Baiona la amnistía

700 gitanos temporeros viven en chozas a las  
afueras de Bañares sin agua, ni aseos, ni luz  
El Ayuntamiento valló la plaza del pueblo para que «no bebían litronas»

El Gobierno británico  
sigue oponiéndose  
al tratado  
monetario europeo

300 muertos en una nueva  
revuelta religiosa en Kano

“Ir hasta el final con  
todos los recursos”  
en el conflicto de la  
autovía de Leizarán



tenía poder sobre éstos. Los trabajadores rurales estaban unidos a la tierra, y si la tierra pasaba a otras manos, ellos también.

Pero el conflicto que provocó el cambio de régimen no fue el que podía haber enfrentado a campesinos y nobles.

Fue la contraposición de valores e intereses entre la nobleza y la burguesía. La burguesía tenía necesidad de suprimir las trabas que dificultaban la economía de mercado: liberalización de tierras, libertad de industria y de comercio.

También necesitaba sustituir las monarquías absolutas que no permitían el acceso de la burguesía al poder.

En la Revolución Francesa la burguesía se apoyó en los pobres de la ciudad y del campo para batir a la nobleza y tomar el poder.

La implantación del socialismo en la Rusia de los Zares se hizo de una forma violenta. El 7 de Noviembre de 1917 los bolcheviques tomaron el poder y formaron el primer gobierno obrero. El poder zarista, formado por la nobleza terrateniente y capital comercial, cayó. Se abolió la gran propiedad aristocrática y se estatalizaron las fábricas. Las partes del conflicto aquí no eran otras que el poder zarista por un lado y las masas proletarias y campesinas por otro.

El conflicto social ha existido siempre. **Si no hay conflicto no hay cambio social** y si no hay cambio social la historia resulta muy difícil de explicar.

**En la teoría del conflicto esta basado todo posicionamiento sindical. La lucha del sindicalismo tiende siempre a mejorar las condiciones de los trabajadores y su posición en esas relaciones de desigualdad.**

En el 7º. Congreso de ELA celebrado en enero de 1990 se señalaba precisamente en una de las ponencias aprobadas que ELA como sindicato tiene su origen en el conflicto de intereses. (Ver recuadro).

Partiendo de esta concepción de sociedad conflictiva el conflicto es considerado como un elemento consustancial de la sociedad, y el normal desarrollo de la conflictividad encontrará sus medios de desenvolvimiento.

El conflicto no lo vamos a superar mediante la armonía. Cuando los empresarios, la administración, algunos partidos políticos... quieren convencer a los trabajadores y a la opinión pública en general de que el conflicto que los sindicatos mantienen por mejorar niveles salariales, seguridad en el empleo, etc., empobrece a todo el país, lo hace menos competitivo..., lo que pretenden es que en esa situación conflictiva cedan más los trabajadores.

Un arreglo armónico supondría para ellos la congelación de salarios, modelos de contratación que suponen precarización del empleo... Dicen que con el fin de hacer competitivas a las empresas. ¡Quieren un tipo de relaciones armónicas en el que los trabajadores cedamos siempre!

Desde luego este tipo de armonía no nos conviene.

**El conflicto lo superaremos temporalmente mediante la negociación;** por medio de una negociación colectiva real en la que el capital tiene que ofrecer mucho porque nos lo debe.

**Los que buscan la armonía social, el entendimiento, la integración, son los que no quieren que la situación cambie.**

## Resumen

En esta teoría el problema de las desigualdades existentes se tiende a solucionar con un reparto equitativo de bienes y servicios porque:

- Cuando un grupo hace triunfar sus intereses es a costa de otro.
- El grupo perjudicado tiende a mejorar sus condiciones en las posición de desigualdad.
- Unas relaciones armónicas tienden a mantener las condiciones favorables a los más privilegiados.

El conflicto social ha existido siempre. **Si no hay conflicto no puede haber cambio social.**

Mediante la negociación, en la que también las medidas de presión funcionan, los trabajadores tenemos que ir consiguiendo mejoras que de hecho nos pertenecen.



# DISTINTAS POSTURAS PARA HACER FRENTE EN LA EMPRESA A LAS RELACIONES CONFLICTIVAS

Para hacer frente en la fábrica o la empresa a las relaciones conflictivas y contraposición de intereses entre quienes dominan los medios de producción y quienes aportan exclusivamente «trabajo dependiente», hay tres opciones principales:

- Movimiento asambleario.
- Comités de empresa (y delegados de personal).
- Secciones sindicales.

«En los momentos en que los sindicatos comenzábamos nuestra andadura en la legalidad, se perdió la oportunidad de establecer un modelo sindical moderno a través de un marco jurídico de promoción sindical, de potenciación del sindicalismo, de la autonomía colectiva de las partes y de reconocimiento de realidades sindicales diferenciadas en el Estado Español. En su lugar se tomó el camino de instituir e imponer, legalmente, un modelo de sindicalismo débil, y a la vez centralizado y burocratizado, hecho a la medida de la patronal y con la aquiescencia interesada de Gobierno y UGT.»

«(...) el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical que entre otras cosas, pretenden condicionar la negociación de niveles inferiores por negociaciones de ámbito superior anular la capacidad negociadora del sindicato en la empresa y conceder potestad para negociar en cualquier nivel, aún careciendo de representatividad a los sindicatos más representativos.»

«La consecución de la capacidad negociadora en la empresa para los sindicatos es una reivindicación constante en ELA quizás la más importante para la potenciación sindical, desde nuestro III Congreso en 1.976. La constatación posterior de que el órgano unitario, visto por muchos trabajadores como su representante, es un freno a la sindicación, así como las elecciones a órganos de representación no contribuyen al fortalecimiento del sindicalismo que propugna ELA, nos debe servir de acicate para que las secciones sindicales adquieran un mayor protagonismo en la empresa y en concreto, en la negociación colectiva, superando en la práctica las limitaciones que la legalidad pretende imponer.»

«Debemos afrontar en toda su dimensión dada su importancia para el sindicalismo, el reto que supone la conquista real de un protagonismo para las secciones sindicales, haciendo que estas cumplan su verdadero papel lo que exigirá un trabajo constante no sólo desde las propias secciones sindicales, sino también desde las estructuras federales y confederales que deberán poner a su servicio los medios adecuados.»

(VII CONGRESO)

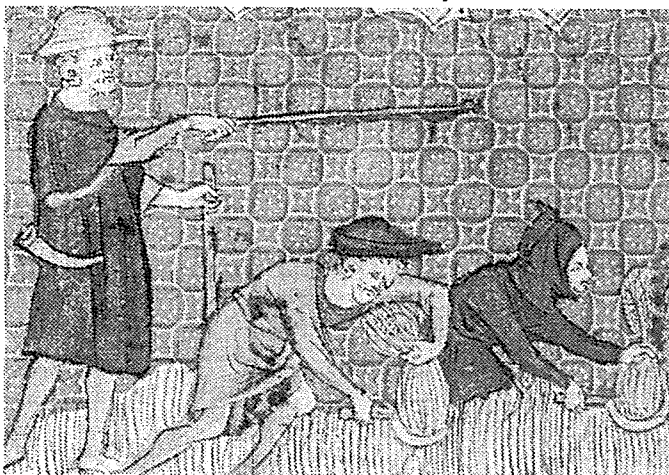
El movimiento asambleario puede servir para dar salida a la necesidad de descarga de la tensión de parte de (por lo menos) uno de los protagonistas en la situación de conflicto. Cuando la tensión vuelve a un nivel suficientemente bajo la presión ejercida cesa y el movimiento no tiene continuidad.

**Los Comités de Empresa se basan más en la teoría del consenso** y la legislación sobre los mismos y su establecimiento ha estado y está encaminado a limar roces, al entendimiento, al acercamiento, a la colaboración.

Si los comparamos con los organismos representativos del sindicato único y vertical del «Nacional-sindicalismo» es indudable que las mejoras son sustanciales. Pero también se podría decir que son como la continuación de los antiguos Jurados de Empresa.

Los Jurados de Empresa del Nacional-sindicalismo eran unos órganos que debían garantizar la armonía y lograr la convivencia. Eran un sistema de colaboración impuesto por el Estado.

El sindicato era un instrumento del Estado: la afiliación al sindicato «único» era obligatoria; sus funciones estaban dirigidas al estricto control obrero. Además los representantes sindicales (enlaces y vocales jurados) se encontraban totalmente indefensos ante la represión del Estado cuando asumían la defensa de los intereses de los trabajadores. Había un



Los comités de empresa son un elemento encaminado al mantenimiento del sistema imperante



En cada empresa básicamente en las medianas y grandes y de acuerdo con la situación existente, la sección sindical correspondiente debe establecer la estrategia adecuada, encaminada, entre otros a los siguientes objetivos.

- Lograr un control sindical efectivo sobre la contratación y las horas suplementarias que posibiliten la inversión del proceso de precarización existente, potenciando allí donde haya garantías de seguimiento y control sindical, el contrato de aprendizaje como fórmula sustitutoria de contratación.

- Conseguir una negociación efectiva de los cambios organizativos y tecnológicos, lo que exige el establecimiento de un derecho real a la información, con el objetivo de poder abordar estas materias con anterioridad a la decisión a adoptar por el empresario.

Negociar en toda su amplitud el tema de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Establecer las cauces adecuados de reciclaje y formación profesional permanente de los trabajadores para poder enfrentarnos al riesgo de expulsión del mercado de trabajo que la rápida incorporación de nuevas tecnologías conlleva, lo que, en el caso de pequeñas empresas, exigirá la utilización de canales formativos institucionales externos a la propia empresa. Especificando puesto de trabajo estable o eventual, un puesto de trabajo cuya ocupación supere los dos tercios de la jornada anual, o de ser fijo, y la eliminación total de las horas extraordinarias, para poder exigir nuevas contrataciones de desempleados.

**Las secciones sindicales deben acometer, sin ningún tipo de complejo, el protagonismo total en la negociación colectiva, haciendo que en la práctica se generalice su capacidad negociadora en todas las empresas. Este será un proceso que hemos de implantar con constancia y firmeza en cada empresa.**

El peso, específico de ELA en cada empresa, el del conjunto de los sindicatos, el nivel de afiliación y de representación nos marcarán en cada caso el ritmo al que debemos avanzar. El papel de la sección sindical, al igual que en el establecimiento de materias es fundamental para lograr nuestro objetivo. Por mucho que se teorice, sino se consigue una asunción plena de esta prioridad por parte del conjunto de las secciones sindicales no conseguiremos grandes cosas. Debemos comenzar por dar pasos definitivos en aquellas empresas en que la situación sindical actual lo permite, para proceder a ampliar al máximo su número y extensión.

(VII CONGRESO)

exagerado reglamentismo pero ningún respaldo legal.

**Los actuales Comités de Empresa son una representación no asociativa de los trabajadores, que ya no están obligados a afiliarse a ningún sindicato. Sus funciones no son las de controlar a los trabajadores pero el tipo de representación en el que se basan (representan a los trabajadores organizados en sindicatos lo mismo que a los no afiliados) no potencia la afiliación ni la organización obrera.**

No son un instrumento ni del Estado ni del empresario, pero sí son órganos que limitan la acción sindical en la empresa. Son como un colchón colocado entre el empresario y los trabajadores.

Los Comités de Empresa son un elemento social más encaminado al mantenimiento del sistema imperante en la empresa. En su establecimiento jugó un papel importante la UGT para conseguir una hegemonía sindical de un carácter muy centralizado.

**Los organismos de representación en las empresas que legalmente se han establecido (Comité, delegados de personal) responden a intereses políticos y empresariales de evitar la unidad sindical y al interés de algún sindicato de hacer un sindicalismo hegemónico y centralista.**

Pero esos organismos están incapacitados para defender los intereses de los trabajadores y para hacer un sindicalismo de clase.

**Las Secciones Sindicales forman parte de un sindicalismo de clase y se basan por ello en la teoría del conflicto. Son el auténtico instrumento de lucha colectiva para defender los intereses comunes de los trabajadores frente al empresario.**

Son el auténtico instrumento de lucha de los trabajadores porque, al contrario que los comités de empresa, potencian la organización de los trabajadores y la afiliación. Representan a los trabajadores asociados a ellas y no están influenciadas por colectivos ajenos; su trabajo se centra en los intereses reales de los trabajadores y no son un instrumento de colaboración que amortigua las tensiones y conflictos entre trabajadores y empresarios.

El interés que tiene ELA por el establecimiento y potenciación de las Secciones Sindicales en la empresa no es nuevo ni se trata de una moda coyuntural y pasajera.

