

ELA-STV SINDIKALGINTZA

1981 - 1

REVISTA DEL DELEGADO
DELEGADUAREN ALDIZKARIA

SUPLEMENTO DEL SEMANARIO
SINDICAL ELA-STV. 1981-3-21

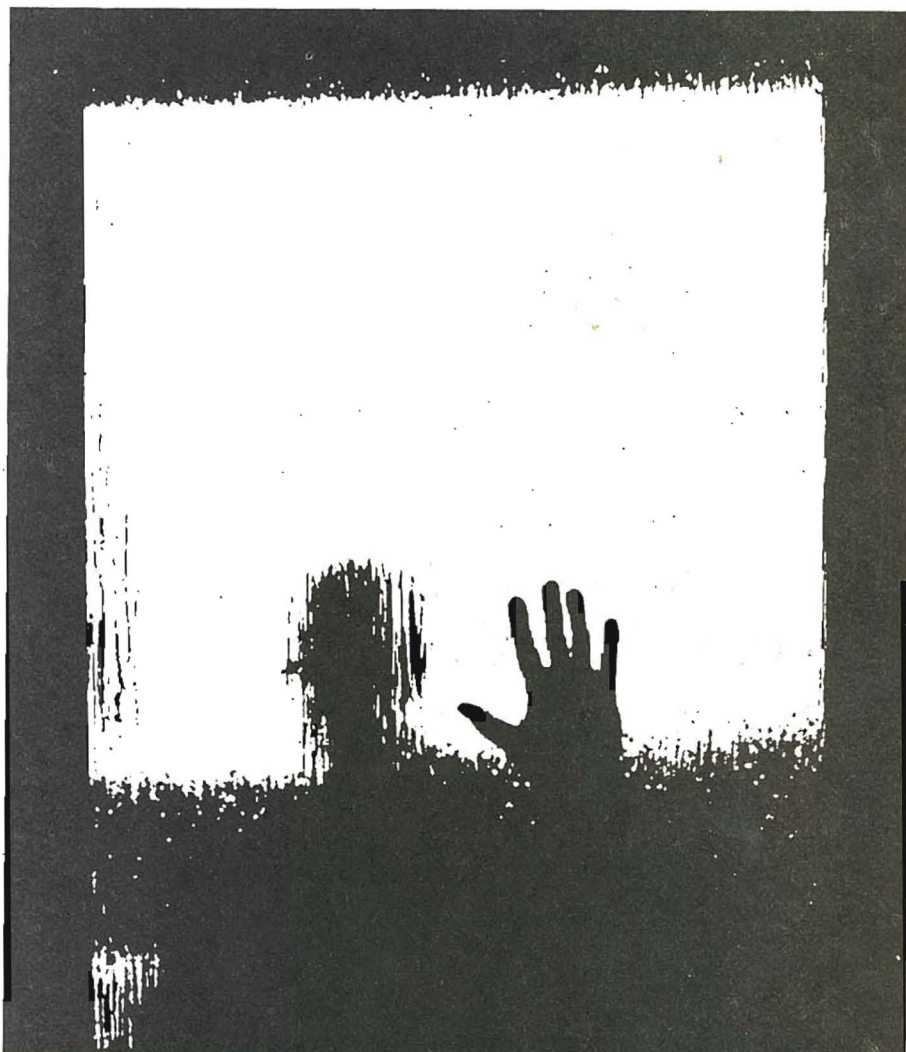
SINDIKALGINTZA es, como figura en su cabecera, la revista de los delegados de empresa y miembros del personal de ELA-STV. SINDIKALGINTZA nace, pues, para cubrir de manera específica, en la medida de sus posibilidades y dentro de sus propias limitaciones, la acción sindical de los miles de trabajadores de ELA que han merecido la confianza de sus compañeros en las pasadas elecciones sindicales.

Esperamos acertar en el empeño y conseguir que esta nueva revista de la Confederación, que hace la número tres de nuestras publicaciones periódicas, sea un instrumento útil para que todos los delegados ELA puedan desempeñar sus cometidos con la mayor eficacia.

SINDIKALGINTZA, no hace falta ni decirlo, no pretende sustituir la estrecha y permanente relación que todo delegado ELA tiene que tener con su Federación y con su Comarcal, relación que, a la postre, es definitiva para llevar una coherente y vigorosa acción sindical en la que participemos todos los militantes. Nos daríamos por satisfechos si contribuyésemos a facilitar esa relación y a hacer posible que los delegados ELA encuentren en sus páginas nociones provechosas, desde un mejor conocimiento de la Confederación, sus estructuras, funcionamiento y estrategia hasta orientaciones jurídicas de aplicación en su trabajo. La negociación colectiva, el engarce del Sindicato con los representantes en los comités, etc., serán también citas casi permanentes de SINDIKALGINTZA.

Este primer número es, lógicamente, algo así como un ensayo y como tal abierto a cuantas sugerencias lleguen. Es más, esperamos que éstas no falten y que contemplen tanto la forma como el fondo de SINDIKALGINTZA.

