



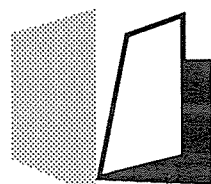
LAS
UNIONES
LOCALES
Y
COMARCALES



LA ORGANIZACION INTERPROFESIONAL

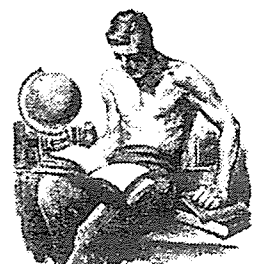
PUBLICACION PARA EL PLAN DE FORMACION DE ELA

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

DOCUMENTO - N° 22 (1992)

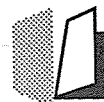






INDICE

ELA : SINDICALISMO DE BASE	5
LOS TRABAJADORES VASCOS ENFRENTADOS A DOS TIPOS DE CONFLICTO	6
Resumen esquemático Para el debate y la reflexión	
PAPEL Y ACTUACION DE LA INTERPROFESIONAL	10
Resumen esquemático Para el debate y la reflexión	
PRESENCIA DE LA INTERPROFESIONAL EN LA SOCIEDAD	14
Unión local y comarcal: interlocutores válidos Facilitar la presencia sindical Presencia en las instituciones Atención a afiliados Autonomía y coordinación Resumen esquemático Para el debate y la reflexión	
ORGANIZACION Y RESPONSABILIDADES DE LA UNION LOCAL Y COMARCAL	19
Organización básica de la unión local Organización básica de la unión comarcal Formación Jóvenes Comunicación Acción en el campo político-social Acción profesional y coordinación con federaciones Afiliación y captación Colaboración y tareas compartidas Resumen esquemático Para el debate y la reflexión	
QUE TIENEN QUE CONOCER Y A DONDE TIENEN QUE LLEGAR LAS UNIONES LOCALES Y COMARCALES	25
Resumen esquemático Para el debate y la reflexión	



ELA : sindicalismo de base

- ✓ **Sindicalismo de ELA: de base, participativo, democrático.**
- ✓ **Organizaciones básicas de las que se nutre y en las que descansa toda la organización: Sección Sindical y Unión Local.**
- ✓ **La Interprofesional se ha podido convertir en repuesto de la organización profesional perdiendo iniciativa.**
- ✓ **Para mejorar el trabajo de las Uniones Locales y Comarcas hay que analizar el trabajo que se hace y contrastarlo con las funciones asignadas a la interprofesional; definir todo lo que se puede y se debe hacer.**

El **proyecto sindical de ELA** se basa en un **sindicalismo de base, participativo y democrático**. Esto exige inevitablemente una participación activa, dinámica, innovadora y responsable de los militantes y de las organizaciones que forman **los cimientos de ELA: la Sección Sindical y la Unión Local**.

Frente a otras opciones en ELA hemos basado nuestro sindicalismo en **la afiliación**, que **garantiza una independencia real y permite la autofinanciación necesaria para vernos libres de influencias e hipotecas**. Hemos basado nuestro sindicalismo en la participación de las estructuras de base, es decir, en la democracia.

Estas son las bases que permiten hacer un sindicalismo fuerte que llegue a todas las estructuras y que se alimente de esas mismas estructuras.

ELA se ha convertido ciertamente en el «sindicato de Euskadi». Somos un sindicato moderno, bien organizado, la afiliación es cada vez más alta, materialmente tenemos más medios, mejores locales y servicios más completos y eficaces.



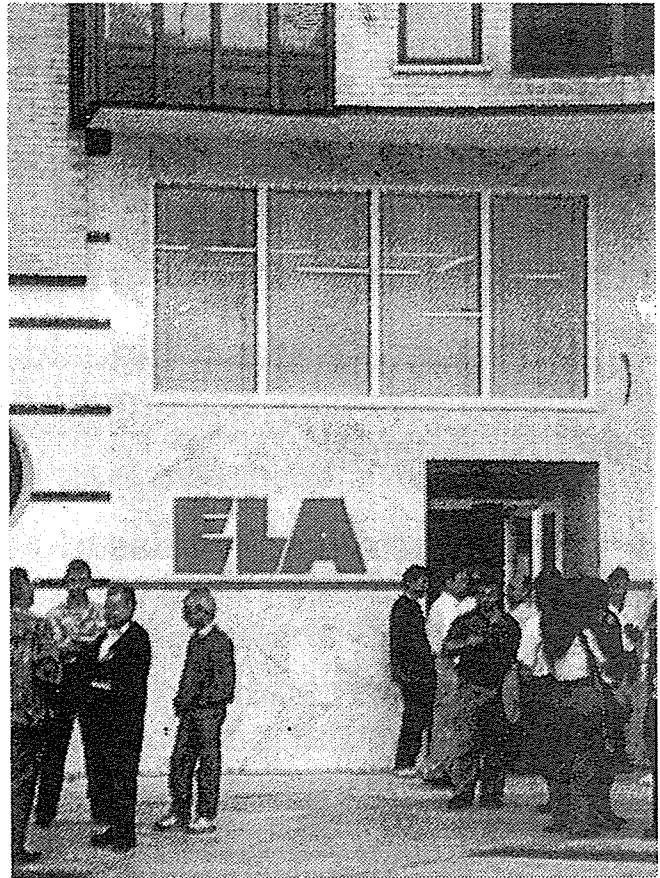
Todo eso se ha logrado con el esfuerzo de todas las organizaciones, con la aportación insustituible de militantes y cuadros.

El trabajo y la dedicación constante realizada con espíritu de ilusionada entrega y servicio ha sido la clave de estos logros.

El tramo ya recorrido y consolidado es una realidad que permite una legítima satisfacción. Al mismo tiempo abre posibilidades para abordar nuevos tramos junto a la mejora y cuidado de la ya obtenido.

La evolución de la organización interprofesional ha sido muy profunda.

Hoy estamos en condiciones de avanzar en este campo y ello requiere una reflexión, un análisis, un plan y una acción.



Con esta publicación no vamos a llegar a definir todo lo que se puede y se debe hacer. Lo que aquí se describa será más válido para unos que para otros. De todos modos puede ser un punto de partida para provocar la discusión y el análisis que favorezcan el desarrollo y consecución del proyecto en el que estamos todos empeñados.



Los trabajadores vascos enfrentados a dos tipos de conflictos

✓ El origen de las desigualdades se debe no sólo al mercado, también a un conjunto amplio de leyes, normativas y actuaciones institucionales.

✓ Conflicto laboral: basado en las relaciones de dependencia salarial.

✓ Conflicto social: el que nos enfrenta a los que nos niegan el derecho a actuar para transformar la sociedad y emanciparnos como clase en una Euskadi soberana.

✓ Nuestras posiciones abertzale y de clase se deben al deseo de emancipación de la clase trabajadora asalariada de Euskadi en una Euskadi soberana.

✓ La acción sindical se realiza en dos direcciones:

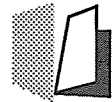
- Una acción reivindicativa.
- Una acción transformadora.

Todo posicionamiento sindical se basa en el análisis de la sociedad como algo conflictivo. La respuesta que como trabajadores damos a ese conflicto para defender nuestros intereses y luchar por ellos en la dinámica que las relaciones conflictivas provocan, nos obliga a agruparnos para conseguir el poder suficiente que nos garantice una relación de fuerzas en la que nuestra presión se haga notar.

Como el origen de las desigualdades se debe a la relación de salario y a otro amplio conjunto de aspectos, en Euskadi nos encontramos con dos tipos de conflictos:

✓ **un conflicto laboral;** el que se da en todas las relaciones basadas en la dependencia salarial;

✓ **un conflicto social;** el que nos enfrenta a los que nos niegan el derecho a actuar para transformar las condiciones sociales, económicas y culturales desde la clase trabajadora para su emancipación, y el de definirnos como pueblo y desarrollar nuestra propia autonomía colectiva para que la **emancipación como clase se de en una Euskadi soberana.**



Las condiciones de vida y de salario cada vez dependen más de cuestiones que no se dilucidan en el ámbito estrictamente laboral.

Los poderes públicos juegan un papel muy grande en cuestiones que afectan a los trabajadores y que influyen directamente en su condición de asalariados.

También desde posiciones nacionalistas se pretende que dejemos de lado la acción sindical en favor de unas prioridades comunes para la consecución de nuestros intereses como pueblo.