El sindicalismo que ELA ha venido defendiendo desde su primer congreso después de la dictadura (III Congreso de ELA, 1976), responde a un proyecto claro de hacer un sindicalismo sólido y no influido ni mediatizado por cualquier



tipo de servidumbre. Una fuerte actuación sindical en las empresas es la base para desarrollar ese sindicalismo sólido.

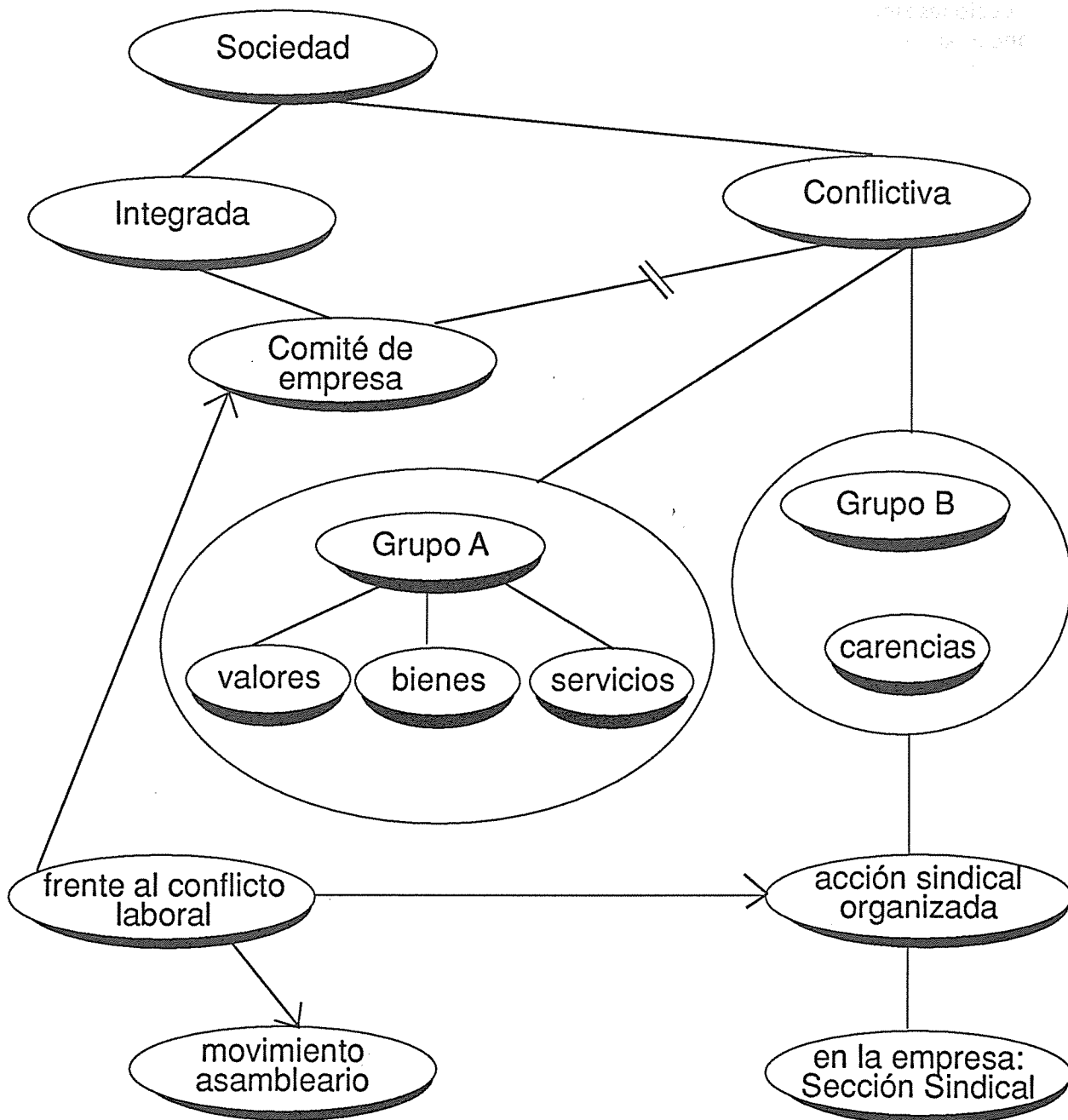
ELA siempre ha apostado por la presencia del sindicato en la empresa. En el 7º. congreso se vuelve a dar a las Secciones Sindicales una especial importancia, «Debemos afrontar en toda su dimensión, dada su importancia para el sindicalismo, el reto que supone la conquista real de un protagonismo para las Secciones Sindicales, haciendo que estas cumplan su verdadero papel, lo que exigirá un trabajo constante, no sólo desde las propias Secciones Sindicales sino también desde las estructuras federales y confederales que deberán poner a su servicio los medios adecuados».

## RESUMEN

Posturas frente a las relaciones conflictivas en la empresa.

- Movimiento asambleario: descarga la tensión pero no tiene continuidad.
- Comités de Empresa.
- Tienden a la colaboración.
- No potencian la afiliación.
- Facilitan la desorganización de los trabajadores.
- Tienden a mantener el sistema imperante.
  
- Secciones Sindicales; son instrumentos de lucha que:
  - No están influidos por poderes ajenos.
  - Potencian la organización obrera.
  - Defienden intereses reales de los trabajadores.
  - Potencian un sindicalismo sólido.
  - Sus afiliados participan democráticamente en ellas.

# RESUMEN ESQUEMATICO



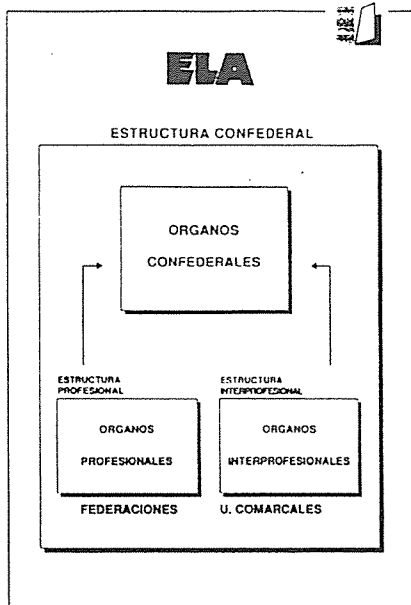
## PARA EL DEBATE

- ¿Se pueden dar estructuras sociales en las que no existan relaciones conflictivas? Tratar de buscar ejemplos.
- ¿Es posible solucionar los conflictos de una manera armónica cuando uno de los grupos se ha apropiado de bienes y servicios que tiene que ceder o compartir para solucionar el conflicto?
- ¿Para los trabajadores es mejor utilizar un sistema no asociativo y sin autonomía, o uno autónomo, independiente y creado por ellos en el que tengan una participación directa y democrática?

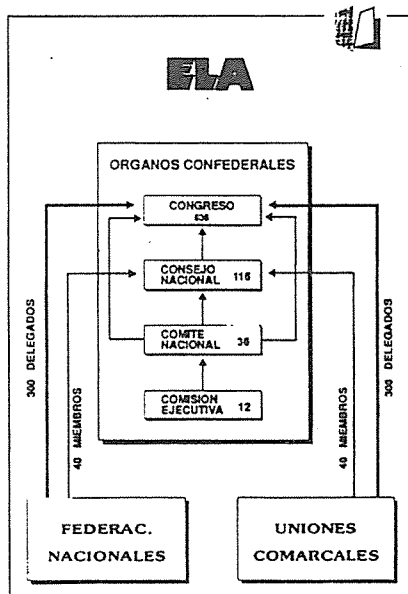
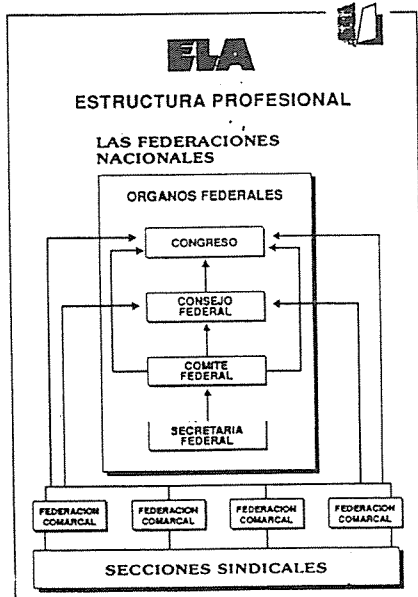




# LA ORGANIZACION ES NECESARIA PARA EL EXITO EN LA ACCION SINDICAL



- Los buenos resultados en la acción sindical no son posibles sin una organización sólida, implantada en los centros de trabajo, democrática y participativa.
- En la estructura de ELA la Sección Sindical es el órgano en el que se apoya toda la estructura federal. En su seno se debaten los problemas y se toman las decisiones para la acción sindical en la empresa.





## PARA GANAR HAY QUE ORGANIZARSE

Somos trabajadores afiliados a un sindicato y lo que nos une y hace solidarios con el resto de los trabajadores son nuestras comunes condiciones e intereses en el mundo laboral.

Las condiciones laborales vienen derivadas del tipo de actividad como trabajadores asalariados: una actividad laboral \*retribuida, \*subordinada, y \*por cuenta ajena realizada \*libremente.

Tenemos interés en que esas relaciones mejoren; queremos que mejoren nuestros niveles salariales, que se reduzcan o desaparezcan los contratos en precario, que desaparezca el paro, que las prestaciones sociales tengan buenos niveles... **De todo ello no conseguiremos nada si no nos organizamos.**

**Actividad libre.-** Simplemente se quiere decir que el trabajador no es esclavo ni siervo; tampoco realiza trabajos forzados ni está privado de libertad. Jurídicamente al menos aporta su actividad libremente.

**Actividad retribuida.-** El trabajador recibe un salario por su actividad, que es un trabajo por el que participa en el proceso productivo. Para que su actividad sea retribuida no es necesario que el empleador consiga un beneficio o lucro derivado de ella.

**Actividad dependiente o subordinada.-** El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo que, dirigida por otro, se desarrolla con la propia persona del trabajador.

**Actividad por cuenta ajena.-** La propiedad de los medios de producción pertenece al capital. El trabajador no recoge los frutos de su trabajo. Para él el producto de su actividad nunca es el objetivo de la misma.



La fuerza colectiva organizada que lucha por los intereses de los trabajadores es el sindicato.

**La fuerza colectiva organizada que lucha por los derechos e intereses de los trabajadores frente al capital es el sindicato.** Pero esa fuerza colectiva tiene que estar allí donde se producen los problemas para conocerlos de cerca y actuar de acuerdo con las necesidades de los que lo sufren. Hay que hacer que el sindicato este verdaderamente cerca, en la misma empresa, y conseguir allí mismo los fines que persigue: unir, defender, reivindicar, representar.

Para hacerlo con éxito es necesaria la unión de los trabajadores en el sindicato. Hay que tratar de que los lazos que nos unen al sindicato, al colectivo de trabajadores que lo forman, sean fuertes, lo más fuertes posible. Para que esa fuerza se de hay que organizarse: la buena organización es un factor muy importante, y debe comenzar en el centro de trabajo. Esa es la función de la Sección Sindical, que es, como

ya se ha dicho, una de las bases en las que se debe apoyar toda la organización de ELA.

En las Secciones Sindicales se apoya toda la estructura federal; de ellas tienen que surgir la savia y los liberados que muevan las federaciones, y desde estas y las Uniones Comarcales se mueve toda la Confederación.

**La Sección Sindical tiene autonomía porque uno de los principios de ELA es el de democracia. Pero la solidaridad y la eficacia exigen que cada Sección esté coordinada con la Federación.**



## DIFERENCIAS ENTRE COMITES Y SECCIONES SINDICALES

La fuerza de los trabajadores está en la unión solidaria de los mismos. Las Secciones Sindicales son organismos asociativos: los Comités de Empresa son organismos no asociativos. De ello se puede deducir que los Comités no cuentan con la fuerza que da la unión de los trabajadores.

La realidad es que delegados y miembros del Comité tienen funciones y poderes limitados.

### Organo no asociativo

En este contexto llamamos órgano no asociativo al Comité de Empresa. Representa a los trabajadores de la empresa y todos toman parte en la elección. Aunque esto pueda parecer algo positivo supone:

- los trabajadores sólo toman parte en la elección.
- los trabajadores no tienen luego influencia en las discusiones y decisiones del Comité.
- el Comité no tiene respaldo organizativo.
- es fácilmente influenciado por el empresario.
- si se basa la acción sindical en el Comité, los trabajadores no se unen, ni se organizan, ni se afilian...

### Organo asociativo

Aquí llamamos así a la Sección Sindical. La Sección Sindical representa a los trabajadores afiliados y asociados a ella. Esto no quiere decir que en la acción sindical no se tiene en cuenta al resto de los trabajadores. ELA tiene como uno de sus principios fundamentales la solidaridad.