De momento, la cita, nuestra cita, será semestral, jalonada por "ELA-Astekaria" y por "Lantzen".



sindicato

negociación colectiva

legislación

formación

ELA por dentro

Estructura y órganos confederales

Nuestra Confederación se asienta sobre dos pilares básicos, las Uniones Comarcales y las Federaciones Nacionales a través de las cuales se proyecta toda la acción sindical y se articulan todos los órganos de representación.

Las Uniones Comarcales, en número de 19, agrupan a todos los trabajadores sindicados en ELA de una área geográfica determinada cualquiera que sea la rama de actividad sector y oficio en el que desarrollen su actividad.

Uniones Comarcales y Federaciones

En cada Unión Comarcal hay un local comarcal permanente atendido por el respectivo responsable que con su propia estructura cubre una parcela importante del quehacer sindical. El asesoramiento jurídico, los cursillos de formación son dos de las tareas que se abordan desde esta instancia, suponiendo por consiguiente un sólido apoyo para los delegados de la comarca. Las Uniones Locales dentro de cada comarca con sus sedes completan la parcela interprofesional. Las Federaciones Nacionales, el otro pilar mencionado, agrupan por su parte a todos los afiliados a ELA pertenecientes a un sector o a sectores afines. El número de Federaciones de ELA es de nueve estructurándose a su vez en Federaciones Comarcales.

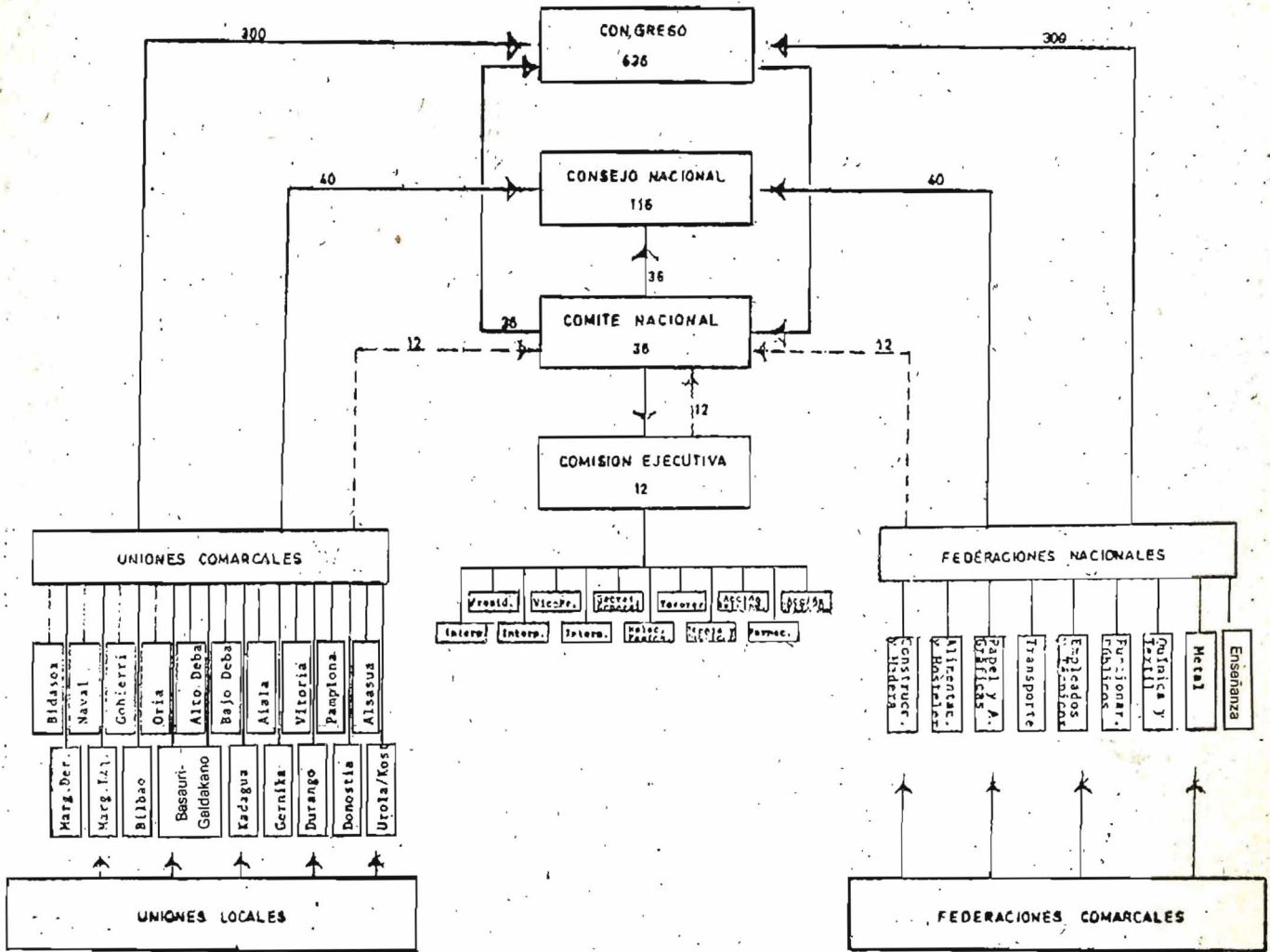
La Sección Sindical de cada empresa o centro de trabajo, en la que todo miembro del Comité de Empresa de ELA tiene que estar participando de sus decisiones e iniciativas, es el punto de arranque que de cada una de las Federaciones, de manera que la política reivindicativa y la negociación colectiva fundamental aparecen como una de las tareas que llenan su actividad aunque ésta no sea la única importante.