A los trabajadores no nos sirve ningún tipo de autonomía, emancipación, autodeterminación... si no se basa en la justicia social, si los intereses de los trabajadores quedan marginados. Y eso no provoca la desestabilización de la sociedad; indudablemente la desestabilizan más los que se niegan a aceptar una situación compleja en la que se dan intereses que en absoluto son coincidentes.

Ante estos dos tipos de conflicto la acción sindical se tiene que dirigir en dos direcciones:

✓ **una acción reivindicativa;**

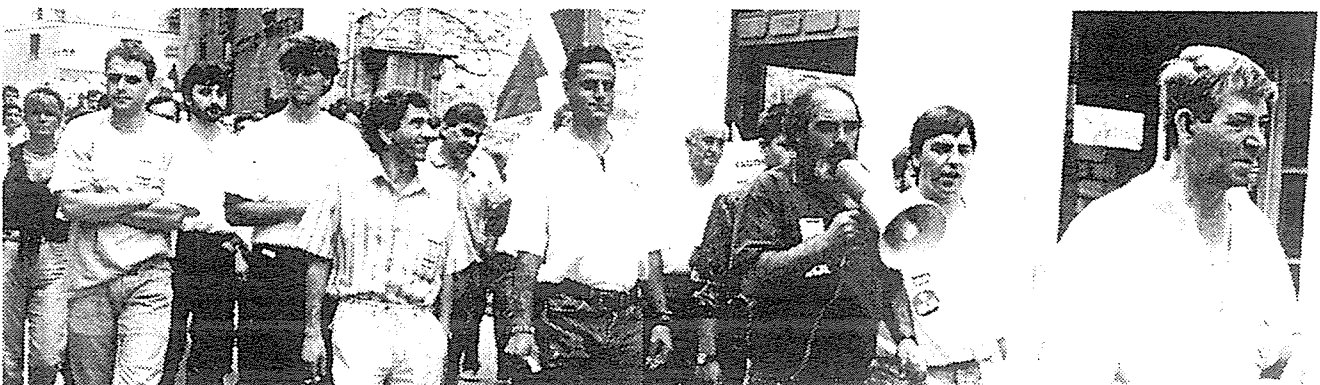
✓ **una acción transformadora.**

No se trata de dos tipos de acción paralelos; no se puede decir que la acción reivindicativa no participa de ninguna de las características de la acción transformadora, ni viceversa.

Por eso mismo no podemos hacer corresponder un tipo de acción a la organización profesional y otro a la interprofesional. Las dos organizaciones deben asumir como propios los dos tipos de acción.

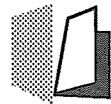
Los objetivos de los que militamos en la organización profesional y la interprofesional, en la sección sindical y en la unión local, son los mismos. **Los intereses de los trabajadores dentro y fuera de la empresa no son contrarios sino complementarios;** luchamos por todos ellos.

La acción transformadora encaminada a la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores en el conflicto social la asume mejor la organización interprofesional, aunque la acción de la organización profesional también tiene como objetivo la transformación de la realidad.



RESUMEN ESQUEMATICO





PARA EL DEBATE Y LA REFLEXION

«... A la hora de fijar objetivos y prioridades de la acción política, ELA considera especialmente apremiantes los problemas económicos y sociales que hoy padecen los ciudadanos vascos...

... En este proceso hacia el autogobierno y en la configuración y dotación de sus contenidos, ELA pone en primer plano la transformación de Euskadi en una sociedad más justa y solidaria, más libre y democrática, más integrada, cohesionada y participativa...

... La progresiva realización de un marco propio de relaciones laborales reviste para ELA una importancia de rasgo estratégico. Y no sólo por su coherencia con la voluntad de desarrollar un espacio autogobernado, sino por la convicción de que ofrece mayores posibilidades de democracia, integración y vertebración social...»

Comité Nacional de ELA, 6-3-92

En los párrafos anteriores se contempla como prioritaria la transformación de la sociedad de Euskadi en una dirección progresista.

El proyecto de ELA es único para todas sus organizaciones, estas no son estancas y tanto la interprofesional como las federaciones comparten acciones reivindicativas y de transformación.

Pero,

¿por qué es la acción transformadora de la sociedad lo más genuino de la interprofesional? ¿Qué hace que la interprofesional pueda responder mejor a la necesidad de transformación de la sociedad? ¿Por qué puede responder mejor a los problemas de desigualdad, falta de participación, déficit democrático, etc?

Para el análisis podemos tener presentes:

- ✓ dualidad social;**
- ✓ mayorías satisfechas;**
- ✓ intentos de deslegitimación de los sindicatos;**
- ✓ dificultades de acercamiento a grupos marginados...**



Papel y actuación de la interprofesional

✓ La Interprofesional aborda en los niveles locales y comarcales la tarea de hacer que la relación de fuerzas sea favorable a los trabajadores.

✓ Responsabilidades a las que se enfrentan:

- Proyectar a la base las directrices confederales.
- Proyectar a la confederación las opiniones, posiciones y decisiones de la base.

✓ Problemas a los que se enfrentan:

- Problemas que son a la vez de dimensión profesional e interprofesional.
- Problemas de un sector que interesan a todos los trabajadores.

La acción sindical tiene como uno de sus objetivos conseguir que la relación de fuerzas entre los que estamos sumergidos y enfrentados en el conflicto, sea favorable para los trabajadores.

La interprofesional aborda esa tarea a los niveles locales y comarcales; se encarga de **llevar el sindicalismo hasta el último rincón** donde los intereses de los trabajadores tienen que ser defendidos.

Una dinámica en esta línea exige una coordinación y unas relaciones estrechas (¡no una supeditación!) con el conjunto de la organización para aportar experiencias tanto como para apro-

vechase de las de otras organizaciones, otros problemas y otros conflictos.

La estructura interprofesional de ELA es un elemento diferenciador de nuestra organización con respecto a otras organizaciones sindicales. En el proyecto de ELA tiene una importancia capital para extender el sindicalismo a todos los órdenes de la sociedad, a todos los ámbitos de la vida comarcal y local.

La organización interprofesional: como organización que se estructura en ELA tiene dos responsabilidades:

- ✓ proyectar a la base las directrices confederales;
- ✓ proyectar a la Confederación las opiniones y posiciones de la base.



La importancia de la interprofesional no se basa en la proyección de las directrices confederales a la base, pero si es una de sus responsabilidades. Una organización en la que la coordinación y el flujo de información y actividad no existe no puede ser una organización activa y eficaz.

Pero es tan importante o más la otra función, proyectar a la Confederación las opiniones y posiciones de la base.

Es aquí donde se va a notar la inquietud militante, la participación eficaz, el estilo auténticamente democrático de nuestra organización.

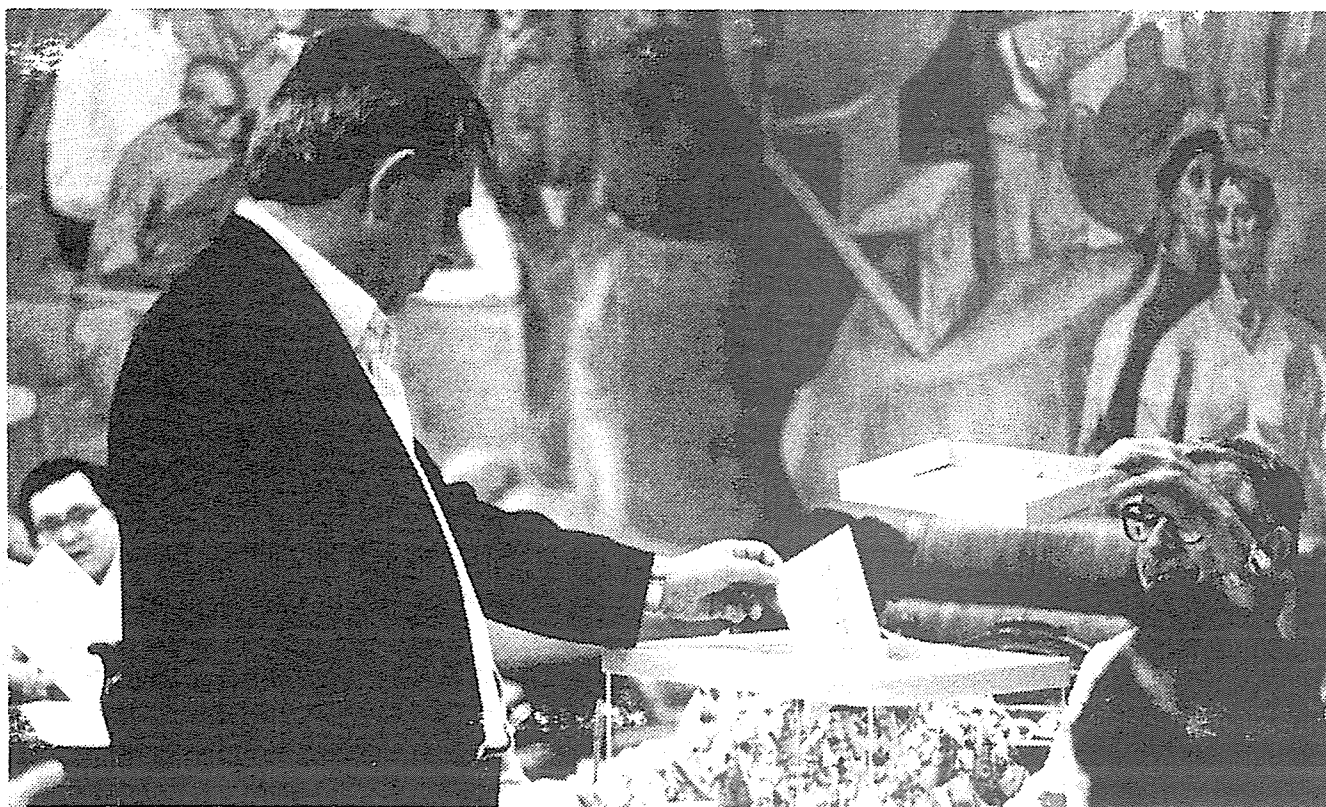
La organización interprofesional se enfrenta a unos problemas que le son propios:

✓ **problemas que son a la vez de dimensión profesional e interprofesional:** paro, desempleo, trabajos eventuales, medio ambiente, transporte...;

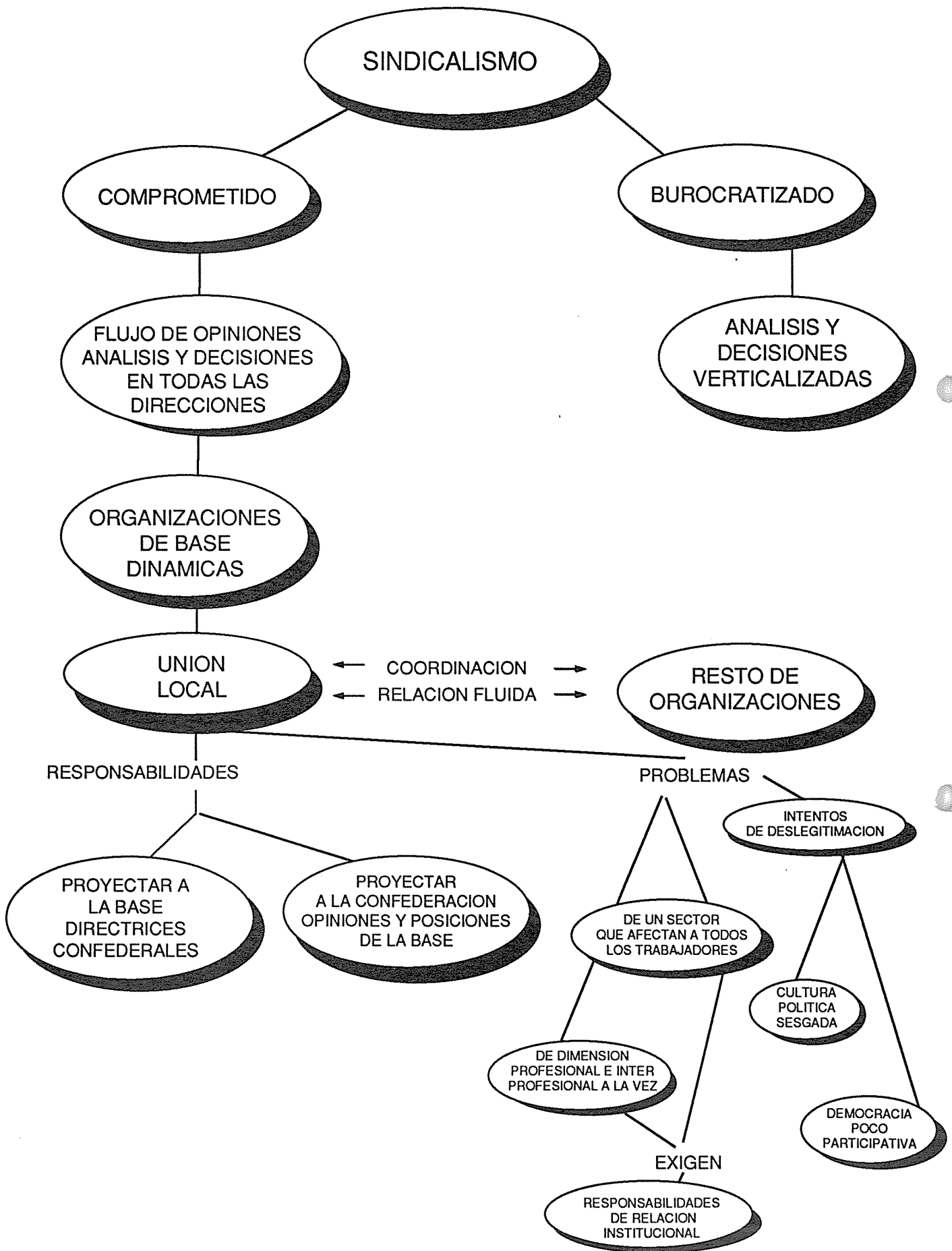
✓ **problemas de un sector que aun pareciendo estrictamente profesionales cuando afectan sobre todo a los trabajadores de este sector, interesan a todos los trabajadores:** enseñanza, salud, servicios públicos...

Este tipo de problemas exige una responsabilidad institucional de relación con los poderes públicos a los niveles locales y comarcales. **La interprofesional debe ser interlocutor y representante de los trabajadores afiliados ante los diferentes organismos y entes públicos.**

Es necesario crear una cultura y costumbre de participación, extender la democracia ya que esta no se reduce sólo a «votar». Desde el punto de vista de los trabajadores nuestra participación tiene que tener un estilo solidario y colectivo.



RESUMEN ESQUEMATICO





PARA EL DEBATE Y LA REFLEXION

La cultura, ideología y valores neoliberales se van extendiendo, tienen propagadores y defensores en la empresa, entre los medios de comunicación y entre organizaciones políticas. Entre los poderes políticos y económicos intentan arrinconar, entre otros movimientos progresistas, al sindicalismo. Desde sus organizaciones e instituciones intervienen para tratar de conseguir que en la relación de fuerzas, la fuerza sindical esté tan debilitada que los trabajadores no puedan enfrentarse con éxito a los intereses que son antagónicos a los suyos.

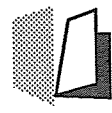
Cuando el sindicato está bien organizado en la empresa y la relación de fuerzas es adecuada, esa presión constante para apartar el sindicalismo no suele tener éxito.

Sin embargo fuera de la empresa también hay que enfrentarse a los intentos de deslegitimación de los valores sindicales, al individualismo, a la competencia brutal, a los recortes de derechos y de cotas de bienestar adquiridas, y a todas las consecuencias negativas que estos intentos producen para los trabajadores.

¿Puede, y debe, la organización interprofesional enfrentarse a estos problemas?

¿Cómo puede contrarrestar la cultura, ideología y modos neoliberales?

¿Qué puede hacer la unión local y comarcal para ganar la interlocutoriedad en las instituciones y conseguir una relación de fuerzas favorable a los intereses de los trabajadores?



Presencia de la interprofesional en la sociedad

Unión local y comarcal, interlocutores válidos

✓ Para transformar la sociedad hacia la justicia, la libertad, el reparto equitativo de la riqueza..., la clase trabajadora asalariada tiene que poder participar.

✓ Los sindicatos son una expresión de la sociedad civil.

✓ Las Uniones Locales y Comarcales son interlocutores apropiados y democráticamente válidos en los niveles locales y comarcales.

El sindicato tendrá siempre una labor de carácter reivindicativo, pero ese no es un trabajo ni único ni exclusivo. Sobre todo si tenemos en cuenta que las formas tradicionales de organización basadas en el supuesto de empleo fijo y estable no son las idóneas para una realidad en la que la precariedad y el paro son situaciones en las que se encuentran porcentajes altos (y cada vez mayores) de trabajadores.

Para ELA los sindicatos son interlocutores válidos que representan a todos los trabajadores también en el ámbito social. Deben ser la expresión de la parte de la sociedad civil que corresponde a los trabajadores.