Hacer de la Sección Sindical el órgano representativo en la empresa tiene todas las ventajas:

- los trabajadores participan democráticamente en ella.
- la Sección tiene todo el respaldo organizativo de la organización sindical.
- al estar controlada por los mismos trabajadores representa sus intereses reales y no sufre influencias externas (del empresario o de otros organismos).
- motiva para la unión y afiliación de los trabajadores; así se consigue que su fuerza vaya en aumento.

Los empresarios han pensado siempre que sería mejor discutir los problemas laborales lejos del punto de conflicto. La organización del sindicato en la empresa supone una presión constante para el empresario. Cuando la negociación hay que llevarla a casa sin más remedio, han intentado que el interlocutor en la empresa esté debilitado.

El empresario desde su sillón sólo justifica la solidaridad de los trabajadores para colaborar con él en el empeño común que es la empresa. A esta forma de pensar responde la instauración del Comité de Empresa.

**Creando un organismo obrero de «colaboración» los empresarios han tratado de evitar el trato con el sindicato en el mismo centro de trabajo.**

Las legislaciones europeas han limitado la tarea del Comité con numerosas leyes. Le han prohibido en muchos casos convertirse en vehículo de lucha y han hecho de él una organización de colaboración. La legislación ha convertido a los Comités en un colchón para amortiguar las luchas y conflictos.

La función de esa lucha obrera corresponde sólo a los sindicatos. Pero al empresario le resulta incomprensible que los trabajadores se agrupen para enfrentarse a él en la reivindicación de sus derechos.

Nosotros tenemos que ver claro: **la Sección Sindical que es una creación obrera**, nunca será comprendida por la mentalidad empresarial y aceptada de buena gana por el patrón. Pero tenemos que obligarle a ello.

Veamos las diferencias entre Comités y Secciones.



### Comité

- Organismo \*no asociativo, no sindical, elegido por todos los trabajadores de la empresa, afiliados o no.
- Representa unitariamente a todos los trabajadores, sin facilitar ni motivar la unión.
- «Presta» una voz a los trabajadores.
- Amortigua el impulso reivindicativo. En la legislación Comité = elemento de colaboración.
- Han servido al empresario como plataforma antisindical.
- Es un órgano de participación, con poca autonomía y en sectores muy limitados. No afecta a estructuras de poder y decisión.

### Sección

- Organismo \*asociativo, netamente sindical. La forman los afiliados a un sindicato y son ellos los que la organizan.
- Representa a los afiliados a un sindicato.
- Recoge aspiraciones de trabajadores concretos.
- Creación obrera. Unica forma autónoma y propia para respaldar las reivindicaciones.
- Extiende la afiliación y conciencia al trabajador en la lucha por sus derechos.
- Autónoma en la empresa frente a otros posicionamientos. Debate en su seno los problemas y decisiones.

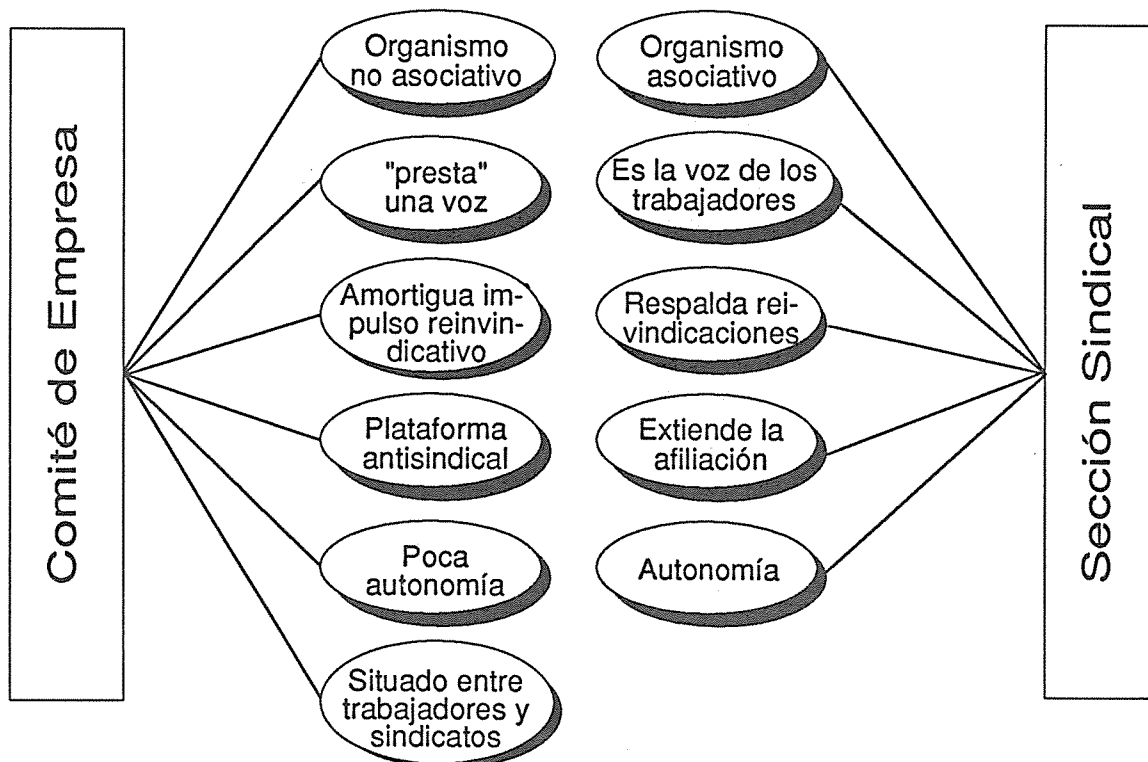
Además se intenta situar a los Comités entre los trabajadores y los sindicatos. Han servido a menudo al empresario como plataforma antisindical.

El Comité no tiene más que su habilidad para negociar, si es que puede tenerla. La representación no asociativa no garantiza la asociación de los trabajadores, al contrario, la diluye. En cambio la Sección Sindical puede negociar con la fuerza que los trabajadores a los que representa, y que la forman, le dan. Es una fuerza organizada y verdaderamente autónoma.

Veamos esquemáticamente las diferencias entre Comité y Sección.

## DIFERENCIAS COMITE ≠ SECCIONES SINDICALES

### Resumen esquemático







## Resumen

### Es necesario estar organizados.

La lucha y acción organizadas, y con una estructura de unión también bien organizada, son absolutamente necesarias para obtener buenos resultados.

La única fuerza colectiva organizada que lucha por los derechos e intereses de los trabajadores es el sindicato.

La organización de nuestro sindicato supone:

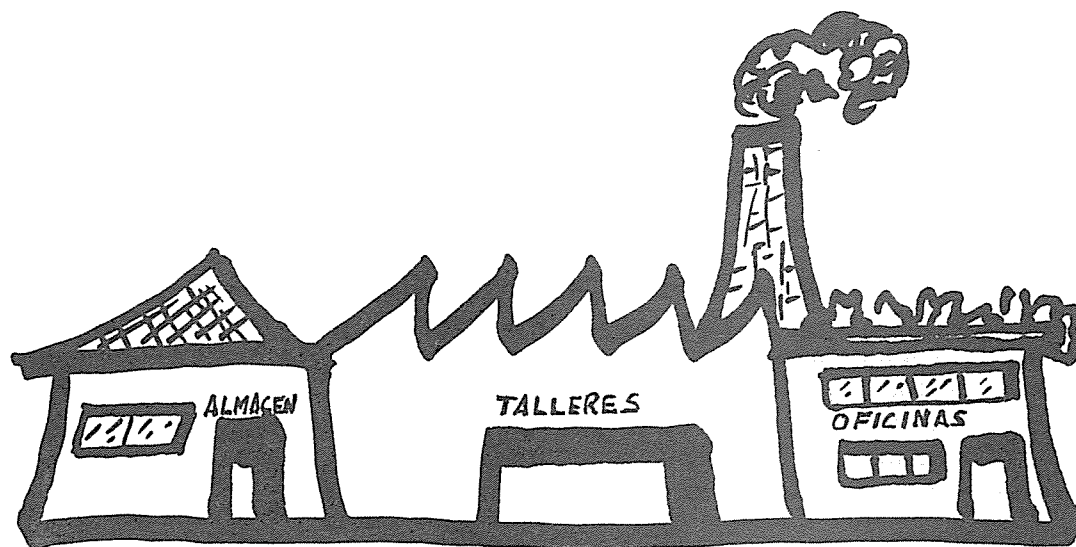
- Estar cerca, en la misma empresa.
- Actuar de acuerdo con las necesidades reales.
- Fortalecer los lazos de unión entre los trabajadores y el sindicato.
- De las organizaciones de base tiene que surgir toda la dinámica federal y confederal.
- Independencia, autonomía y funcionamiento democrático.

La Sección Sindical es el organismo de base, asociativo, autónomo, que extiende la afiliación y que recoge las aspiraciones de los trabajadores y lucha por satisfacerlas.

## Para el debate

- ¿Ofrece más garantías de éxito en la acción sindical una organización burocratizada y estructurada de arriba abajo, o una organización con estilo democrático en todos sus niveles estructurada de abajo arriba que obliga a tomar decisiones a todos sus elementos?.
- Desde la experiencia real tratar de enumerar todas las dificultades y carencias que hayáis encontrado o podáis encontrar en los Comités de Empresa y su funcionamiento.

# LA SECCION SINDICAL



SECCION  
SINDICAL

- La Sección Sindical es la organización básica de ELA.
- Su acción se desarrolla en la empresa que es el objetivo prioritario de la acción sindical.
- La Sección Sindical negocia, reivindica, presiona y toma decisiones solidaria y democráticamente.
- Es la unión de todos los afiliados de una empresa.



# LA SECCION SINDICAL

## Qué es y para qué sirve la Sección Sindical.

La Sección Sindical es la unión de todos los afiliados a un sindicato en una empresa determinada. No importa que el número de afiliados sea muy grande o pequeño; lo que verdaderamente importa es que haya un trabajo colectivo.

Pero la Sección no es una simple unión de trabajadores. Si la unión sólo supone una especie de consuelo y desahogo, o incluso el análisis y la discusión de los problemas, pero no busca medios de solucionarlos, no podemos hablar de una Sección Sindical. La Sección Sindical es la unión de los trabajadores **encaminada a realizar un trabajo y esfuerzo colectivos para mejorar la situación laboral** de sus afiliados y de todos los trabajadores. Sin ese trabajo serio y continuado la Sección Sindical no tiene vida.

Para llevar a buen puerto nuestros intereses es necesario un trabajo colectivo. Y todavía no podemos quedarnos ahí si queremos conseguir algo, desde una unión organizada **tenemos que hacer un trabajo también organizado.**



Para llevar a buen puerto nuestro trabajo es necesario un trabajo colectivo.

Para ello tenemos que organizar e implantar la Sección Sindical en la empresa, porque es precisamente en la empresa donde los trabajadores comienzan a tomar conciencia de que tienen intereses comunes que se enfrentan al patrón. La Sección Sindical es el instrumento de lucha colectiva de los trabajadores. En su acción se basa la creación y desarrollo de la fuerza suficientes para obtener la satisfacción de las reivindicaciones de los trabajadores.

Nadie puede influir desde fuera en la organización, funcionamientos y actividad de la Sección; todo es competencia de la Sección y sus afiliados. El empresario no puede influir en ella para atraérsela y lograr ventajas que favorezcan sus propios intereses.

La Sección Sindical es la célula base del sindicato como ya se ha dicho. También se ha dicho ya que el principio de democracia le otorga autonomía dentro del sindicato. Esa autonomía no debe impedir el conocimiento del proyecto global de ELA que hay que tener en cuenta. La Sección Sindical no debe convertirse en una célula aislada, en un organismo autosuficiente que la abocaría a perder de vista uno de los principios básicos del sindicalismo, la solidaridad, y probablemente al fracaso. **Entre las Secciones y su Federación tiene que haber un flujo constante de información y de actividad, una coordinación seria y efectiva.**

En definitiva, la acción de la Sección Sindical, debe estar inmersa en la globalidad. Esto debe ser así no sólo para no aislarse, también, y sobre todo, para ganar operatividad; la experiencia de otros y los medios que nos pueden proporcionar nos ayudarán a ello, además de multiplicar la eficacia del trabajo.



Dada la importancia de la Sección Sindical esta debe estar estructurada en todas las empresas donde sea posible su implantación.

## HACER ANDAR LA SECCION SINDICAL

Cuando se trate de poner en marcha una Sección Sindical es importante aprovechar la experiencia que otros tienen para ganar eficacia desde el primer momento. Tiene que hacerse en comunicación con el Sindicato; no debemos olvidar nunca que estamos empeñados en una tarea común y solidaria y que lo que la Sección o cualquier órgano federal, territorial o interconfederal haga, afecta e incumbe a todos de alguna manera.