Cuatro son los órganos confederales

Los órganos confederales en el seno de los cuales se adoptan las decisiones que fijan la estrategia y táctica de nuestro sindicato. Estos órganos son el Congreso, el Consejo Nacional, el Comité Nacional y la Comisión Ejecutiva.

El Congreso Confederal integrado por 636 representantes, 300 directamente elegidos por las Uniones Comarcales, 300 directamente elegidos por las Federaciones Nacionales y los 36 miembros que integran el Comité Nacional, se reúne cada tres años. El último Congreso —el 4.º— se celebró en Gasteiz el año 79, en el que se eligieron los cargos confederales y marcaron las líneas estratégicas.

El Consejo Nacional es el máximo organismo intercongresos formado por 116 miembros, 40 en representación de las Uniones Comarcales, 40 en representación de



las Federaciones Nacionales y los 36 componentes de Comité Nacional. Este órgano que se reúne como mínimo tres veces al año controla la actividad del Comité Nacional, fiscaliza los balances, aplica las distintas partidas presupuestarias de cada año, etc.

El Comité Nacional elegido en el congreso, se compone de 36 miembros, 12 en representación de las Federaciones, 12 en representación de las Uniones Comarcales y 12 nombrados a propuesta del Comité Nacional saliente. El Comité Na-

● Los dos pilares básicos de la Confederación son las Uniones Comarcales y las Federaciones.

cional que se reúne quincenalmente es el encargado de la dirección y administración de la Confederación.

La Comisión Ejecutiva, compuesta por 12 miembros elegidos

por el Comité Nacional y que se reúne con una periodicidad semanal, asume la gestión ordinaria y la administración de la Confederación.

El Comité y la Sección Sindical.

Dos frentes de responsabilidad y de trabajo

Eres un hombre doble. O triple. Y sin asomo de connotación peyorativa. Me estoy refiriendo, como es natural, al contenido representativo que encarnas desde que fuiste elegido delegado de personal o miembro del Comité de Empresa con la sigla de ELA. Por un lado, te han elegido los trabajadores de la empresa para una función representativa de todos ellos como delegado o como miembro del comité. Pero, por otro lado ostentas en la empresa también la representación de ELA. Eres, en una sola pieza, "representante del personal" y también "representante sindical". Y precisamente de ELA.

Por esto segundo las elecciones en las que has salido designado y que legalmente buscaban sin más la elección de "**representantes del personal**", puede tolerarse que se las designe elecciones "sindicales". De sindicales únicamente tienen eso: que tú y otros como tú han sido presentados en lista y bajo siglas sindicales. Con esto tu representatividad adquiere una dimensión y un significado nuevos y unas vinculaciones que enriquecen tu personalidad representativa.

Dos aspectos que mutuamente se aclaran

Por su indudable importancia hay que tener ideas claras sobre esta vertiente que puede formularse desde dos puntos de vista que naturalmente son complementarias y hasta coincidentes, pero que mutuamente se aclaran: puede decirse, desde un punto de vista, que ostentas la representación de ELA en tu centro de trabajo, en tu empresa, con lo cual, como es evidente, tu representación va mucho más lejos que la que te otorgan los votos del personal de la empresa por los que has salido elegido "**delegado de personal**"; desde otro punto de vista, hay que decir que tú eres el vehículo por el que ELA como Confederación Sindical penetra en tu empresa. Por la primera forma de ver las cosas se realza más tu representación solidaria con los trabajadores como una clase determinada que rebasa los estrechos límites de la empresa. La representatividad de un no afiliado muere en los límites del centro de trabajo y en los trabajadores concretos que le han votado. Por la segunda forma de plantear la cuestión se pone de relieve otro aspecto al que ELA concede una importancia singular: ostentas una representación **orgánica** por la que ELA como tal decide estar presente y actuar por tu medio en la empresa.

Subrayo que en esta dimensión de tu representación como candidato en sigla ELA se abre una línea de actuación a la que un delegado de personal o un miembro de comité "no afiliado" no alcanzan.

Es muy difícil abarcar las múltiples circunstancias en las cuales se desenvuelve el trabajo representativo y sindical de un elegido bajo sigla ELA, por eso hay que tirar por la calle de en medio y apuntar únicamente unas líneas que al ser fundamentales pueden aclarar situaciones e inspirar tareas.