A niveles comarcales y locales los intereses de la clase trabajadora en los dos conflictos que hemos mencionado, el laboral y el social, se ven enfrentados también a intereses contradictorios con ellos.

Es indudable que las políticas comarcales y municipales sobre vivienda, salud, enseñanza, servicios... influyen en el cuadro de vida de los trabajadores; más aún si esas políticas se hacen desde ideologías neoliberales y concepciones integradoras de la sociedad.

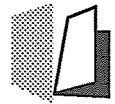
Los trabajadores deben tener la posibilidad de participar e influir en las decisiones que les van a afectar.

Las uniones locales y comarcales son los órganos de ELA que más cerca tienen los problemas locales y mejor los conocen. Son interlocutores apropiados para enfrentarse a los problemas y necesidades de su ámbito con una validez democrática evidente.

Facilitar la presencia sindical

✓ La presencia sindical en barrios, pueblos y comarcas, en todos los ámbitos de la sociedad vasca y en centros de trabajo pequeños y dispersos, la garantizan las uniones locales.

El sindicalismo de ELA sirve para las grandes aglomeraciones industriales, para los grandes núcleos urbanos, y también debe responder a pequeños centros industriales, y a la vida de municipios pequeños y barrios. Las uniones comarcales y locales permiten amoldar a cada una de las circunstancias concretas la estructura de acción sindical más adecuada.



La presencia sindical en los pueblos, barrios y empresas pequeñas la tienen que garantizar las uniones locales y comarcales.

Todo tipo de problemas en definitiva, que afecten a los trabajadores en su cuadro de vida es una responsabilidad de uniones locales y comarcales.

En una palabra: son las uniones locales y comarcales las encargadas de facilitar la presencia sindical en todos los ámbitos de la sociedad vasca.

Presencia en las instituciones

✓ Las uniones locales y comarcales tienen que estar presentes en las instituciones, tener conocimiento de lo que allí se decide, exigir que los derechos e intereses de los trabajadores se tengan en cuenta e impedir que los mismos sean atropellados.

✓ Tendrán que enfrentarse a una cultura política que otorga poca importancia a los sindicatos; también a un reflejo de la actividad sindical en los medios de comunicación sesgado y escaso.



A veces la democracia parece quedar legitimada por el mero hecho de que los ciudadanos pueden decidir periódicamente con su voto quién los va a gobernar. Pero la democracia no es eso, no existe por el hecho de disfrutar del derecho a votar.

Hay una serie de valores que son democráticos y que tienen que estar garantizados; **la solidaridad, la libertad de asociación, la autonomía colectiva... también son valores democráticos.** Ninguno de ellos quedaría garantizado si no hubiese posibilidad de desarrollar uno muy importante que posibilita todos los demás: la participación. **De nada sirven la autonomía colectiva, la libertad de asociación, etc, si no tenemos posibilidad de utilizarlas por medio de una participación real y directa** en todas las instancias e instituciones para que nuestras opiniones e intereses como clase trabajadora asalariada se tengan en cuenta.

Las uniones locales y comarcales tienen que estar presentes en las instituciones, tener conocimiento de lo que allí se decide, exigir que los derechos e intereses de los trabajadores se tengan en cuenta e impedir que sean atropellados.

La capacidad de respuesta a los problemas de los trabajadores a través de una organización sindical **es directamente proporcional al grado de fuerza con que se cuenta** para hacer frente a otros entes de la sociedad con una visión distinta de los problemas y con unos intereses contradictorios con los de la clase trabajadora.

Atención a afiliados

✓ El sindicalismo de ELA es un sindicalismo de afiliación.

✓ El afiliado tiene que llegar a sentir al sindicato como algo propio y cerca de él.

✓ La Unión local y Comarcal son las que mejor lo pueden garantizar, además de potenciar la militancia.



Sólo mediante un sindicalismo de afiliación como el que practica ELA es posible superar esas dos dificultades, la debilidad económica y la falta de fuerza colectiva. **El sindicalismo de afiliación garantiza** la autofinanciación y la fuerza que permite al sindicato **una independencia real libre de servilismos e hipotecas de cualquier tipo.**

Eso exige una **atención exquisita al afiliado.**

El afiliado que tiene un problema y acude al sindicato tiene que sentirse comprendido y apoyado, y sobre todo a gusto.

Para todo ello es necesario que los militantes y responsables de ELA de la unión local y comarcal sean identificados por los trabajadores, que los responsables sean localizables, que el local funcione con seriedad.

Autonomía y coordinación

✓ Capacidad de actuación para funcionar con un estilo democrático y participativo. La autonomía sola no sirve, es necesario además ejercerla.

✓ Necesidad de coordinación; la coordinación aporta experiencia y potencia el desarrollo del proyecto sindical de ELA,.

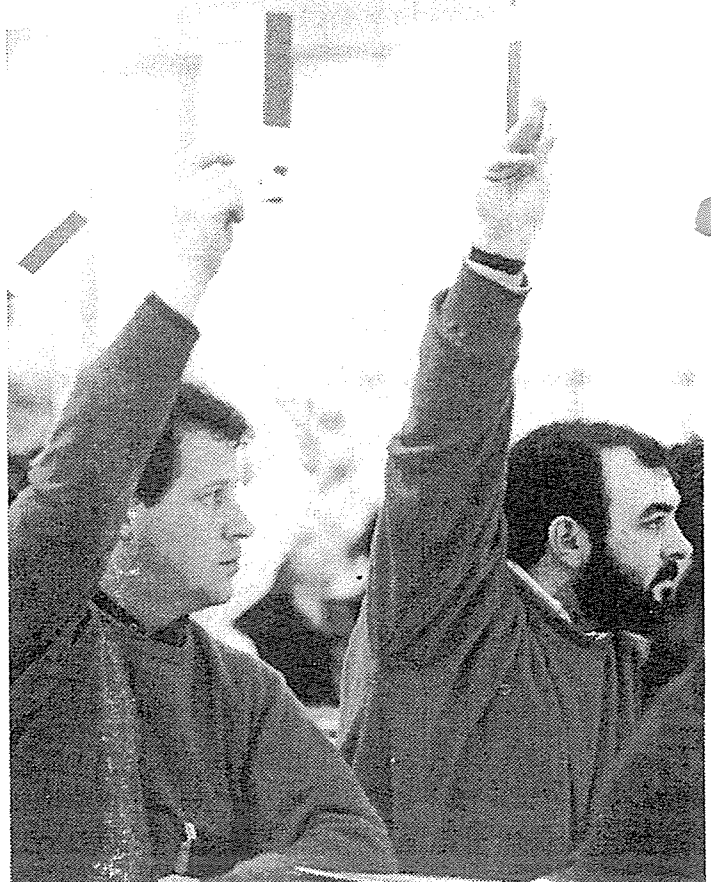
Las organizaciones de base son las que más cerca están de los problemas inmediatos de los trabajadores y tienen que tener la suficiente iniciativa y capacidad de influencia para que sus actuaciones y análisis incidan en la política general del sindicato.

Pero siendo esto así también es necesaria la coordinación entre responsables, órganos y estructuras por varias razones:

✓ el proyecto de ELA es el mismo para todas las organizaciones.