En el proceso de formación de la Sección Sindical se pueden señalar varias fases que, aunque en algunos aspectos pueden coincidir en el tiempo, hay que recorrerlas si queremos que toda la primera parte del proceso nos lleve a una Sección bien estructurada y sólida.

Una Sección Sindical no podría abordar con éxito la Negociación Colectiva, por ejemplo, por muy definidos que tenga sus objetivos si no tiene estructurado un equipo y un plan de trabajo en el que estén señaladas las responsabilidades de cada uno.

Tampoco podrá informar con eficacia a los afiliados si no dispone de material y de un método de recogida y archivo del mismo. No será posible desarrollar la formación de los afiliados si no hay un responsable de la misma que al menos esté al corriente de las posibilidades que la Federación o la Confederación ofrecen.

En un primer momento podemos dividir el proceso de formación de una Sección Sindical en tres fases:

- Fase de análisis.
- Fase de interpretación.
- Fase de elaboración del plan.

Cuando queremos visitar un país que no conocemos podemos hacerlo de dos maneras: contratar un viaje organizado en el que se nos va a dar todo hecho, y por lo tanto no vamos a encontrar problemas, o yendo por nuestra cuenta sin la compañía de nadie que conozca el lugar.

En el primer caso lo más probable es que terminemos sin saber demasiado bien por donde hemos andado y además no podremos llegar a rincones o situaciones que nos interesaría conocer porque el programa no las contempla.

En el segundo caso llegaremos a donde nosotros nos proponemos pero sólo si somos capaces de saber cómo llegar. Después el camino no se nos olvidará porque lo hemos hecho nosotros mismos.

Para que esto sea así tendremos que tratar de conocer lo mejor posible el país que vamos a visitar, los lugares que más nos van a



Si no conocemos la realidad en la que nos vamos a mover acabaremos inevitablemente perdidos y solos.





satisfacer personalmente..., y los problemas que se nos pueden presentar, cómo los vamos a resolver. Cuando todo esto lo tengamos controlado podemos calcular el tiempo que vamos a necesitar; el presupuesto, los medios de transporte que vamos a usar. Con todo ello elaboramos ya el plan del viaje y podemos decidir cuántos días estaremos en cada sitio, cómo nos vamos a trasladar...

Un esquema parecido podemos seguir a la hora de poner en marcha una Sección Sindical, como si de un viaje se tratara **cuyo destino es una acción sindical en la empresa, cercana a los trabajadores y sus problemas**. Si el plan está bien elaborado las posibilidades de éxito en la acción serán grandes.

## FASE DE ANALISIS

Lo mismo que nos encontraríamos totalmente perdidos en medio de un país totalmente desconocido para nosotros si ni siquiera lo hemos estudiado sobre el papel, así nos podemos encontrar en la empresa si no la conocemos bien o nos fiamos del conocimiento global y subjetivo que podamos tener; el conocimiento de datos que será necesario para un trabajo efectivo de la sección quedaría en el aire.

En esta primera fase trataremos de conocer la realidad, de una manera lo más sistemática y organizada posible.

Algunos aspectos sobre los que tenemos que recabar información son los siguientes:

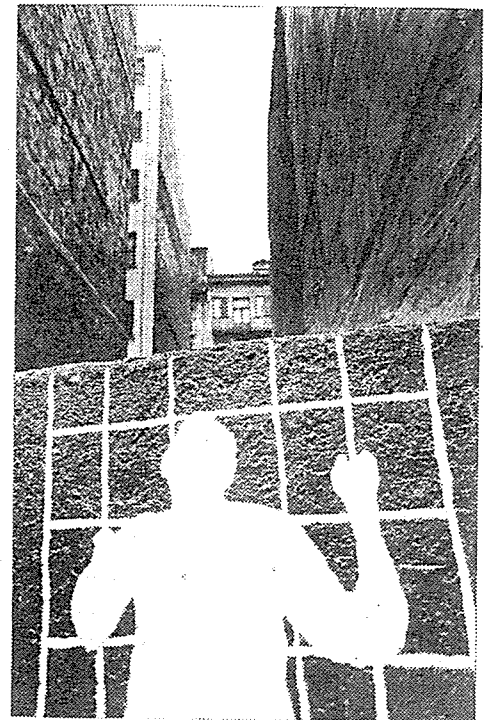
- a) Conocer la empresa
- b) Conocer el entorno sindical
- c) Conocer los problemas que se plantean

## CONOCER LA EMPRESA

El conocimiento de la empresa vendría a ser como estudiar un mapa para situar cada ciudad, pueblo o lugar donde le corresponde. En la empresa tendremos que conocer una serie de cosas entre las que el trabajo de la Sección se tiene que desenvolver.

Debemos conocer:

- La naturaleza jurídica de la empresa.
- Sus producciones y servicios.
- La organización de la empresa.
- Los centros de decisión.
- La situación financiera, el balance.
- Los salarios y su clasificación.
- La política de empleo.



Si hacemos mal los cálculos, nos quedaremos muy lejos de nuestro objetivo.

Todos estos conocimientos nos servirán posteriormente para saber qué podemos reivindicar, a quién nos tenemos que dirigir, a quién presionar, qué repercusión tendrán las posibles medidas de presión...

## B) CONOCER EL ENTORNO SINDICAL

Siguiendo con el ejemplo del viaje ahora intentamos saber con qué medios vamos a movernos de un lugar a otro, de un problema a otro, y hasta qué punto son regulares, fiables y organizados.

Del entorno sindical debemos saber:

- Conocimiento de nuestro sindicato y cómo está estructurado.



- La presencia de nuestro sindicato en la empresa, número de afiliados, cómo están distribuidos en las distintas secciones, cuántos son militantes comprometidos.
- La presencia e implantación de otros sindicatos en la empresa.

### C) CONOCER LOS PROBLEMAS QUE SE PLANTEAN

En el recorrido que vamos a realizar hay una serie de lugares que consideramos básicos y a los que vamos a llegar sin ninguna duda. En la empresa son los principales problemas que se le presentarán a la Sección Sindical:

- Contratos en precario.
- Seguridad e higiene.
- Reciclaje y formación profesional.
- Discriminaciones: salariales y de otros tipos.
- Negociación Colectiva.

Siempre puede surgir un problema al que no habíamos prestado atención, pero tenemos que estar preparados para enfrentarnos a los principales.

### FASE DE INTERPRETACION

Esta es la fase en la que contando con un presupuesto concreto tenemos que averiguar hasta donde podemos llegar y si nos será posible desarrollar todo el viaje como queremos en principio.

En esta fase interpretaremos todos los datos que hemos recabado en la anterior para concretar:

– Medios personales y materiales de que disponemos:

- Militantes y sus capacidades y conocimientos.
- Locales y material de trabajo.
- Otras experiencias.
- Etc.

– Posibilidades de actuación en la empresa para incidir desde la realidad sindical con lo que contamos en la solución de los problemas que se plantean.

– Ver si las tareas que nos proponemos, son factibles.



### FASE DE ELABORACION

La efectividad exige programar actividades y repartir responsabilidades.

Todavía no hemos comenzado el viaje pero con los datos que ya hemos conseguido ya podemos elaborar el plan de viaje y la manera de hacerlo.

Cuando ya conocemos la realidad sobre la que queremos actuar y sabemos los medios con los que contamos y las posibilidades de actuación en la empresa podemos:

- Fijar los objetivos y las prioridades.
- Disponer de los medios que tenemos.
- Programar actividades.



– Distribuir las responsabilidades:

- de dirección.
- de coordinación.
- de ejecución.
- de control y valoración.

Es importante tener en cuenta que el proceso de formación de la Sección Sindical no acaba con la creación de la misma. Es necesario planificar las siguientes fases que tendrán una duración indefinida.

**La ejecución del plan es una tarea continuada para la que hay que definir unos objetivos graduales y con una temporalización definida: es decir tienen que ser cuantificables en el tiempo. No se pueden proponer objetivos que no se van a poder conseguir o que no sabemos cuándo tienen que estar conseguidos.**

La Sección Sindical se debe ir desarrollando continuamente y tenemos que tener claros los elementos de evaluación del trabajo para mejorar la actividad de la Sección Sindical o para corregirla.

## Resumen

### **Para hacer andar la Sección Sindical.**

No perderse en el camino supone:

- Conocer.
- Interpretar.
- Organizar.

Hay que conocer a fondo el entorno en el que nos vamos a mover:

- Conocer la empresa.
- Conocer el entorno sindical.
- Conocer los problemas que se plantean.

Hay que saber con qué medios se cuenta para no plantear objetivos imposibles.

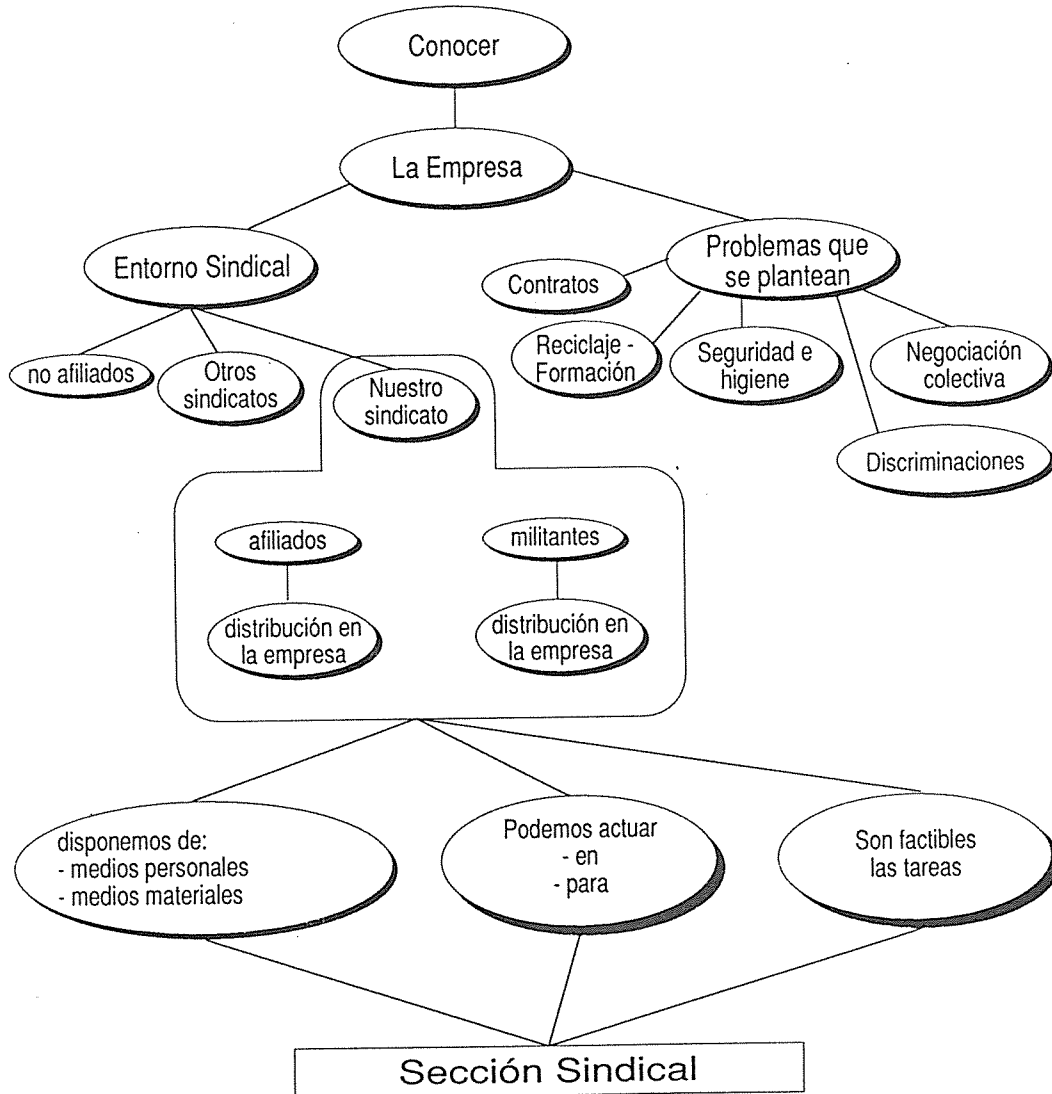
Hay que plantearse objetivos graduales y cuantificables en el tiempo, programar actividades y repartir responsabilidades de:

- Dirección.
- Coordinación.
- Formación.
- Propaganda.
- Afiliación.
- Ejecución.
- Control y valoración.

# LA SECCION SINDICAL

## Resumen esquemático

### Objetivo Sección Sindical



Informa / Reúne documentación / Prepara reivindicaciones / Soluciona problemas jurídicos / Programa formación...