Penetración orgánica del sindicato en la empresa

Existe una ley —el Estatuto de los Trabajadores— que regula todo lo referente al delegado de personal y al Comité de Empresa. Sin embargo, y muy significativamente, no existe aún —siempre se está retrasando su discusión— nada legislado sobre la **acción sindical** en la empresa que es la que, de existir, habría que comentar en este momento. Es natural. El Comité de Empresa y el delegado de personal son creaciones de la ley, del legislador. Y no ha sido ajeno a su intención el obstaculizar la presencia y la acción sindical en la empresa. Sin embargo, la penetración del sindicato en la empresa, el que esta presencia sea reconocida y el que sirva para desarrollar una acción eficaz en defensa de los intereses de los trabajadores, dentro de un contexto de solidaridad organizada de clase, ha sido la idea y el intento porfiado de los trabajadores desde el inicio del movimiento sindical. Y los empresarios han ofrecido una resistencia obstinada a este intento de los trabajadores. Quieren evitar que "sus" trabajadores tengan un vínculo orgánico de solidaridad que se extienda fuera de la empresa: aislados dentro de la empresa son más débiles, piensan. Y también son alérgicos a aceptar que el sindicato con todos los medios que los trabajadores agrupados, sindicalizados, pueden poner en pie, penetren en su empresa y actúen como tales en "su" empresa, en su feudo.

Con lo dicho, ya queda clara una línea maestra que ELA preconiza como norma de actuación para los elegidos en estas elecciones "sindicales" en candidatura de nuestra sigla: **hay que hacer presente orgánicamente el sindicato, ELA, en la empresa**, hay que conseguir que su personalidad sea reconocida y, por fin, hay que trabajar por que esta representación sindical en la empresa disponga de las atribuciones y ejercite las funciones que como representación de la clase trabajadora le corresponde. Atribuciones que alcanzan también la capacidad negociadora con el empresario en nombre del colectivo de los trabajadores. Pensamos que como lógica consecuencia de ser criatura de los legisladores, el sistema de representación por delegados y comités del personal carece de la eficacia necesaria, encierra la solidaridad orgánica en los límites de la empresa y fo-

● **Ostentas una representación orgánica por la que ELA como tal decide estar presente y actuar por tu medio en la empresa.**

menta tendencias corporativas insolidarias.

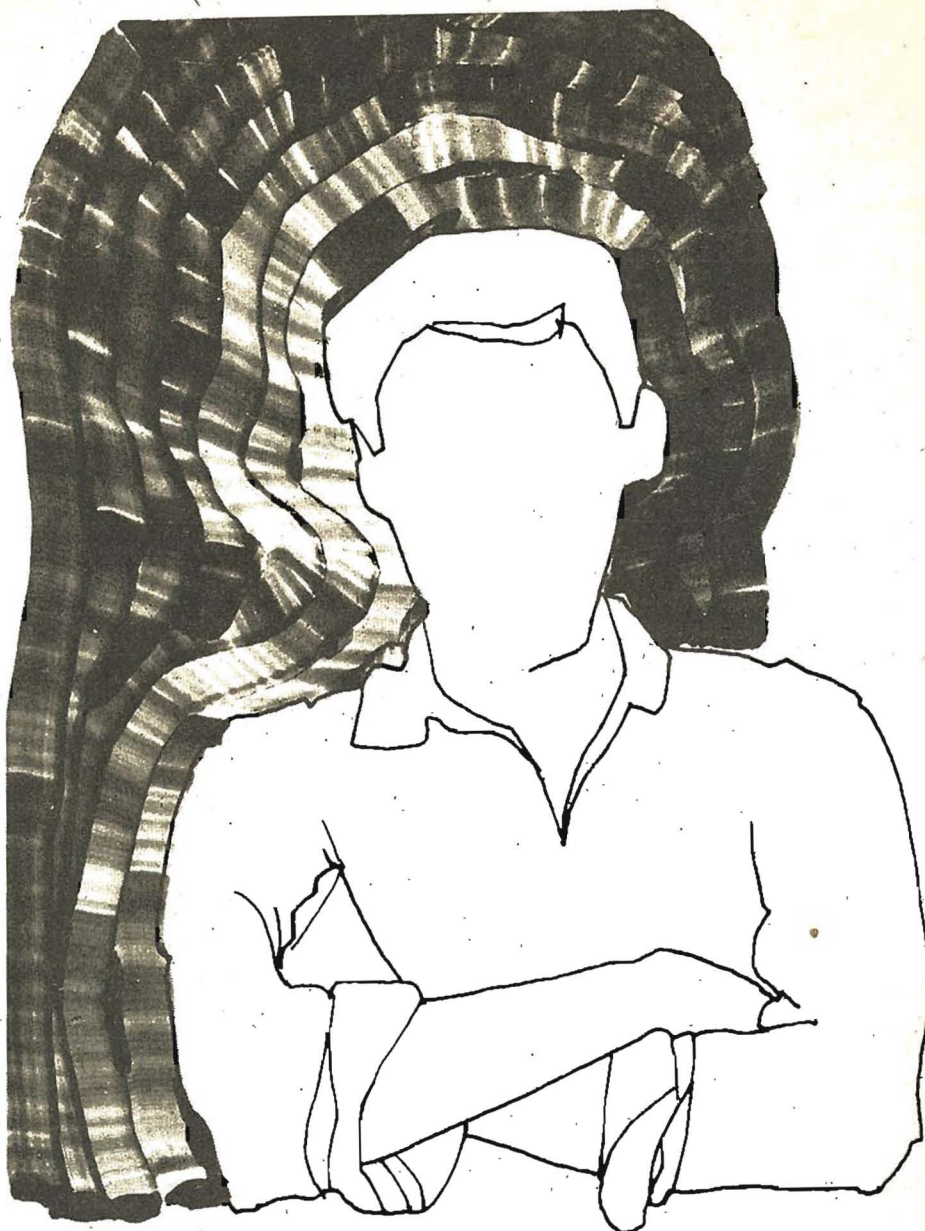
Concreción de esta acción sindical

La forma de concretar esta acción sindical variará accidentalmente en virtud de la diversidad de circunstancias que configuran las características de cada empresa. No hay dos empresas iguales. Pero sí que pueden indicarse algunas orientaciones de valor general.