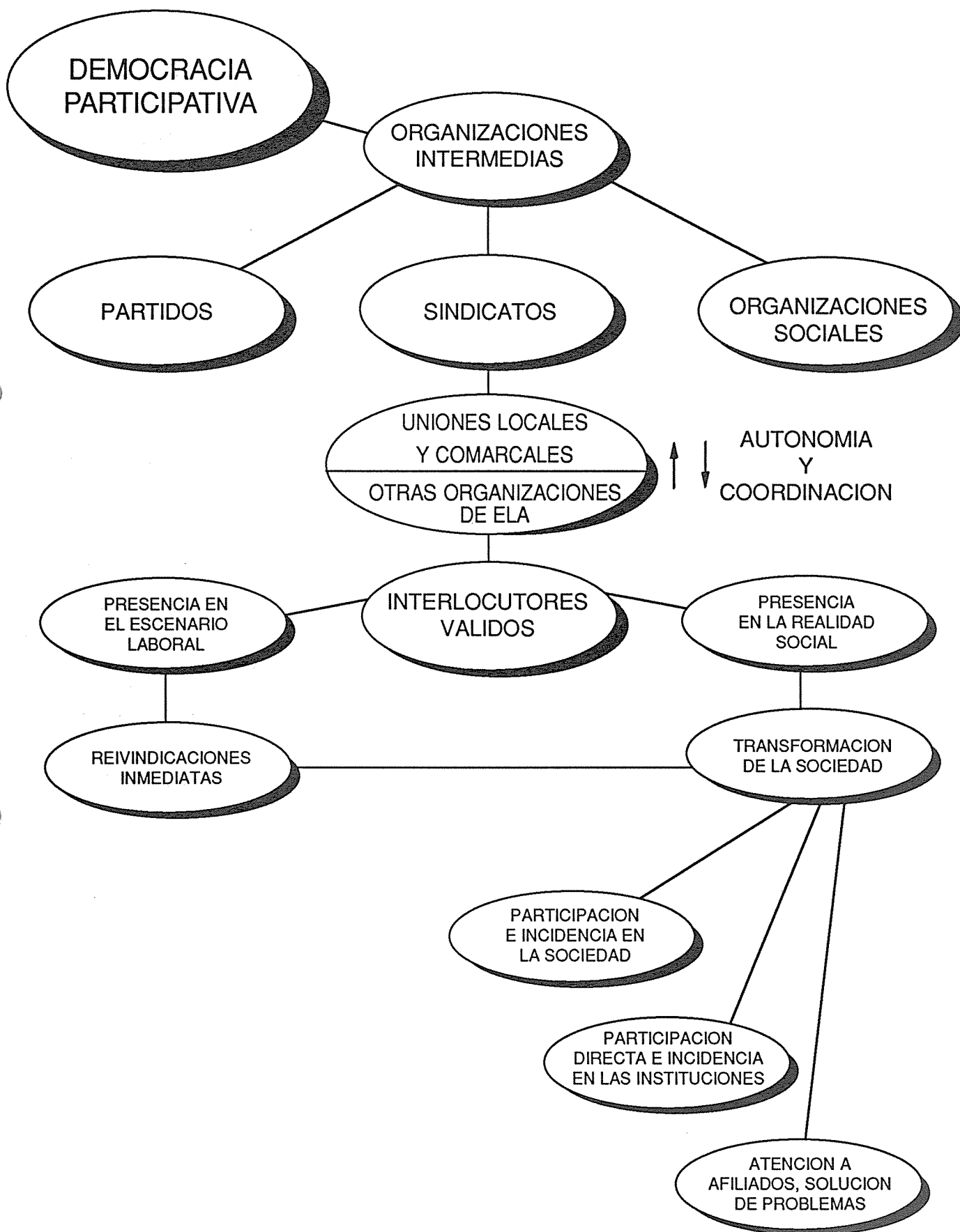
✓ una coordinación y unas relaciones estrechas con el conjunto de la organización nos aporta experiencias de otras organizaciones.

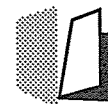
✓ Sin una coordinación suficiente, o sin coordinación, el peligro de desviación de los objetivos y proyectos comunes es evidente.





RESUMEN ESQUEMATICO





PARA EL DEBATE Y LA REFLEXION

La democracia exige participación real en el desarrollo de políticas económicas, sociales, etc. Los grupos con intereses comunes tienen que tener interlocutores que protejan sus intereses en el desarrollo de esas políticas.

Los poderes políticos basan su legitimidad en las urnas para justificar todas sus decisiones y actuaciones. Pero la representación lograda en unas elecciones no es una patente de corso para actuar olvidando los intereses de unos en beneficio de otros. Con frecuencia comprobamos que los poderes políticos suelen colocar los intereses de los trabajadores bastante por detrás de otros intereses económicos, políticos, etc.

Asumiendo la validez de interlocución de las uniones locales y comarcales frente a los poderes políticos y económicos, de su ámbito de actuación,

✓ ¿Cómo pueden esas organizaciones facilitar y exigir la presencia sindical en las instituciones?

✓ ¿Qué nivel de exigencia podemos plantear en ellas?

✓ ¿La autonomía es necesaria, facilita esa presencia, la dinamiza, la dificulta...?

✓ ¿Hasta qué punto es importante la coordinación entre las diferentes estructuras?



Organización y responsabilidades de la unión local y comarcal

- ✓ Unión local tipo: 1 local abierto;
1 responsable;
1 equipo.
1 asamblea anual de afiliados.
- ✓ Unión comarcal tipo: 1 responsable comarcal;
Secretaría Comarcal;
Comité Comarcal;
Consejo Comarcal.

✓ Estas organizaciones son la referencia de ELA en el barrio, el pueblo, la comarca,...

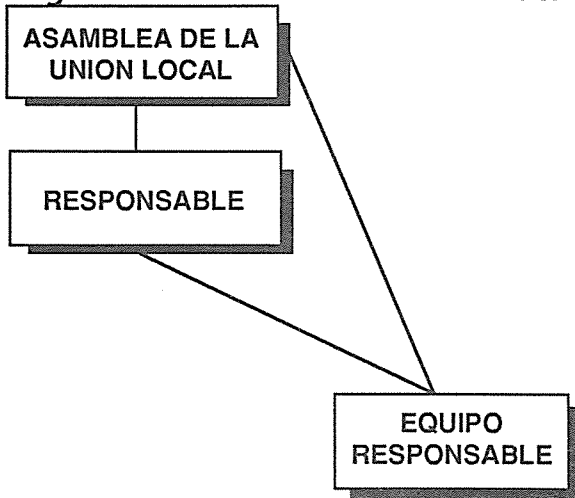
- ✓ Ofrecen servicios interprofesionales y profesionales.
- ✓ Garantizan la cercanía del sindicato.
- ✓ Tienen responsabilidad en: (a modo de orientación):

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| - Formación. | |
| - Empleo. | - Servicios Profesionales . |
| - Comunicación. | - Afiliación y captación. |
| - Jóvenes. | - Servicios sociales. |
| - Servicios interprofesionales. | - Instituciones. |

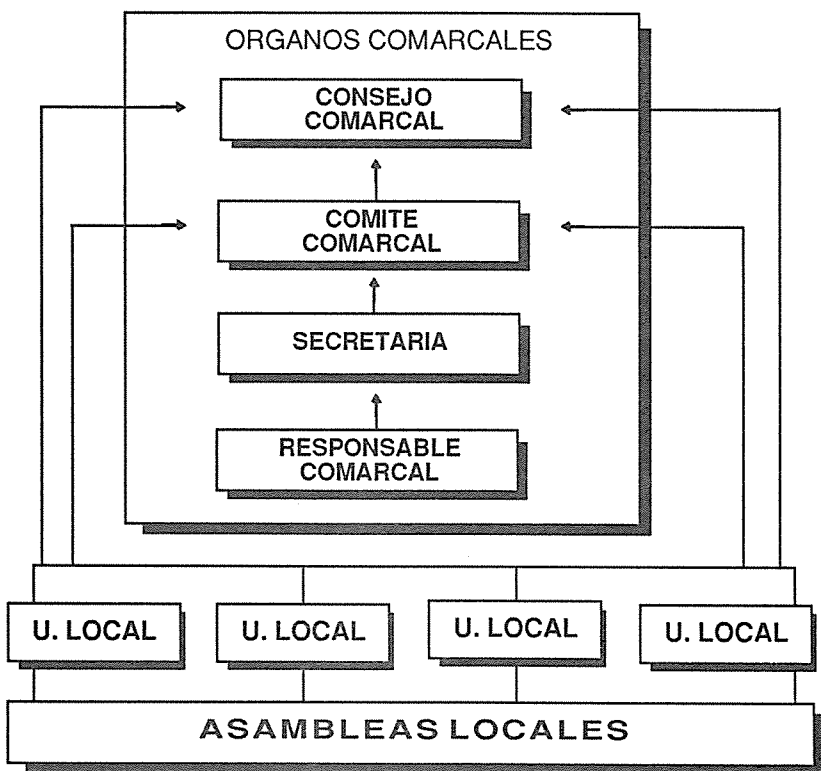
Las uniones locales y comarcales tienen que tener la capacidad de analizar en el ámbito que les corresponde todas las situaciones en las que la presencia sindical es necesaria para incidir en favor de los trabajadores; tienen que determinar ellas mismas cuál debe ser su actuación en esos ámbitos.

El responsable es el militante que ha de animar, coordinar y cuidar de que el trabajo de la unión local tenga la mayor efectividad. El equipo que le rodee también tiene que ser exigente con su propio trabajo.

Organización básica de la unión local



Organización básica de la unión comarcal



Estas organizaciones han de ser la referencia de ELA en el barrio, en el pueblo, en la comarca. Para ello deben estar plenamente entroncadas en la vida local. Todo ello se consigue con un trabajo serio y organizado y una presencia real y efectiva en todos los ámbitos de la vida social.