### Para el debate

- ¿En qué problemas de los que se plantean en una empresa tiene que incidir la Sección Sindical? Enumerarlos y clasificarlos según prioridades.
- ¿Qué tipo de información necesitaría una Sección Sindical y de dónde debe recabarla?
- ¿La formación es una tarea en la que puede comprometerse la Sección Sindical?  
¿Cómo?

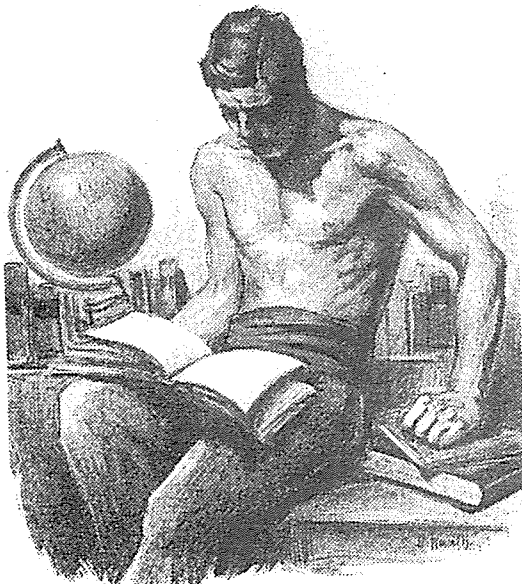
# ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA SECCION SINDICAL



Reivindicación



Información



Formación



Negociación colectiva

- La Sección Sindical tiene como propias entre otras las funciones de reivindicación, información, formación, negociación colectiva.
- Tiene que tener una estructura organizada capaz de realizar las tareas.
- Su funcionamiento ha de ser democrático y participativo. La asamblea de afiliados debe convocarse al menos una vez al año.
- Tiene que haber un equipo responsable que se reparta las tareas y que se responsabilice del trabajo y funcionamiento de la Sección.



# ORGANIZACION DE LA SECCION SINDICAL

## Funciones y tareas de la Sección Sindical

Son muchos los aspectos que ha de tener en cuenta la Sección Sindical. Podemos detallar algunos. Organizar un plan de trabajo en la empresa teniendo en cuenta las características de la misma, las tasas de afiliación, la tradición sindical...

La improvisación en cualquier trabajo no es buena nunca. El desarrollo de un trabajo no se puede hacer a golpes, a saltos de mata, sino que requiere un planteamiento ordenado, sistemático, fijando bien los medios y las disponibilidades. **Si en la Sección Sindical se improvisa, acabaremos encontrándonos indefensos y desorientados ante cualquier problema que surja.**

Hay que plantear la labor basándose en un equipo bien organizado para conseguir mayor efectividad, no en la capacidad y destreza de posibles líderes existentes.

En el plan de trabajo hay que tener en cuenta muchos aspectos. Algunos pueden ser estos:

– Información a los afiliados (y no afiliados).

Es un buen elemento para potenciar la sindicalización y afiliación. Para ello hay que confeccionar hojas informativas, utilizar tablón de anuncios, convocar reuniones...

– Reunir y archivar la documentación que interesa:

Convenio colectivo vigente, reglamento de régimen interno, publicaciones sindicales, propias y ajenas, dossier de cada conflicto habido en la empresa, dossier de las elecciones sindicales, balances económicos, otros convenios del sector, o de la comarca...

– Preparar reivindicaciones y la Negociación Colectiva.

Para ello es importante estar bien documentados.

– Solucionar problemas de tipo jurídico a los afiliados.

– Desarrollar la formación de los afiliados.

– Participar en la Confederación por medio de las Federaciones comarcales y uniones locales.

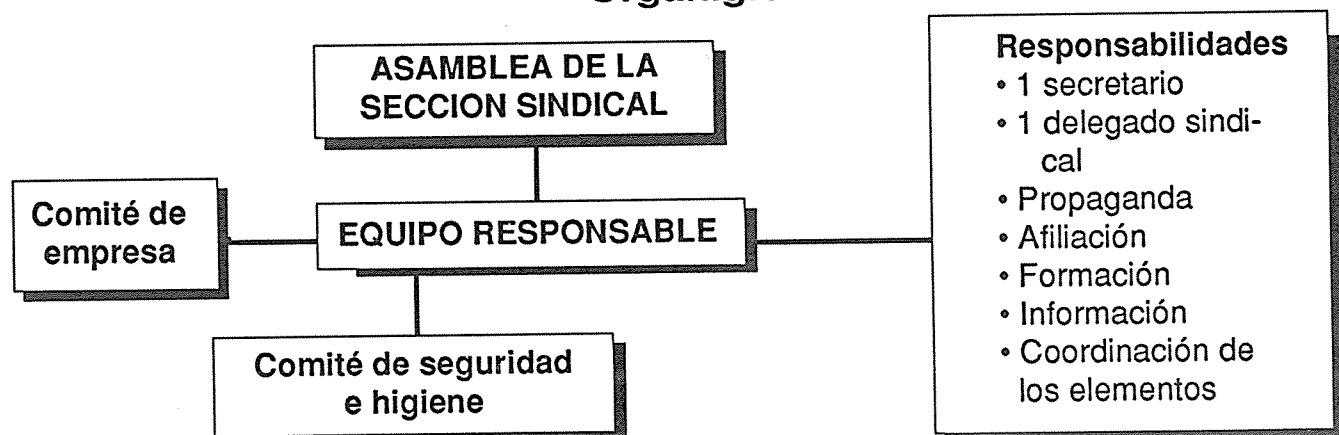
Infundir espíritu confederal en la Sección.

Para desarrollar algunos aspectos será además necesario contar con la experiencia y los medios que la organización de ELA puede ofrecer.



La labor de la Sección se basa en un equipo bien organizado.

## Organización de la Sección Sindical Organigrama







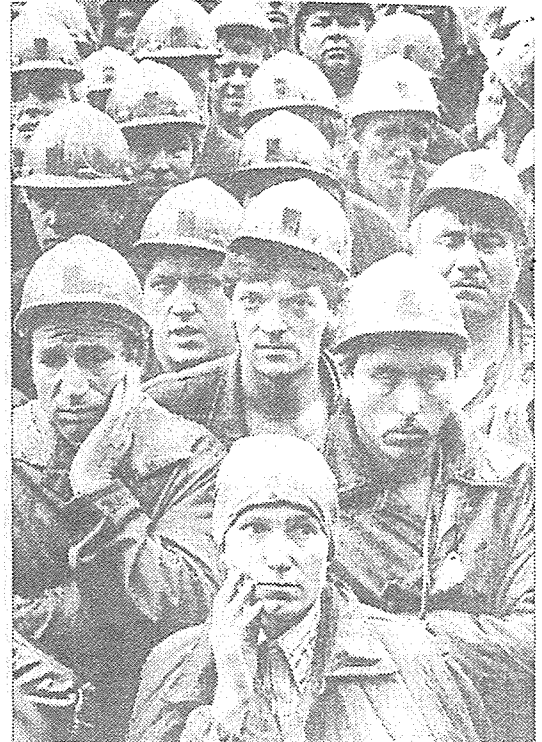
## ASAMBLEA

**Una Sección Sindical que funciona tiene que estar esencialmente vuelta hacia los afiliados, favorecer sus reacciones, darles información, pero también recabarla de ellos.**

La asamblea de afiliados tiene una importancia especial. Aunque los afiliados tienen que tener una información adecuada, las asambleas no tienen que ser simples reuniones de información. En las asambleas tiene que haber una discusión y se tienen que tomar decisiones. Además servirá para que los afiliados aporten información sobre las diferentes secciones y servicios de la empresa.

En las asambleas de afiliados se discute la plataforma del convenio, la estrategia a seguir como Sección en el Comité de Empresa o en otros, las exigencias que se deben plantear y las presiones con las que las vamos a apoyar... De esta manera el equipo responsable estará facultado para la acción en cualquier circunstancia (una huelga por ejemplo).

Además de estas asambleas más o menos periódicas conviene también convocar una con una periodicidad de un año donde se designe el equipo responsable de la Sección Sindical, así como el delegado sindical. Los afiliados tienen que sentirse partícipes de la Sección y confiar en el equipo responsable. **La práctica democrática tiene que ser el estilo de la Sección.**



La asamblea de afiliados tiene una importancia especial.

## EQUIPO RESPONSABLE

El militante sindical (cuantos más militantes haya entre los afiliados evidentemente mucho mejor) vive junto a los demás trabajadores, les escucha, les puede informar, dialoga con ellos y puede aportar a la Sección la información, las preocupaciones, etc., así recogidas. La vida de la Sección depende de la actividad de sus militantes. Si estos no se mueven, la Sección no avanza. Se puede dar el caso de una empresa donde ELA tenga un alto porcentaje de afiliados y todos los miembros del Comité de Empresa pertenezcan a ELA, pero si todo este potencial no está organizado su influencia será escasa: si no están organizados en una Sección, a pesar de las óptimas condiciones en las que se encuentran para crearla, lo que hacen es seguir participando en un organismo, el Comité de Empresa, al que la misma legislación limita sus funciones.

Pero aunque la actividad de los militantes es la que moviliza la Sección no se puede funcionar arbitrariamente tirando en todos los sentidos. La acción de los militantes tiene que estar organizada y **hay que repartir las responsabilidades.**

En el reparto de responsabilidades hay algunas funciones imprescindibles:

- El delegado sindical.
- El secretario de la Sección.
- Los miembros de la Sección que han sido elegidos delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

Estas tres responsabilidades pueden recaer en distintas personas o coincidir con la misma.

En algún caso puede interesar hacer coincidir la función de secretario o de delegado sindical con los miembros de la Sección que han sido elegidos delegados de personal o miembros del Comité para beneficiarse de las coberturas legales, créditos horarios,...

Sin embargo **hay que tender a la implantación y reconocimiento de la Sección por medio de la Negociación Colectiva**, a pesar de las limitaciones legales. Las plataformas legales como el Comité hay que utilizarlas al servicio del sindicalismo. La presencia en el Comité hay que aprovecharla para hacer fuerte la Sección.



## **El delegado sindical. Sus funciones**

El delegado sindical tiene una tarea importante dentro de la Sección Sindical. Es el militante que ha de animar, coordinar y cuidar de que los trabajos de la Sección se realicen de forma adecuada. Pero el equipo que le rodee también tiene que ser exigente con su propio trabajo; si esto ocurre el delegado cumplirá bien su función.

### **- Funciones del delegado**

- Ser portavoz de cuanto se plantea por la Sección Sindical.
- Impulsar el trabajo sindical a niveles de dirección de empresa, de otros organismos y de otras Secciones Sindicales.
- Organizar el trabajo conjunto de la Sección.
- Aconsejar y ayudar a sus compañeros, fundamentalmente a los de más reciente afiliación.
- Informar a la dirección de la Sección Sindical de todos los aspectos globales de interés.

La designación de los delegados es importante y no puede ser un acto meramente formal. Hay que hacer coincidir a los delegados con los militantes para que el delegado juegue un verdadero papel de dirigente de la organización sindical en la empresa.

### **- Cualidades**

El delegado debe tratar de conseguir ciertas cualidades para poder desarrollar adecuadamente sus funciones:

- Estar preparado; debe dar importancia a su formación y tratar de estar bien informado.
- Ser entregado.
- Ser honesto.
- Saber presentarse, ver con quien trata, a quien se dirige.
- Tratar de escoger el momento oportuno para emprender las reclamaciones.
- Ser exigente.
- No permitir un NO de entrada. Obligar al adversario a reflexionar.
- Tener a los interesados al corriente de las gestiones que va desarrollando.

## **Secretario de la Sección. Sus funciones.**

### **- Funciones del secretario**

El secretario es el responsable directo de la Sección. Algunas de sus funciones podrían ser:

- Controlar y ordenar el material y la información que en un momento dado pueda ser necesaria.
- Conocer el nivel de afiliación en la empresa, y su distribución por las diferentes secciones de la misma.
- Levantar acta de asambleas y reuniones.
- Prever con la antelación necesaria las asambleas, reuniones de la Sección, reuniones de los comités... que pueda haber.

### **- Los delegados de personal y miembros del comité de empresa**

En la medida en que sea posible controlar la acción sindical, la negociación, las relaciones con el empresario... desde la Sección Sindical y prescindir de los organismos no asociativos, debe hacerse así.