1.—El trabajo de afiliación **sindical** —por pequeña que sea la empresa, si eres el único afiliado de ELA, siempre estarás a falta de apoyo— no tiene que quedar en eso simplemente, afiliación, sino que entre todos los afiliados tienen que dar vida a una **Sección Sindical**. La Sección Sindical tiene que alcanzar un firme grado de estabilidad y de eficacia además de poseer una personalidad propia dentro de la empresa, y una responsabilidad asimismo propia integrada orgánicamente en el seno de ELA. La conformación interna de cada Sección Sindical responde a las circunstancias que la condicionan en los diversos aspectos de afiliación, información, adopción de posicionamientos, formación, etc.

2.—La Sección Sindical tiene que articularse estrechamente dentro de ELA, tanto por la línea profesional en la respectiva Federación, como por la Unión Comarcal en la Interprofesional.

3.—En su relación con los demás sindicatos presentes en la empresa, la sección de ELA debe guiarse por unos criterios claros: fomentar la sindicalización de la empresa; propiciar el reconocimiento y el protagonismo de las Secciones Sindicales; contribuir a la clarificación sindical en la empresa; ganar, por actitud de servicio, dedicación y combatividad una amplitud representativa cada vez mayor; con un creciente peso y prestigio de las Secciones Sindicales, instaurar una línea de decisiones en las que éstas cada vez signifiquen más.



4.—En el comité o en la reunión de delegados o en la asamblea de trabajadores, el elegido **sindical** que eres tiene que expresar la opinión y tiene que mantener las posturas elaboradas en coherencia con los posicionamientos de ELA, en contacto con la propia Federación y en deliberación con los miembros de la Sección Sindical. Siendo un electo ELA sería un contrasentido que te movieras en solitario, con personalismos y sin la garantía de un apoyo solidario de dentro y de fuera de la empresa. Utiliza a fondo todos los servicios y los soportes, los apoyos y las posibilidades de acción a los que tienes acceso como miembro representativo de ELA. Por tu sentido de solidaridad trabajadora, por tu proceder sindicalista y por tu eficacia ampliarás el crédito que te han concedido los trabajadores de la empresa y ELA, el sindicato más representativo de Euskadi.

Ideas claras

Todo esto no es nada complicado, la práctica sindical sólo se complica cuando no se tienen ideas claras. Todo lo dicho puede resumirse en las siguientes afirmaciones:

1.—Mentalízate como hombre de ELA

y actúa como tal siempre y en cada ocasión en que ejerzas como delegado electo en las elecciones sindicales: ante el empresario, en el comité, en la relación con los demás trabajadores, o con los otros sindicatos, etc.

2.—Apóyate en la Sección Sindical (la que existe o la que has de crear e impulsar), incrementala, vitalízala cada día más. Es tu palanca y a la vez tu punto de apoyo.

3.—Permanece en contacto permanente con los órganos de ELA (Federación, Comarcal...) a los que más directamente estás vinculado. Sin contar con que te sentirás sostenido, se te abrirán y ampliarán perspectivas en las que situarás los hechos de tu centro de trabajo y descubrirás su estrecha vinculación a los problemas de la clase trabajadora en su conjunto.

4.—Mantén una relación estrecha con los trabajadores, de entre los cuales eres uno más en el que han depositado una cuota de confianza a la que tienes que corresponder con realismo y eficacia. Infórmate de la realidad laboral, social, etc. de la empresa y de cada trabajador, de los estados de opinión, de los problemas a todos los niveles en los que se presentan o tienen

incidencia. Analiza, completa, discute los temas de más interés. No todo interesa a un sindicalista ni todo en el mismo grado. Y sin embargo sí existen aspectos que con harta frecuencia se silencian y cuyo conocimiento es vital para una acción sindical efectiva y correcta. Tienes que ser un conocedor perfecto de la empresa desde el punto de vista sindicalista.

5.—Y no abandones tu formación sindical. Si te digo que es necesaria y llega a convertirse en atrayente, no te digo mucho. Pocas cosas hay tan perniciosas para la clase trabajadora que un representante suyo que utiliza la cabeza fundamentalmente para embestir. Fuerza sindical no es equivalente a encrespamiento visceral. El movimiento sindical se ha basado en poder y clarividencia, en fuerza e inteligencia. Cultiva sindicalmente tu capacidad intelectual y descubrirás que la militancia sindical puede inspirar una vida.