Posibles Responsables

- Formación
- Empleo
- Comunicación
- Jóvenes
- Servicios
- Afiliación y captación
- Servicios sociales
- Instituciones

La acción sindical sobre el propio terreno tiene que intentar explotar al máximo las oportunidades para avanzar significativamente en el desarrollo de la sociedad.



Un trabajo con eficaz requiere funcionar en base a un plan de actividades, prever con antelación los objetivos de la acción sindical, formar un equipo de trabajo y repartir responsabilidades para optimizar el trabajo.

Algunas de las responsabilidades a las que tienen que hacer frente las uniones locales y comarcales podrían ser, a modo de orientación, las siguientes:

Formación

A niveles locales y comarcales se tiene que desarrollar la formación básica de iniciación al sindicalismo y de los temas y realidades a los que se tiene que llegar en la acción sindical.

En este campo hay que comenzar por tener un responsable de formación que se encargue **de diseñar, coordinar y dirigir** la tarea que como tal responsable le corresponde.

El desarrollo y puesta en práctica de la formación básica a niveles locales y comarcales es una competencia suya. En este sentido las necesidades de formación que puede atender serían:

- ✓ iniciación al sindicalismo;
- ✓ formación dirigida a nuevos delegados;
- ✓ formación dirigida a jóvenes que llegan al primer empleo o lo buscan.

Jóvenes

Una de las razones que hacen difícil el acercamiento de los sindicatos a los jóvenes es el **nivel de precariedad en el mundo laboral y los altos porcentajes de paro que sufre sobre todo la juventud.**

Contando con todas las dificultades es necesario hacer llegar a los jóvenes los valores sindicales de solidaridad, de participación, etc., que hacen posible la democracia.

Otra tarea muy importante es la **presentación del sindicato a los jóvenes de primer empleo** en las pequeñas empresas y **ofrecerles el apoyo que nuestra organización les puede dar.**



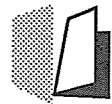
Comunicación

Es conveniente nombrar un responsable que desarrolle la información sindical hacia el interior por medio de boletines, publicaciones..., y hacia el exterior llegando a la prensa local, emisoras, sacando hojas informativas,...

La acción en el campo político-social

Especial atención hay que poner en las áreas de empleo, formación profesional y servicios sociales.

El objetivo, y reto a la vez, es conseguir que las políticas y decisiones que influyen en el cuadro de vida de los trabajadores sean consultados previamente con la unión local y comarcal.



Acción profesional y coordinación con las federaciones

La Interprofesional tiene que asumir la atención a esos colectivos a los que las federaciones no llegan.

Entre las tareas que la organización profesional e interprofesional tienen que asumir no hay una frontera definida, y en muchas ocasiones se solapan.

Las uniones locales y comarcales asumirán la atención de las empresas a las que no lleguen las federaciones; e incluso la presencia en **todas** las empresas de su ámbito cuando se trata de presentar a los trabajadores las posiciones de ELA en temas que superan sectores concretos y afectan al conjunto de todos los trabajadores.

La negociación y los expedientes de la pequeña empresa, con ser una tarea característica de la organización profesional, también debe ser asumida por las uniones locales y comarcales.

Afiliación y captación

Para el sindicalismo que hace ELA la importancia de la afiliación es evidente. **La fortaleza sindical, la independencia, la participación y el compromiso sólo son posibles con una afiliación fuerte.**

El desarrollo de políticas activas de afiliación exige coordinación. El órgano de base de la organización profesional tiene que desarrollar una acción sindical activa, incluso agresiva, para conseguir que los trabajadores sientan la necesidad de afiliarse; esto no es fácil mientras se de al Comité de empresa cobertura sindical. Pero también la organización interprofesional tienen su papel en el trabajo de captación de nuevos afiliados. Ya se han mencionado las medianas y pequeñas empresas donde la organización profesional tienen dificultades para llegar.

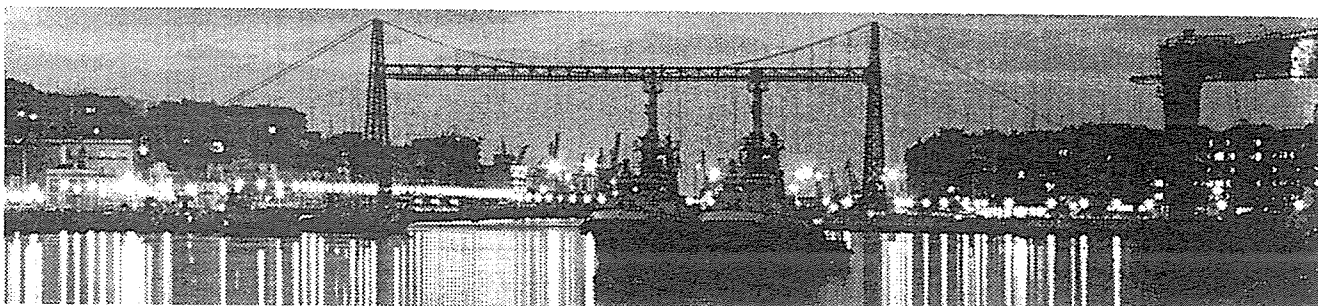
Colaboración y tareas compartidas

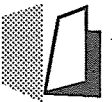
La confederación y sus órganos se nutren tanto de las federaciones como de la organización interprofesional. De esta manera llegan a la confederación las opiniones, análisis y decisiones de las bases. A su vez la confederación a través de sus órganos y los que en ellos participan proyecta su política a las bases.

En teoría no sería difícil conseguir una coordinación y colaboración efectivas.

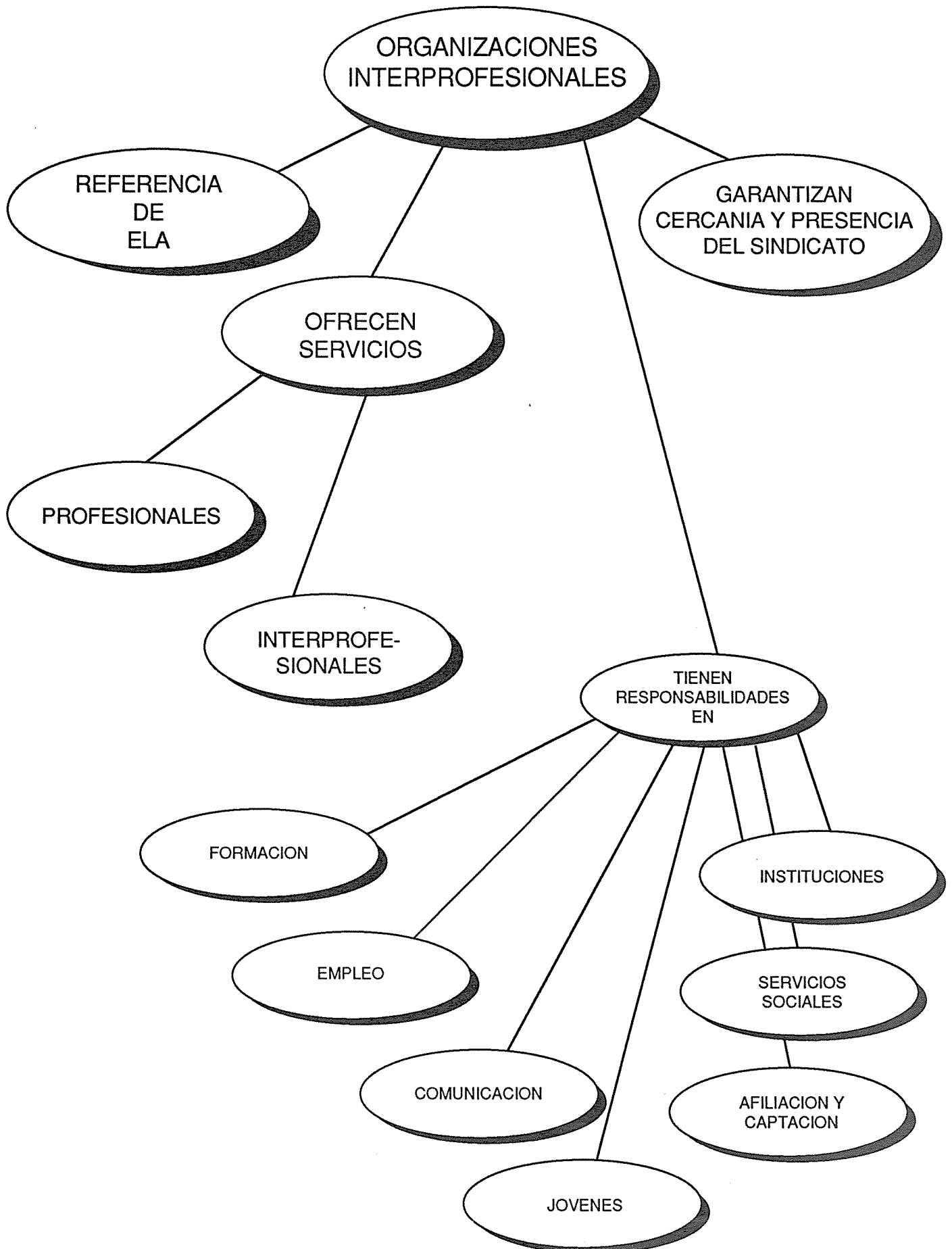
Sin embargo a veces ponemos una especie de límite a nuestro trabajo y a nuestra militancia y surgen suspicacias entre unas y otras organizaciones, nos disputamos militantes, etc. Es un error.