Si nuestra presencia sindical no nos permite prescindir del Comité, la Sección Sindical debe respaldar



a los miembros del Comité. Estos, y los delegados de personal, tienen que distinguirse por su actitud militante representando los intereses de todos los trabajadores pero utilizando las plataformas legales al servicio del sindicalismo. **Por medio de la Negociación Colectiva se tiene que ir introduciendo en los convenios el derecho a la representación sindical, prescindiendo del reconocimiento que la legalidad vigente le otorgue.**

Históricamente los derechos sindicales han sido introducidos en las leyes después de que en la práctica eran ya un hecho. La lucha sindical por cualquier derecho siempre ha ido por delante del reconocimiento legal del mismo.

Los miembros de los Comités de Empresa tienen ahí su trabajo, porque el interés de los que idearon la figura del delegado de personal y del Comité es demostrar la no necesidad del sindicato en la empresa.

La acción de los miembros del Comité tiene que estar coordinada y dirigida por la Sección porque lo que hay que demostrar es que el sindicalismo basta; que no necesitamos el Comité, basta la Sección Sindical.

## Otras responsabilidades

Además de las responsabilidades que hemos mencionado se pueden nombrar responsables para tareas más específicas.

- Responsable de negociación, de acción reivindicativa.
- Responsable de formación.
- Responsable de propaganda.
- Responsable de afiliación.
- Responsable de información.
- Responsable de seguridad e higiene.
- Otros.

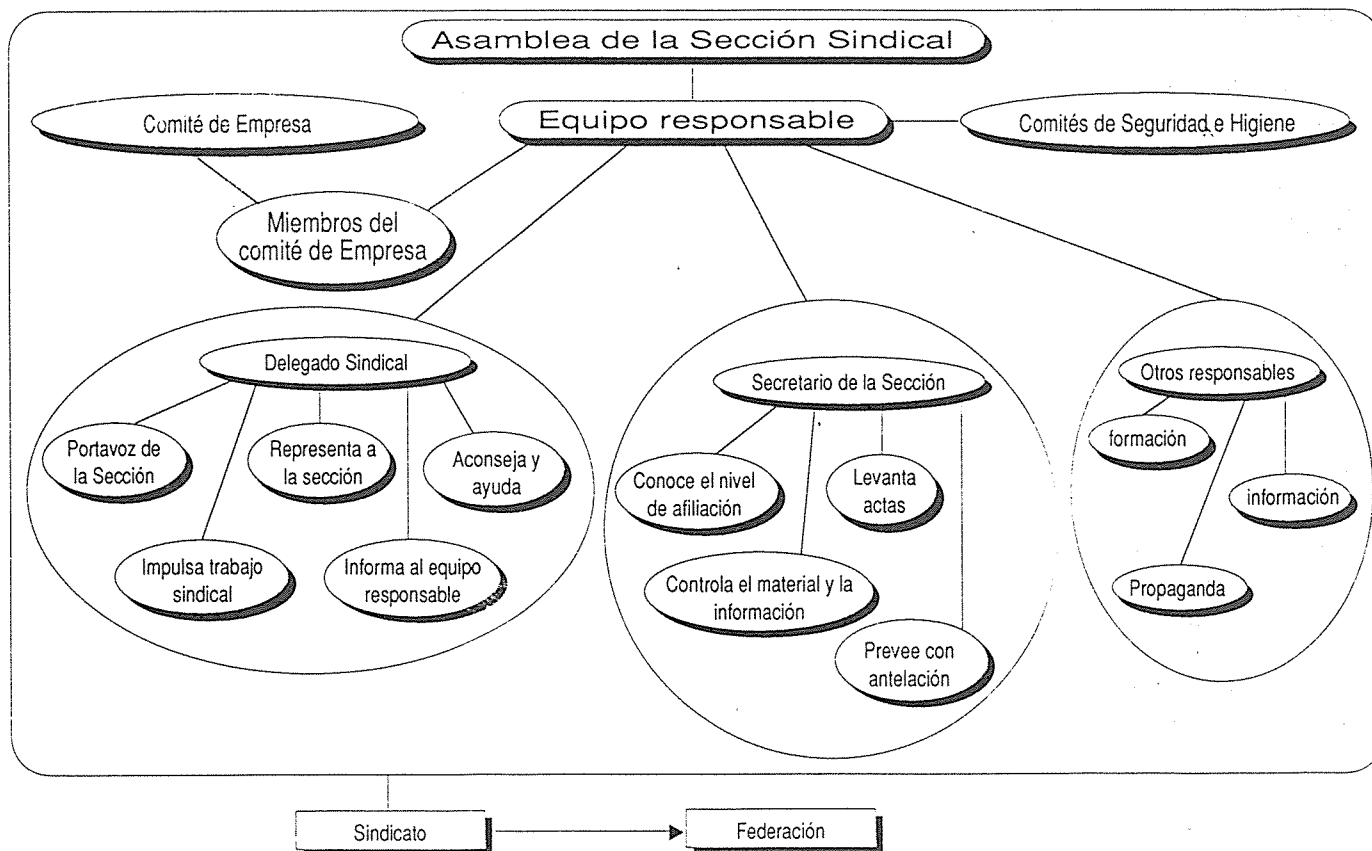
**Las tareas de formación, propaganda, afiliación e información pueden tener muchos aspectos que se interrelacionan; todas estas tareas, tienen una importancia grande.**

La formación y la información impulsan la militancia y éste, el de la militancia, es el fenómeno que moviliza a los trabajadores, extiende las concepciones sindicalistas y en definitiva impulsa la afiliación.



Las tareas de formación, afiliación e información están interrelacionadas y tienen gran importancia.

## SECCION SINDICAL: Resumen esquemático



### Para el debate

- ¿Cuáles son las ventajas de una buena coordinación y un buen flujo de información entre la Sección y su Federación correspondiente?
- Tratar de definir las funciones de la asamblea de la Sección, cómo debe informar en ella el equipo responsable y cómo se debe conseguir información por medio de la asamblea.
- Las funciones del delegado y del secretario parecen más claras en general ¿Cuáles son las funciones de los demás responsables y cómo deben desarrollarlas?.



# LA SECCION SINDICAL EN LA ESTRUCTURA DE ELA

El proyecto sindical que ELA postula se basa en principios de **solidaridad, independencia, soberanía y democracia.**

Los **órganos de base** de ese sindicalismo que ELA hace de abajo-arriba son las **Uniones Locales y las Secciones Sindicales.**

La Sección Sindical es pues un órgano básico. Para que el proyecto global de ELA sea sólido también tienen que serlo las bases. Por ello la Sección Sindical debe estar organizada con solidez y ser sindicalmente activa.

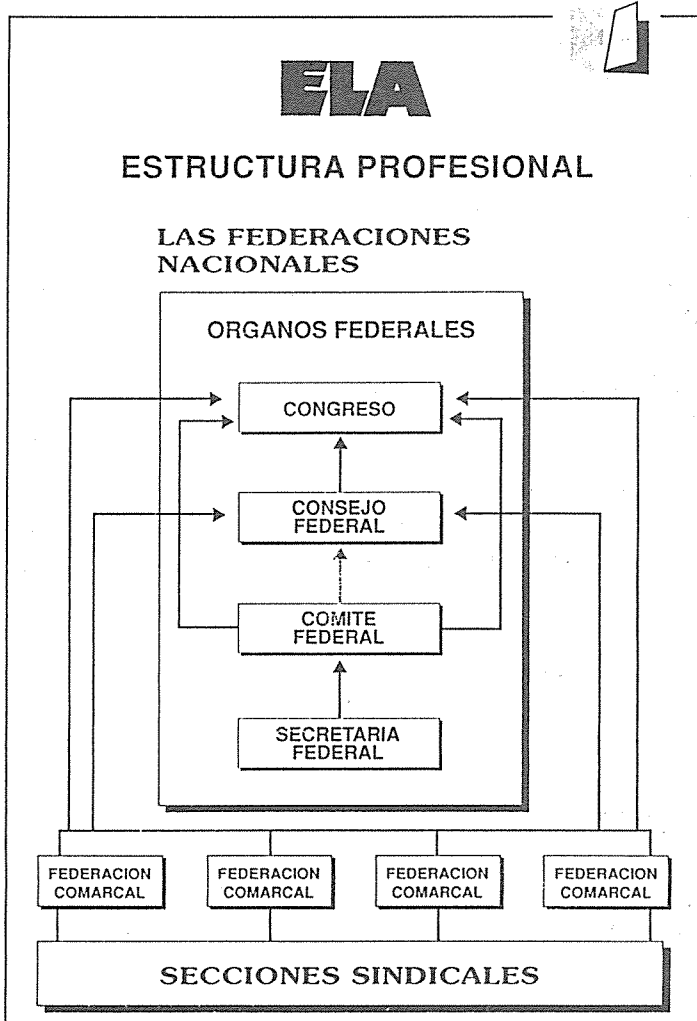
El principio de democracia en el que se basa ELA garantiza la autonomía para las Secciones Sindicales y su participación en la elaboración de la política de la Confederación.

En la estructura general confederal las Secciones Sindicales son la raíz de todos los órganos profesionales: son su célula base. **La Sección Sindical extiende las raíces del sindicato en el centro de trabajo.**

Entre otras cosas provoca la **afiliación y la militancia** que hacen fuerte al sindicato.

La Sección Sindical, dentro de la estructura profesional de ELA, se encuadra en su misma base: De las Secciones Sindicales en las diversas empresas surgirán los militantes que formarán parte de los órganos de las Federaciones Comarcales y Nacionales y vitalizarán toda la organización de la estructura profesional.

Si vemos y entendemos en esta estructura a la Sección Sindical como algo básico, comprenderemos su importancia capital. Sin ella difícil sería el desarrollo del proyecto sindical en el que estamos empeñados.





# LAS SECCIONES SINDICALES DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO

La patronal ha mantenido una estrategia constante de intentar mantener al sindicato fuera de la empresa («fuera de la verjas de la fábrica») y facilitar la articulación de la representación de los trabajadores mediante órganos de colaboración. En este sentido los Comités de Empresa y órganos de colaboración similares han constituido la **fórmula alternativa** a la entrada del sindicato en la empresa.

Esta estrategia patronal ha sido tan generalizada que la propia OIT (Organización Internacional del Trabajo) se ha visto obligada a exigir (Convenio 135. art. 5) que estas representaciones electas (comités de empresa...) no se utilicen en detrimento de la posición de los sindicatos y de sus representantes (secciones y delegados sindicales).

También en la nueva legislación española —a pesar de que el Estado español haya suscrito el convenio 135 OIT— se ha expresado de forma muy clara esta estrategia antisindical. De ello son reflejo los siguientes hechos:

- Las leyes de la democracia desde el principio mismo de la transición democrática han dado carta de naturaleza legal a unos órganos (Comités de Empresa y delegados de personal) que son la adaptación a una situación de libertades de los jurados de empresa y enlaces sindicales del franquismo.
- A estos Comités de Empresa y delegados de personal se les reconoce prácticamente el monopolio de representación en la empresa con garantías, competencias y funciones ampliamente reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Durante los años de consolidación del sistema de relaciones laborales del nuevo régimen democrático, las Secciones Sindicales no tienen reconocimiento legal.
- Cuando, por fin, se reconoce la existencia legal de las Secciones Sindicales (1985), éstas sólo tienen competencias legales expresadas de cierta importancia en empresas de más de 250 trabajadores.
- Todo el sistema de medición de la representatividad de los sindicatos se sustenta en la presencia en los Comités de Empresa y delegados de personal.

En síntesis, el sistema legal español teóricamente concede una gran importancia y un gran papel a los sindicatos (arts. 7 y 28 de la Constitución) pero a la hora de ir a lo concreto reduce ese papel a la función representativa de **fuera de la empresa**, mientras que fortalece la función representativa de los Comités y delegados de personal **dentro de la empresa**.

El caso español es, pues, un perfecto ejemplo de estrategia de mantenimiento del sindicato fuera de la empresa.

## «DAR LA VUELTA» A LA LEY LOS DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Hemos visto que el marco legal no favorece, al contrario, la consolidación de las Secciones Sindicales. El que ha hecho la ley está pensando en las Secciones Sindicales como algo de segundo orden.

Pero es cierto, también, que el marco legal no impide la constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales y que ofrece algunas posibilidades de actuación. A nosotros, que estamos





acostumbrados a trabajar y luchar en circunstancias poco favorables, nos corresponde utilizar al máximo esas posibilidades, optimizarlas, «utilizar» la ley para dar la vuelta al esquema en el que él que ha hecho la ley ha estado pensando.

Para ello, vamos a ver cuales son los derechos que tienen las Secciones Sindicales en el marco legal vigente.