Si a todo lo dicho añades una cuidadosa planificación de tu gestión como delegado ELA —no a solas que para eso está ELA— y te dedicas a una metódica y firme realización de lo planificado, habrás contribuido espléndidamente a que el movimiento sindical, ELA y la solidaridad trabajadora, llegue más lejos en su histórico caminar.

ITURRIAGA



La afiliación, objetivo prioritario

El mayor error que podría cometer un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa afiliado a un sindicato, en nuestro caso ELA, es olvidarse precisamente de que es sindicalista fuera y dentro del Comité. Quiere esto decir, en primer lugar, que todo su trabajo en el Comité tiene que hacerse desde la perspectiva de militante sindical, en conexión directa con la Sección Sindical, la Federación y la Unión Local o Comarcal correspondiente. Es ésta la única forma de conseguir que su trabajo sea realmente efectivo y redunde en beneficio de todos los integrantes de la plantilla.

El delegado de ELA, algo más que un delegado

Los delegados de personal y miembros de comité pertenecientes a ELA tienen que ser los portadores de las propuestas previamente discutidas, analizadas entre los afiliados, tienen que presentar las iniciativas de la Federación de ELA en la que se incluye su centro de trabajo y tienen que contar con todo el respaldo y el asesoramiento de ELA; en resumen, tienen que "sindicalizar" el comité trabajando más y mejor, nunca desconectados del sindicato.

Esta manera de proyectar el trabajo como delegado de personal o como miembro del comité conlleva de forma inmediata una tarea importantísima, que hay que realizarla día a día, y es la afiliación. De nada sirve el que ELA haya ganado las elecciones sindicales, que haya aumentado de manera notable su presencia en los comités de todos los sectores industriales y de servicios si no se aprovecha este éxito para aumentar las tasas de afiliación.

En muchas empresas los porcentajes de sindicación son ya altos y en otras muchas empresas bajos o incluso muy bajos, pero en todos los supuestos hay que partir de una convicción: que el campo para la afiliación es todavía enorme.

La afiliación es un trabajo cotidiano

Aunque no siempre, en numerosas ocasiones sí, el delegado de personal o miembro del comité es la cuña más valiosa para esta tarea de convencimiento, de explicación de las ventajas que para todo trabajador tiene el estar en un sindicato. Y en relación a este aspecto no basta, ni mucho menos, el hacer las cosas bien en el comité, sino que es preciso el contacto directo individual con cada trabajador, una y otra vez, siempre con la hoja de afiliación en el bolsillo.

Al fin y a la postre creo que cuando termine el mandato de dos años que ahora comienza es cuando se podrá hacer definitivamente el balance de los resultados de las elecciones que han concluido, precisamente porque sólo entonces conoceremos, por el aumento de afiliados que consigamos, en qué se ha concretado tanto esfuerzo.

Hay que hacer, qué duda cabe, también otras cosas, pero sin despistarnos en algo tan fundamental como la afiliación. Si el sindicato es la mejor alternativa para defender los intereses de los trabajadores, por no decir la única, sólo fortaleciendo el sindicato es posible avanzar, mejorar nuestra relación de fuerzas.

Esto es clave y no por airearlo muchas veces pierde interés.

No olvide, pues, ningún delegado de personal o miembro de Comité de Empresa que, al igual que el resto de los militantes de ELA, el verbo sindicalizar hay que declinarlo por activa y por pasiva. El estar en el comité no es ninguna tregua, al contrario, una razón más para afiliarse, afiliarse y afiliarse.

J. ELORRIETA

Los resultados de las elecciones sindicales van a condicionar y mucho la negociación colectiva del año en curso, fundamentalmente por los requisitos que el Estatuto de los Trabajadores establece en cuanto a la representatividad cara a los convenios.

Así nos encontramos, en primer lugar, que para que un sindicato esté legitimado para negociar un convenio de nivel superior a la empresa, éste es el caso de cualquier convenio sectorial, es necesario que tenga, como mínimo, un diez por ciento de los delegados elegidos afectados por el ámbito de dicho convenio.

El listón del diez por ciento

Con los datos de las elecciones sindicales en la mano, en Euskadi solamente tres sindicatos: ELA, UGT y CC. OO. y por este orden alcanzan en cómputo global este listón del 10 %.

Es decir, pues, que salvo en sectores muy concretos y marginales en cuanto al número de trabajadores y dado que sólo los sindicatos pueden negociar convenios más allá de la empresa, la composición de las mesas negociadoras estará integrada por los tres sindicatos representativos, al menos como norma.

Está, por otra parte, el requisito de que para constituir la mesa negociadora es necesario que ambas partes, sindical y patronal, reúnan como mínimo una representatividad del 50 %. Circunscribiéndonos a la composición sindical, y también con los datos de las elecciones, puede decirse que de manera general, esto es excepción de algunos sectores muy definidos, también esta exigencia se llena holgadamente con la inclusión de ELA, UGT y CC. OO.

La última cifra del Estatuto de los Trabajadores en relación con los convenios colectivos es la que condiciona la aplicación general del convenio a la conformidad de por lo menos un 50 % de cada una de las partes de la mesa.

La cuestión tal y como se plantea tiene mucho interés sobre todo por lo que supone aplicación general.