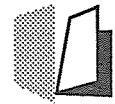
Las tareas que hemos mencionado y que se diseñan en los planes de actividades, son en muchos casos compartidas. Ello exige no sólo el reparto de tareas sino también su seguimiento. Incluso para la organización del local, los servicios, las permanencias... es preciso reunirse y coordinarse con las federaciones.





RESUMEN ESQUEMATICO





PARA EL DEBATE Y LA REFLEXION

Un porcentaje muy alto de trabajadores se acerca al sindicato por los servicios que este puede ofrecerle.

Como se ha comprobado en estudios sociológicos, entre los motivos que animan a los trabajadores a afiliarse, la defensa del puesto de trabajo y la defensa jurídica son de los más importantes.

Entre los servicios que tiene que ofrecer la organización interprofesional tenemos que incluir aquellos que cubran estas aspiraciones y expectativas.

*Pero aunque la defensa de intereses individuales de los trabajadores afiliados sea legítima y el sindicato tenga que responder a ella, hay valores como la **solidaridad de clase**, la **participación democrática**, la **defensa colectiva de intereses**, etc., que tienen que tenerse siempre presentes en la acción sindical. Lo mismo puede decirse de intereses de clase como el **reparto justo y equitativo de la riqueza**, el **empleo para todos**...*

Algunos de los servicios que el sindicato ofrece o puede ofrecer a los afiliados y a los trabajadores, pueden servir de vía para extender esos valores.

✓ *¿Qué tipo de servicios tenemos que ofrecer a los afiliados y trabajadores en general? Enumerarlos.*

✓ *¿Por qué esos y no otros?*

✓ *¿Cómo tiene que actuar la unión local en la oferta de servicio a los afiliados?*



LAS UNIONES COMARCALES Y LOCALES

TIENEN QUE CONOCER...

✓ **Paro y empleo.**

✓ **Empresas:** su situación, trabajadores que tienen en plantilla, afiliados que tenemos, problemas de todo tipo que se dan en ellas,...

✓ **Grupos sociales:** cuántos y cuáles son; que colectivos se organizan en ellos; problemas que tienen y los que responden.

✓ **Política municipal:** en todos los ámbitos; vivienda, enseñanza, transporte, salud, medio ambiente,...

✓ **Instituciones:** participar e incidir en las instituciones municipales, etc como método de presión. Para ello saber quién y dónde se decide sobre cada tema.

✓ **Educación, Formación Profesional:** conocer la infraestructura existente, problemas de funcionamiento, transporte escolar, existencia o necesidad de actividades extraescolares de responsabilidad municipal,...

En Formación profesional: seguimiento de prácticas en las empresas, conocer y relacionarse con los jóvenes a punto de salir al mercado de trabajo, ofreciéndoles charlas, orientación, etc.

✓ **Vivienda:** problemas de vivienda y de suelo en el municipio, planes municipales, ayudas,...

✓ **Infraestructuras:** transporte, polideportivos, ocio,...

DEBEN LLEGAR A...

✓ **Empresas:** todas en las que la presencia de la organización profesional no se puede garantizar.

✓ **Afiliados:** organizar el trabajo de captación de nuevos afiliados y del seguimiento de bajas para intentar recuperarlas; atención a los afiliados ofreciéndoles servicios y la cercanía del sindicato.

✓ **Desempleados:** incidir en las decisiones de las instituciones locales para exigir un tratamiento adecuado al problema del paro.

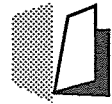
✓ **Jóvenes:** la atención a los jóvenes tiene importancia por muchas razones. Al llegar al mundo laboral, y aún antes, necesitan ayuda, solidaridad y orientación en muchos casos.

✓ **Comisiones municipales:** hay que tratar de estar presentes en todas las que afecten con sus decisiones al cuadro de vida de los trabajadores.

✓ **Relación con partidos políticos.**

✓ **Jubilados.**

✓ **Asistencia, servicios.**



Es difícil o imposible una acción sindical sobre la realidad que pretendemos cambiar en la dirección de una mayor justicia social y redistributiva, de un desarrollo progresista, de mayor participación democrática..., si no conocemos bien esa realidad.

Podemos enumerar una serie de temas de los que las uniones locales y comarcales tiene que estar informadas:

Paro

- ✓ número y porcentaje de parados en la localidad y comarca,
- ✓ número de parados con cobertura de desempleo,
- ✓ sectores laborales y sociales más afectados,
- ✓ política y coberturas municipales al respecto.

Si queremos que nuestro sindicalismo sea para la unión y defensa de los trabajadores no podemos olvidarnos de los grupos más marginados.

Las estructuras de ELA y su implantación nos permiten actuar desde el sindicalismo en favor de toda la clase trabajadora, tanto en favor de los trabajadores empleados como desempleados.



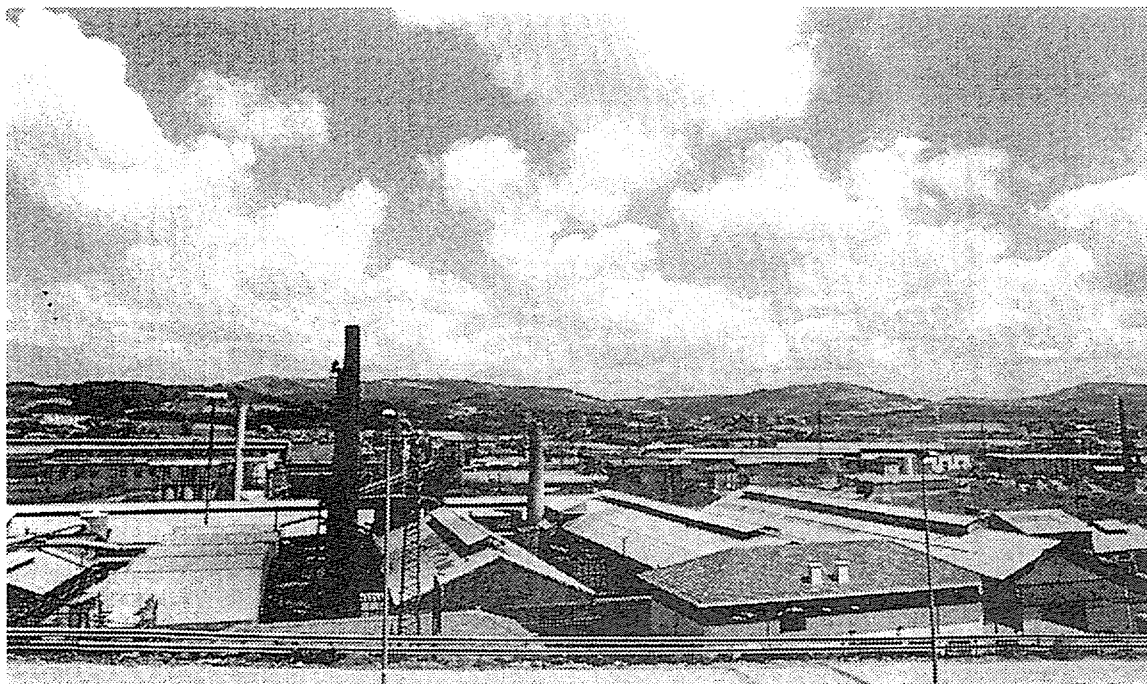
Empleo

- ✓ Número y porcentaje de población asalariada.
- ✓ Contratos en precario.
- ✓ Colectivos afectados por la precariedad.
- ✓ Empleo juvenil.
- ✓ Empleo femenino.