## DERECHOS DE TODAS LAS SECCIONES SINDICALES.

- Constituirse en Sección Sindical en todas las empresas en las que tengamos un grupo de afiliados, sin que importe la plantilla de la empresa.
- Nombrar un delegado sindical como portavoz y representante de la Sección Sindical de ELA.
- Recibir la información remitida por el sindicato y disponer de un tablón de anuncios para informar de los temas que interesen a los afiliados y a los trabajadores en general.
- Celebrar reuniones de afiliados dentro de la empresa, en principio fuera de las horas de trabajo. A estas reuniones podrá asistir responsables de ELA que no pertenezcan a la empresa.
- Expresar la posición de la Sección Sindical sobre cuantas cuestiones afecten a los trabajadores de la empresa.
- Formular ante el empresario cuantas reclamaciones, quejas o peticiones estime convenientes.

En una empresa con varios centros de trabajo, que sumen entre todos ellos más de 250 trabajadores el sindicato que tenga presencia en algún comité de empresa, puede elegir un delegado sindical –o varios, si el volumen de la plantilla lo autoriza– para que represente al conjunto de afiliados de la empresa, con los derechos y garantías que reconoce el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. (Sentencias del Tribunal Supremo, 25-5-88; Tribunal Central de Trabajo, 27-2-87 y 9-7-87; Audiencia Nacional 7-9-89).

- Formular reclamaciones y denuncias ante cualquier instancia (Inspección de Trabajo, Juzgados de lo Social...).
- Negociar convenios colectivos, bien para los afiliados, bien para el conjunto de los trabajadores.
- Plantear conflictos colectivos.
- Convocar huelgas.

Se trata de derechos y competencias de **todas** nuestras Secciones Sindicales, con independencia del número de trabajadores que emplee la empresa. Son derechos que derivan del propio derecho a la libertad sindical.

## DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES DE EMPRESAS CON MAS DE 250 TRABAJADORES

En las empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores cualquiera que sea el tipo de su contrato, siempre que contemos con al menos un miembro en el Comité de Empresa, podremos elegir entre la propia Sección Sindical delegado/s sindical/es: conforme a la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.000 en adelante: Cuatro.



Si la Sección Sindical ha tenido más del 5% de los votos (condición para estar en el Comité), pero no alcanzado el 10%, tendrá un único delegado sindical, aunque la plantilla sea superior a 750 trabajadores.

Los delegados de estas Secciones Sindicales tienen los mismos derechos que hemos señalado para todas las Secciones Sindicales, reforzados con una serie de garantías y competencias importantes. Son las siguientes:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité.
- Asistir, con voz y sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa y de los comités de seguridad e higiene.
- Tener las mismas garantías (crédito horario, garantías frente a despidos y sanciones, etc.) que los miembros del Comité de Empresa.
- Ser oído por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- Ser oído con carácter previo a la imposición de sanciones o despidos a los afiliados.

Estas garantías y competencias permiten a los delegados sindicales disponer de una mayor dedicación y mejores medios para su trabajo sindical.





# NECESIDAD DE UNA «ESTRATEGIA DE SUSTITUCION»

Puede ser muy fuerte la tentación de «instalarse» en el modelo legal de primacía del comité de empresa, llegando incluso a un «matrimonio de conveniencia» entre sindicato y Comité de Empresa en base a unas reglas claras: el sindicato necesita la presencia de sus candidatos en el Comité para garantizar su representatividad electoral y el Comité necesita una cierta cobertura del sindicato. A partir de ahí, cada uno hace su propia vida y procuran no meterse cada uno en el terreno del otro.

Esta es una dinámica funesta para el proyecto de ELA. Caer en ella supone el «harakiri» sindical.

Nosotros utilizando al máximo las posibilidades legales, tenemos que «subvertir», el esquema legal «dar vuelta» a esa primacía del Comité para situar a la Sección y al delegado sindical en el primer plano.

Ello nos exige una estrategia consciente y sistemática de sustitución del Comité por la representación genuinamente sindical.

Señalamos algunos de los componentes básicos de esta **estrategia de sustitución**:

- Constituir y poner en funcionamiento la Sección Sindical en todas las empresas y centros de trabajo en los que nos sea posible hacerlo.
- Nombrar delegado sindical.
- Darse a conocer a la empresa y al resto de los trabajadores.
- Debatir los temas y tomar decisiones y posicionamientos dentro de la Sección Sindical, dándolos a conocer como tales. Que no sea en el Comité donde se debatan y decidan los temas.
- Reducir nuestra participación en el Comité a la transmisión de la decisiones de la Sección Sindical.
- Canalizar a través de la Sección y el delegado sindical la presentación de demandas, reclamaciones, denuncias, etc.
- Plantear los conflictos colectivos y las convocatorias de huelga como sección sindical.
- Negociar los convenios colectivos como Sección Sindical.
- Incluir la mejora de los derechos de las Secciones y delegados sindicales entre las reivindicaciones reales de la negociación colectiva.



# ENTREVISTA A EUSEBIO ALBERDI

Eusebio Alberdi es miembro del Comité Nacional y de la Comisión Ejecutiva de ELA. En esta comisión tiene el cargo de Secretario Nacional de Coordinación de Federaciones. Tomó parte en la cuarta de las ponencias que en el Congreso se debatieron: «Para un mayor dinamismo de nuestras organizaciones».

En esta entrevista nos define qué es la Sección Sindical y cuales son sus funciones.

**PREGUNTA: ¿Cómo definirías la Sección Sindical?**

**RESPUESTA:** Yo definiría la Sección Sindical de una manera clara y sencilla: la Sección Sindical es la organización clave de nuestro sindicato. Pero esto no lo decimos para rellenar ningún cuestionario. Lo que digo tiene su razón de ser aunque para entenderlo habría que aclarar algunas cosas.

La filosofía de la acción sindical se puede entender de dos formas. Una, entender como objetivo fundamental y prioritario de la acción sindical la actuación del sindicato dentro de la empresa, y otra, entender que la acción fundamental del sindicato está fuera o al margen de la empresa. En este caso la acción sindical en la empresa se da en un marco subsidiario de ella.

**p.- ¿Por cuál de las dos filosofías que señala ha optado ELA?**

**R.-** ELA hizo este debate en el 3er Congreso, que se celebró en el año 1976. Entre las dos filosofías que he mencionado optamos claramente por tomar la empresa como el campo privilegiado de la acción sindical. Y esa opción tiene algunas consecuencias que marcan nuestra acción sindical; entendemos el sindicalismo como un sindicalismo de base, un sindicalismo directo en el que la toma de decisiones se basa en el conocimiento real de la situación y de la evolución de la empresa, y un sindicalismo dinámico con capacidad para analizar las situaciones y para tomar decisiones en consecuencia.

**P.- Esa opción obliga a basar la organización del sindicato en las Secciones Sindicales ¿Cuál es la labor fundamental de la Sección Sindical?**

**R.-** La Sección Sindical en la empresa tiene cuatro cosas importantes que hacer.

Primero: reivindicar, generar las reivindicaciones correspondientes y presentarlas al conjunto de la empresa.

En segundo lugar tenemos la Negociación Colectiva, en la filosofía por la que hemos optado es un elemento fundamental de la acción sindical.

En tercer lugar podemos señalar la presión; sin presionar poco va a conseguir el sindicato porque la opción patronal no regala nada.

Por último, y también fundamental, la toma de decisiones, una toma de decisiones que tiene que ser directa, cercana, democrática y real y en el ámbito de la empresa.

Estos contenidos básicos son los que caracterizan la acción sindical de ELA.



**P.- Desde la perspectiva de esas tareas básicas que mencionas, ¿Cómo concretarías con más precisión las materias que la Sección Sindical, debe tener sobre la mesa en su acción diaria?.**

**R.-** En primer lugar algo que ya he mencionado, la Negociación Colectiva, entendiéndola como la columna vertebral de las relaciones laborales. En la Negociación Colectiva entran cada día más materias, muchas muy importantes, y que exigen una preparación no sólo técnica e intelectual de los componentes de la Sección Sindical, también necesitan una preparación y un ambiente de todo un año para que los temas de la negociación sean asumidos por todos los trabajadores.

El resto de las materias que voy a mencionar están de alguna manera supeditadas a la Negociación Colectiva.

Un punto que me parece muy importante es el conocimiento de la marcha de la empresa. A pesar de que está contemplado en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS, normalmente no se incide en ello salvo cuando la empresa entra en dificultades. Es importante que el sindicato se preocupe por este tema; muchas decisiones que la empresa toma hoy pueden tener incidencia dentro de dos, tres años.

Otro tema en el que no hacemos demasiado hincapié en las empresas y tenemos que darle la importancia que merece es el conocimiento, negociación y control de los cambios tecnológicos.

**P.- Hoy se dice que las empresas se tienen que adaptar a la marcha de la Comunidad Europea, que hay cambios tecnológicos que obligan a una adaptación constante. Pero siendo así y estando de acuerdo en ello, ¿no es necesario que los trabajadores sean conscientes de los cambios tecnológicos que se hacen en la empresa para que los conozcan y participen en ellos?.**

**R.-** Una Sección Sindical tiene la obligación de conocer que esas adaptaciones traen muchas veces reducciones de plantilla, cambios de puestos de trabajo y movilidad funcional o geográfica. Esto hace que sea un tema importante para el sindicato.

Otro punto también importante es el control de las contrataciones. El sindicato tiene que conocer quiénes son y cómo están en la empresa los nuevos trabajadores y también ofrecerles su servicio.

Tampoco hay que olvidar el control de las horas extraordinarias sobre todo teniendo en cuenta la situación de paro tan alarmante que padecemos.

**P.- Hemos visto entre qué problemas se tiene que mover una Sección Sindical. ¿Pero cuál es el estilo con el que la Sección Sindical debe afrontar todo ese trabajo?.**

**R.-** El estilo con el que la Sección Sindical se tiene que mover lo podríamos resumir en tres palabras: democracia, servicio y responsabilidad.

El concepto de democracia en la empresa es un concepto vital que está poco desarrollado. Los sindicatos en la empresa estamos poco más que reconocidos y no se suele contar con nosotros más que cuando los problemas son serios. La Sección Sindical debe tratar de imponer unas relaciones laborales en las que este sello de democracia sea claro y evidente, y obligar a ser tenida en cuenta. Ese estilo democrático que ha de tratar de imponer se tiene que ver también en la organización y funcionamiento propios.



El sindicato también tiene que ofrecer un servicio al conjunto de afiliados y trabajadores respondiendo también a los problemas individuales.

Por último el concepto de responsabilidad que obliga a tener una perspectiva sindical y de solidaridad que en consecuencia obligan a la Sección Sindical con responsabilidad. Para ello tiene que haber una conexión con la política confederal.

**P.- En el 7.º Congreso de ELA se ha vuelto a plantear el tema de las Secciones Sindicales, ¿Puedes señalar los objetivos que se plantearon en relación a las Secciones Sindicales?.**

**R.-** En el 7.º Congreso hemos planteado que hay que dar un nuevo impulso a esta forma de entender el sindicalismo basada en la Sección Sindical y también hemos concretado una serie de objetivos para los próximos cuatro años.

Estos objetivos se basan en que en aquellas empresas con más de 25 afiliados tenemos que tener organizada una Sección Sindical. Alguien puede pensar que es un objetivo modesto, pero si en todas las empresas con más de 25 afiliados tenemos una Sección Sindical organizada, nosotros seremos un sindicato auténtico, dinámico y al que habrá que tener en cuenta en la toma de decisiones de cualquier tipo en este país; en definitiva se tendrá que tener en cuenta a los trabajadores de este país para hacer una sociedad más participativa donde se valoren los intereses de los trabajadores.

Para ello la Sección Sindical tiene que funcionar bien y eso supone: reunirse con todos los afiliados por lo menos una vez al año; elegir a su propio Delegado Sindical tanto delante de la empresa como de la Federación; elaborar un boletín mensual de información donde se va preparando la negociación y facilitando la participación de todos los afiliados. Si no se da todo esto es que no hay democracia; dentro de la Sección tiene que haber una participación en la toma de decisiones de todos los afiliados.

Todo este que hacer da una importancia capital a las Secciones Sindicales y a sus responsables. Si a este nivel las cosas no funcionan es que el Sindicato no funciona.





**LAS SECCIONES SINDICALES**

**MATERIAL DE TRABAJO**

## LAS SECCIONES SINDICALES

### MATERIAL DE TRABAJO

El material de trabajo que aquí se presenta se compone de tres ejercicios:

- 1.- Análisis, discusión y clasificación de frases.
- 2.- Juego de roles: Negociación de Convenio Colectivo.
- 3.- Proyecto de visión futura: planificación de una Sección Sindical.

Con el primero se pretende mentalizar, hacer caer en la cuenta o afianzar el convencimiento de que las relaciones laborales se dan en una realidad conflictiva y que los trabajadores se tienen que enfrentar a ella con la organización más eficaz posible.