La norma de aplicación general

Desde una perspectiva sindical y partiendo del supuesto de que no haya discrepancias en cuanto al contenido del convenio en la representación trabajadora, tal cláusula

Elecciones sindicales y negociación colectiva

sula normativa presenta la ventaja que de todos los empresarios y no solamente los firmantes o representantes están obligados a cumplir lo que se acuerde.

Pero también desde una perspectiva sindical en el supuesto contrario, de falta de acuerdo entre los sindicatos que forman la mesa, es la voluntad de quienes tengan más del 60 % de represen-

No se agota aquí la relación resultados elecciones sindicales-convenios colectivos porque unos buenos resultados de las elecciones nos posibilita abrir nuevos flancos de negociación y esto tiene una utilidad inmediata en aquellos sectores que se negocian fuera de Euskadi. Este es el caso de la Banca, Seguros, etc. y otras ramas de actividad en las que hay

● **En Euskadi sólo tres sindicatos: ELA, UGT y CC. OO., y por este orden, alcanzan en cómputo global el listón del 10 % de representatividad.**

● **La proporcionalidad en las mesas negociadoras debe ser exigida en todos los convenios sectoriales.**

● **Los resultados de las elecciones sindicales permiten que en Euskadi se puedan negociar más convenios.**

tatividad la que determina la aceptación, o en su caso, rechazo.

Se entiende pues que planteada así la aplicación general de un convenio, tengamos que prestar atención a la cuestión de la proporcionalidad. Es decir, que aunque el Estatuto no lo dice de manera expresa, tenemos derecho y es a todas luces conveniente, que exijamos que las composiciones de la representación sindical se haga de acuerdo al porcentaje de delegados obtenidos por cada sindicato. Es ésta la forma de evitar "sorpresas" en sectores donde ELA sea mayoritaria.

que recuperar toda la dinámica negociadora para que nuestro lema negociar todo en Euskadi sea realidad progresivamente más afianzada.

Lo que ocurre en la empresa

Descendiendo ya al ámbito de la empresa, podemos decir, igualmente, que la incidencia de los resultados sindicales va a ser notoria en el planteamiento de la negociación y no sólo en cuanto a sus contenidos sino también en cuanto a su ámbito.

En lo que respecta a sus contenidos y para poner un ejemplo muy claro, nos encontramos que en aquellas empresas en las que la UGT tenga una representación mayoritaria o predominante en el comité, el techo salarial viene impuesto por el AMI. En cambio, en las empresas donde ELA es mayoritaria o predominante, los incrementos salariales podrán igualar e incluso superar los incrementos de los precios. En lo que respecta al ámbito es obvio que en aquellas empresas con varias plantas, incluso con algunas fuera de Euskadi: Firestone, Westinghouse, etc., depende también de la composición del comité recientemente elegido para que se haga más o menos énfasis en negociar a nivel de planta o de empresa. En estos casos puede haber discrepancias y de hecho las hay al menos en algunas empresas entre ELA y UGT, ya que mientras para nosotros es conveniente acercar la negociación al nivel más bajo, para UGT prima el convenio en la cumbre.

Las cifras del Estatuto son muy importantes

En este análisis de la relación elecciones sindicales-convenios colectivos, no puede pasar tampoco desapercibido que al obtener ELA más del 15 % de los delegados de Euskadi, está legitimada para negociación en el ámbito estatal aquellos convenios que por las razones que sean se discuten a este nivel. Como podemos observar, los números y la letra de la parte tercera del Estatuto de los Trabajadores, parte que regula la negociación colectiva, dan para mucho, siempre que los resultados de las elecciones sindicales sean, como en nuestro caso, buenos, que no quiere decir ni mucho menos, insuperables, porque tenemos que llegar a cotas de representatividad más alta y llenar las lagunas que aún tenemos.

En relación a los convenios de este año, que es lo más inmediato, solamente nos resta insistir que cada delegado de ELA tenga en cuenta los datos y consideraciones que hemos barajado sacando el mayor provecho de la representatividad obtenida tanto dentro como fuera de la empresa. La búsqueda de la unidad de acción con los otros dos sindicatos representativos, UGT y CC. OO., no está reñida con esta posición.

J. E. AURREKOETXEA

El sindicato, los delegados y la negociación colectiva

● La información, la iniciativa son imprescindibles para que la negociación colectiva sea algo vivo que interese a todos los trabajadores.

● El convenio no termina cuando se firma, hay que hacer un seguimiento de su correcta aplicación.



Llevamos muy pocos años negociando los convenios colectivos. Han quedado atrás los tiempos del Sindicato Vertical, las UTT, etc. Ha terminado el padrinozgo efectuado en su peor sentido por la patronal. Se han quitado las caretas que les cubrían, y en estos momentos no tienen inconveniente en luchar abiertamente contra los sindicatos. Hoy día es normal hablar de congelaciones salariales, rescisiones de contrato (antes se le llamaba despido), trabajadores eventuales, "necesidades de la empresa", en definitiva. Bajo estas frases se cubren los intentos más antiobrerros en la práctica. La realidad es clara: mayores beneficios que nunca, incrementos de

productividad, especialmente importantes, etc. Por otro lado, tenemos que llevamos desde el Pacto de la Moncloa una pérdida de poder adquisitivo constante en los salarios, una media anual de 300.000 parados más... ¿A dónde vamos?