Especial importancia hay que dar en este campo a todo lo que se refiere a la **contratación temporal, su seguimiento y su control.**

El empleo en precario, además de provocar la desmovilización, la inseguridad, la baja afiliación y la falta de solidaridad, abre la puerta a unas relaciones laborales en las que el contratado puede llegar a ser tan explotado que pierda la mayoría de sus derechos laborales o se vea imposibilitado de disfrutarlos (vacaciones, permisos, pluses, horas extras, seguridad...)

También se debe incidir en las decisiones de las instituciones locales para exigir un tratamiento adecuado al problema del paro.



Empresas

- ✓ Trabajadores que tienen en plantilla.
- ✓ Afiliados que tenemos en ellos.
- ✓ Problemas de todo tipo que se dan en ellas.

En el plan de actividades programaremos las visitas a las empresas para presentar el sindicato, informar, llevar folletos, captar militantes que acerquen el sindicato a la empresa.

Entre las tareas que no se deben descuidar en las visitas a las empresas está la presentación del sindicato a los nuevos contratados ofreciéndoles a la vez nuestro apoyo.

Infraestructuras

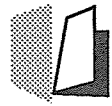
- ✓ Conocer los proyectos.
- ✓ Evaluar las necesidades.

También hay que contemplar aquellas estructuras que sirven para mejorar la calidad de vida en general: transporte, instalaciones polideportivas, locales culturales, etc. Pedir en todo esto la participación de los sindicatos no es descabellado.

Política municipal

- ✓ Planes de urbanización.
- ✓ Planes de vivienda.
- ✓ Asistencia social.
- ✓ Medio ambiente.
- ✓ Actuación en problemas de enseñanza.
- ✓ Cualquier otro tema que afecte a los trabajadores.
- ✓ Saber quién y dónde se decide sobre cada tema.

La unión local y la comarcal pueden presionar para que cuando el ayuntamiento tome decisiones lo haga teniendo presentes las posiciones de los representantes de los trabajadores.



Instituciones y grupos sociales

- ✓ de enseñanza,
- ✓ de salud,
- ✓ de cultura,
- ✓ dedicados al ocio y tiempo libre.

En ellas podemos tener en cuenta:

- ✓ quien las dirige,
- ✓ quiénes tienen responsabilidad,
- ✓ presencia sindical,
- ✓ presupuestos con los que cuentan...

Educación, Formación Profesional

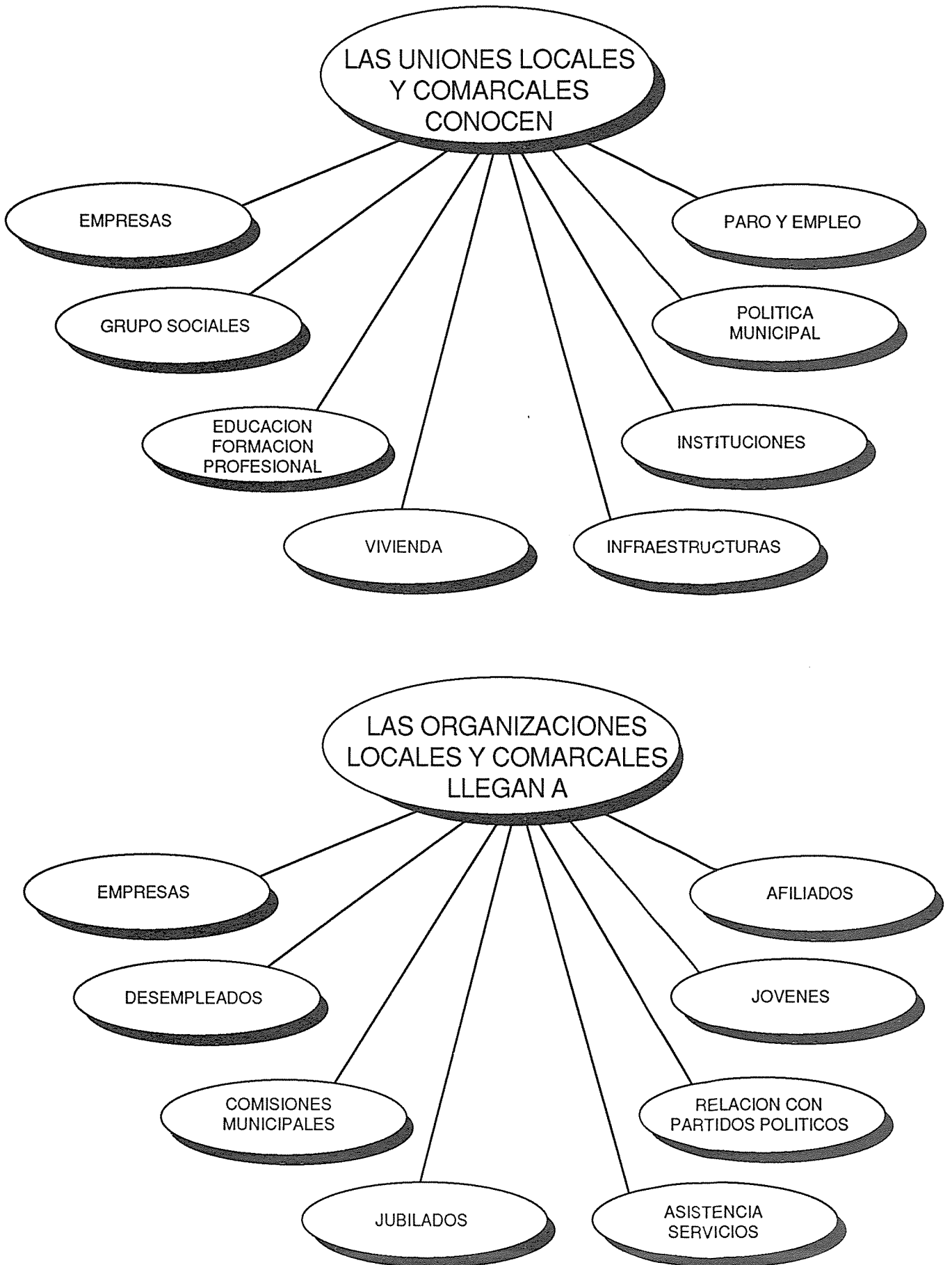
- ✓ Conocer las infraestructuras existentes.
- ✓ Problemas de funcionamiento.
- ✓ Transporte escolar.
- ✓ Existencia o necesidad de actividades extraescolares de responsabilidad municipal.
- ✓ Guarderías.
- ✓ Prácticas en las empresas.

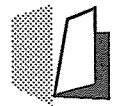
Entre todos estos puntos merece especial atención para las actuaciones concretas hacer un seguimiento de los jóvenes estudiantes de Formación profesional, de las prácticas en las empresas, de las necesidades de formación...





RESUMEN ESQUEMATICO





PARA EL DEBATE Y LA REFLEXION

Todas las organizaciones de ELA no tienen el mismo nivel de desarrollo, ni los mismos recursos, materiales y humanos. Por ello cada organización diseñará su programa de trabajo, su acción sindical de acuerdo a los medios de que dispone. Aunque la falta de medios no debe ser una disculpa para disminuir el esfuerzo sino al contrario.

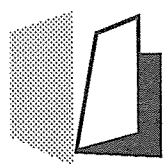
Pero prescindiendo de los medios de que dispongamos hay algunos aspectos de los que se han mencionado que por su importancia no podemos dejar de lado.

Uno es el «Servicio» a los afiliados y trabajadores. Los trabajadores tienen que ver que el eslogan «ELA, el sindicato cerca de tí» es algo más que un eslogan. Lo más cercano al trabajador en su entorno de vida son las uniones locales y comarcales. Ofrecer desde ellas un servicio serio, eficiente y solidario es la mejor manera de que las expectativas que los trabajadores tienen del sindicato se vean satisfechas.

Tampoco se deben olvidar en el programa de trabajo aquellos colectivos que sufren fuertes precarizaciones laborales o están marginados en el mundo laboral y en la sociedad.

Teniendo en cuenta todo esto (nuestras limitaciones y las prioridades ineludibles) podemos definir cuáles tienen que ser los aspectos concretos en los que nuestra organización, unión local o comarcal, va a trabajar, cuáles son los objetivos que se puede marcar. No debemos olvidar que marcarnos objetivos imposibles no va a mejorar nuestro trabajo sino todo lo contrario.

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

PUBLICACION PARA EL PLAN DE FORMACION DE ELA