Con el segundo se trata de convencer de que el organismo más eficaz para representar a los trabajadores es una Sección Sindical activa y organizada.

El tercero es un ejercicio que puede servir de pauta para comenzar con un proyecto de formación de una Sección Sindical.

El primer ejercicio se utilizará después de haber desarrollado la parte teórica que corresponde a los apartados siguientes del cuaderno de teoría:

- Introducción.
- Concepciones sobre la sociedad.
- Cómo hacer frente en la empresa a las relaciones conflictivas.

El segundo se utilizará después de haber desarrollado la parte teórica de los apartados:

- Cómo hacer frente a las relaciones conflictivas en la empresa.
- La organización: necesaria para el éxito en la acción sindical.
- Diferencias entre el Comité de Empresa y la Sección Sindical.

El tercero inmediatamente antes de desarrollar el apartado «La Sección Sindical en la estructura de ELA».

## 1. EJERCICIO 1

ANALISIS, DISCUSION Y CLASIFICACION DE FRASES.

OBJETIVO:

Afianzar la idea de que las relaciones laborales se dan en una realidad conflictiva.

REALIZACION:

- Distribución de los participantes en grupos y reparto de la hoja 1.1 con las frases.
- Análisis, discusión y clasificación de las frases en los grupos.
- Puesta en común y recogida de conclusiones.

DOCUMENTOS Y MATERIAL:

- Las hojas 1.1 con las frases para todos los participantes.

Después de terminar el ejercicio hacer un repaso del esquema-resumen.

1.1 - A continuación tenéis 14 frases que pueden encuadrarse en una concepción funcionalista de la sociedad o en la sociedad conflictiva.

Leerlas, analizarlas y discutir las. Posteriormente clasificarlas en una de las dos concepciones.

1.- El grupo se percata de lo que le define cuando todos sus componentes son conscientes del papel que tienen en la sociedad y comprenden la función que cumplen para el mantenimiento de las estructuras sociales.

2.- En todas las organizaciones sociales existe una distribución diferenciada del poder y de la autoridad que provoca relaciones de dominación y sumisión.

3.- En la sociedad coexisten fines y valores inconciliables o exclusivos unos de otros.

4.- Lo que mantiene los sistemas sociales es el cumplimiento de las funciones que cada componente tiene en la sociedad y el convencimiento de que son las que tiene que cumplir.

5.- El grupo se percata de lo que le define cuando es consciente de lo que le diferencia y de que sus valores e intereses no son coincidentes con los del otro grupo.

6.- Toda sociedad es un conjunto relativamente estable de elementos interdependientes.

7.- Para solucionar las diferencias de intereses entre dos grupos, el mejor organismo que puede utilizar cada uno de ellos es aquel que por medio de una representación unitaria, tiende al acuerdo y a evitar enfrentamientos.

8.- La mediación es eficaz cuando el mediador valora los factores que influyen en las diferencias que diversos grupos mantienen, y favorece el acuerdo de las partes interesadas.

9.- Todo elemento social cumple una función que contribuye al mantenimiento del sistema social.

10.- Para hacer frente por parte de los trabajadores a la diferencia de intereses entre los patronos y ellos mismos, es necesario un mecanismo que permita a estos asociativa y solidariamente hacer valer sus propios intereses.

11.- Para que las estructuras sociales funcionen deben descansar en un consenso acerca de los valores.

13.- Para hacer frente a la divergencia de intereses entre patronos y trabajadores es necesario un mecanismo de entendimiento y colaboración que consiga consensos con el fin de que el objetivo común, la buena marcha de la empresa, se pueda conseguir.

14.- Lo que mantiene los sistemas sociales son los mecanismos de reequilibrio de fuerzas por medio de los cuales cada grupo intenta que sus intereses y valores sean tenidos en cuenta.

## 2 EJERCICIO 2. JUEGO DE ROLES

TITULO: Negociación del Convenio Colectivo.

OBJETIVO: Convencer a los participantes por medio de esta práctica de que el organismo más eficaz para representar a los trabajadores es una Sección Sindical activa y organizada.

ROLES A REPRESENTAR:

- Empresario.
- Delegados del Comité independientes.
- Delegados del Comité encuadrados en el sindicato «A» pero no organizado en Sección Sindical.
- Delegados del Comité encuadrados en ELA y organizados en una Sección Sindical en la empresa.
- Sección Sindical de ELA.

REALIZACION:

- Distribución de los participantes en grupos y reparto de la hoja de instrucciones generales (2.1.).
- Reparto de las instrucciones de los roles (2.2.). A cada grupo el suyo.
- Discusión en los grupos de la estrategia que van a seguir (tiempo...).
- Representación de los roles (tiempo...).
- Puesta en común y evaluación (tiempo...). Para ello repartir la hoja 2.3.

DOCUMENTOS Y MATERIAL:

- Para cada participante una hoja de instrucciones (2.1.).
- Para cada grupo una hoja con las explicaciones de su rol (2.2.).
- Para cada participante una hoja con las orientaciones para la puesta en común y la evaluación (2.3.).

Después de terminar el ejercicio hacer un repaso por medio del esquema resumen.

## 2.1. INSTRUCCIONES SOBRE EL EJERCICIO

Estamos negociando el Convenio Colectivo de una empresa de 150 trabajadores que se dedica a la fabricación y distribución de accesorios para material informático y de oficina.

De los 150 trabajadores, 60 están afiliados a algún sindicato: «A» tiene 23 afiliados; ELA tiene 37.

De los 37 afiliados a ELA 30 están distribuidos en el taller en el que hay 120 trabajadores en total. 4 son del almacén donde trabajan en total 18.  
3 son de contabilidad y administración donde trabajan 12.

En el Comité de Empresa 2 miembros son independientes y sin ningún apoyo organizativo; 3 son de «A» y no tienen organizada la Sección Sindical; 4 son de ELA y están encuadrados en la Sección Sindical de este sindicato que está organizada en la empresa.

El Comité ha presentado una plataforma unitaria para la negociación del convenio. Los puntos en los que con más fuerza se ha querido insistir son:

- Subida salarial (10% en la plataforma).
- Eliminación horas extraordinarias; esto supone la contratación de más trabajadores.
- Contratos indefinidos para el 60% de los contratados temporales. (27 en total; sólo 3 afiliados, 2 a ELA. Que la contratación temporal no supere el 8% de la plantilla.
- Seguridad e higiene.
- Derechos sindicales.

En las tres primeras mesas de convenio se ha llegado a la siguiente situación:

El Comité ha cedido en el tema salarial hasta el 8,5%; el empresario no ofrece más del 5%. El empresario está dispuesto a eliminar el 20% de horas extraordinarias pero no cede nada en el tema de los contratos indefinidos.

En el tema de Seguridad e Higiene el empresario ofrece algún plus pero no está en absoluto dispuesto a gastar un duro para mejorar las condiciones de seguridad.



## 2 .2 EMPRESARIO

Usted ve un buen futuro para su empresa y sabe que podría ceder en muchas de las pretensiones del comité. Pero está convencido de que no debe permitir que los trabajadores se apunten éxitos que creen precedentes.

En el capítulo de salarios está dispuesto a acercarse mucho a la posición del Comité; pero no piensa ceder más en el tema de horas extras pues eso supone contratar más personal.

Muchos de los contratos temporales son puestos de estructura y no sería problemático convertir esos contratos en indefinidos; pero no quiere hacerlo porque además de los beneficios que ese tipo de contratos le proporcionan sabe que el trabajador con un puesto de trabajo en precario es más dócil y menos movilizable por los sindicatos.

Cree que las exigencias sobre seguridad e higiene son un capricho y que no es necesario gastar en ello. Los pluses que ha ofrecido no hay que aplicarlos más que en un número reducido de puestos de trabajo y el gasto que va a suponer en un año supone sólo el 10% de lo que costaría aplicar medidas de seguridad e higiene.

Según cómo se desarrolle la negociación en adelante está dispuesto a ceder algo en todos los temas y, si la presión es fuerte, igualar la actual reivindicación salarial. Pero antes de llegar a ello le parece conveniente tratar de dividir y enfrenar a los dos sindicatos que tienen afiliados en la empresa.

No podría soportar una huelga de más de una semana; aunque si una intermitente de un día a la semana.

## 2.2 DELEGADOS DEL COMITE INDEPENDIENTES

En las elecciones sindicales obtuvisteis 33 votos. (22%)

Estabais apoyados por un grupo de 5 trabajadores de los de más antigüedad pero después de las elecciones no habéis organizado vuestro trabajo. Sólo vosotros dos os movéis para buscar información etc. pero entre los compañeros de trabajo no tenéis más apoyos que los verbales..

Los dos temas de la plataforma que más os preocupan son el salarial y el de Seguridad e Higiene.

Ante la disyuntiva de rebajar la reivindicación salarial para poder eliminar más horas extras o hacer más contratos indefinidos, preferís que el tema de horas y contratos no se toque.

Pensáis apoyar a los sindicatos en sus presiones pero no estáis dispuestos a ir a la huelga. Si los otros dos sindicatos dejan de tener una posición unitaria apoyaréis al que más os convenga.

## 2.2. DELEGADOS DEL COMITE ENCUADRADOS EN «A»

Tenéis 23 afiliados en la empresa y en las elecciones sindicales os votaron 49 trabajadores (32,66%). La relación que tenéis con los afiliados es informal y por medio de algunas reuniones que hacéis en vuestro local. En la empresa no tenéis organizada una Sección Sindical.

A esta altura de las negociaciones no queréis ceder en nada pero os interesaría sobre todo no ceder en absoluto en el tema de los contratos temporales. Estaríais dispuestos a convocar una huelga pero sabéis que si lo hacéis sólo vosotros no va a salir. Solo tendría éxito la huelga poniéndoos de acuerdo con ELA.

Por otro lado no os interesa que ELA capitalice ningún éxito. Para ello estáis dispuestos a llegar a acuerdos con los independientes y a alguno puntual con el empresario para firmar el convenio.

## 2.2 DELEGADOS DEL COMITE ENCUADRADOS EN ELA

Tenéis 37 afiliados y en las elecciones sindicales os votaron 68 trabajadores (45,33%).

Tenéis organizada la Sección Sindical en la empresa. El Secretario de la Sección y el responsable de formación de la Sección están en el Comité junto con otros dos compañeros.

El Delegado Sindical de vuestra Sección coordina la Sección y hace que la información entre los afiliados y la Sección sea fluida. La mayoría de los afiliados están interesados en la marcha de las negociaciones y tomaron parte en la confección de la plataforma ELA que después se consensuó con el resto del Comité para presentar una plataforma conjunta.

A esta altura de las negociaciones creéis que es posible firmar un convenio sin ceder más.

De todos modos siempre estáis en contacto con vuestra Sección y todas las decisiones las tomáis en ella.

## 2.2 SECCION SINDICAL ELA

La Sección Sindical tomó parte en la confección de la plataforma y la mayoría de los afiliados no están dispuestos a que se ceda nada más de lo que ya se ha cedido. Si no hay otro remedio se convocará huelga que tiene todas las posibilidades de salir adelante aunque sólo la convoque ELA.

Creéis que el empresario antes de soportar una huelga de más de una semana cedería en todos los puntos. Una huelga intermitente le haría menos daño.

### 2.3 ALGUNAS PAUTAS PARA LA PUESTA EN COMUN

De todos los roles. ¿Quién tenía mayor capacidad de maniobra y más poder para imponer o hacer valer su criterio?.

¿El porcentaje de representatividad obtenido en las elecciones es proporcional a la capacidad de maniobra de cada uno de los grupos del Comité?.

¿Quién se ve más mediatizado por las presiones del empresario?.

### 3 EJERCICIO 3 - PROYECTO DE VISION FUTURA

Planificación de una Sección Sindical

**OBJETIVO:**

Elaborar un proyecto para la formación de una Sección Sindical en una empresa con más de 25 afiliados.

**REALIZACION:**

- Distribución de los participantes por grupos y reparto de la hoja de instrucciones 3.1.
- Elaboración del proyecto en los grupos.
- Puesta en común. Sacar conclusiones.

Tiempo...

Después del ejercicio hacer un repaso promedio de los esquemas resumen.

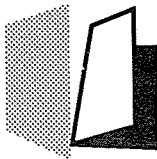


**3.1 INSTRUCCIONES Y ORIENTACIONES** para elaborar un proyecto de formación de una sección sindical en una empresa de más de 25 afiliados.

Tenéis que tratar de poner en marcha una Sección Sindical sobre el papel. Para ello podéis basaros en alguna realidad o experiencias que conozcáis.

Tener en cuenta las distintas fases a seguir de las que hemos hablado y terminar por definir las funciones y responsabilidades de cada uno de los responsables de la Sección.

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

PUBLICACION PARA EL PLAN DE FORMACION DE