Pocos años de práctica sindical llevamos los sindicatos en la legalidad. Y este hecho revela la falta de cuadros, de militancia, de penetración, de consolidación, de fuerza en última instancia, que hoy arrastra el sindicalismo en general. Desde esta perspectiva, es claro lo que tenemos que hacer: penetrar y consolidar el sindicato hasta en la última empresa de Euskadi, que las secciones sindicales se reúnan, discutan los

problemas y decidan por ellos mismos; tenemos que realizar un trabajo constante de formación de militantes, que haya actividad sindical, que haya... sindicalismo.

Esto es el tipo de sindicalismo que ELA entiende y que lleva en la práctica: sindicalismo a ras de tierra, en la fábrica, sindicalismo de participación, porque es la única posible, si queremos el fortalecimiento sindical.

La otra vía, hacer convenios de oficina, elevar el nivel, que se negocien "grandes convenios" en Madrid, es matar la dinámica sindical, es debilitar el sindicalismo, es vaciar el sindicato, y ELA no está por ello. ¿Cómo lograr esta participa-

ción en las decisiones?

¿Cómo consolidar una dinámica activa sindical?

¿Cómo hacer que haya una información constante?

Como delegados que hemos sido elegidos, ¿cómo tenemos que actuar?

Vamos a distinguir en principio, empresas que no tienen convenio, empresas con convenio propio y empresas a las que les afecta el convenio del sector.

1.—Empresas sin convenio

La situación normal que se crea es que, el afiliado no sepa por qué conceptos cobra, que no haya tablas por categorías, etc. Es decir, que no está regu-

ados y la



ado absolutamente nada. Es importante que ante esta situación, el delegado de ELA ponga en relación inmediatamente, ya sea con el responsable comarcal, ya sea con el responsable de la Federación. El objetivo es claro y rotundo: Informarse rápidamente, es el convenio que afecta a la empresa. Sino es el provincial será el sectorial del Es-

Una vez conseguido el convenio, estudiar si en la empresa se funciona según convenios salariales, jornada, cotizaciones, horas extras, etc. Enunciando siempre el convenio, o regulador de condiciones mínimas: es decir, que le haber perfectamente sa-

larios, jornada y otros conceptos en condiciones más ventajosas para el trabajador.

c) Lograr que en la empresa, se regularice por escrito, articulado, tablas, etc., las condiciones que existan.

d) Informar en todo momento a los afiliados de las gestiones o trabajos que estén haciendo el responsable comarcal, o el de la Federación, con el delegado.

2.—Empresas que les afecta el convenio del sector provincial

Dos son los órganos de participación y decisión fundamentales:

a) El Consejo Provincial, compuesto por los delegados

más caracterizados de las distintas comarcales, en el sector que nos referimos.

Es el que aprueba el anteproyecto, y el que decide en última instancia si se firma o no el convenio.

b) El Comité Provincial, que lo forman los militantes que trabajan en el convenio.

Son los que elaboran el anteproyecto, informan al Consejo, y participan directamente en la mesa negociadora, junto a la secretaria de la Federación.

c) El delegado en su empresa, tiene que informar en todo momento a los afiliados de su Sección Sindical, de la marcha de las negociaciones y recoger sus criterios y trasladarlos al Consejo.

d) En caso de no arreglo en la mesa negociadora, transmite las diferencias a sus afiliados, y recoge su parecer, para la decisión definitiva en el Consejo. En caso de conflicto, está en todo momento en relación con la Federación o Comarcal.

En definitiva, es una función activa que da carácter y personalidad, a la vez que es el elemento clave para el sindicato.

e) Una vez que se firme el convenio, recoge de la Comarcal o Federación uno, y lo tiene en todo momento en su empresa, para que no haya problemas de aplicación.

3.—Empresas con convenio propio

En estas empresas, el papel de los delegados se debe de

centrar en:

—Preparar bien los convenios. Para ello, debe de hablar con todos los afiliados y recoger las inquietudes y reivindicaciones que haya.

—Elaborar el anteproyecto, de acuerdo con las reivindicaciones recogidas, más las directrices de la Federación correspondiente, en materia de negociación.

—Informar en todo momento, la marcha de las negociaciones del convenio a todos los afiliados.

—Decidir en asamblea de delegados la decisión última. Para ello, entre los propios delegados, hay que estudiar y valorar correctamente las decisiones.

—En caso de iniciar algún tipo de conflicto, poderse comunicar inmediatamente a la Comarcal y a la Federación respectiva.

—En resumen, es fundamental la presencia y actividad del delegado sindical, en el modelo sindical que plantea ELA. Sólo con un fortalecimiento de la presencia, actividad y formación constantes, lograremos implantar un sindicalismo real, con fuerza y eficacia. Trabajemos juntos todos en esta línea.

—Para lograr esta correcta comunicación y relación, es muy importante contemplar en los convenios, por lo menos una hora mensual para la asamblea de la Sección Sindical, dentro de las horas de trabajo.

Sin pretender marcar unas líneas o directrices concretas, dada la complejidad de las situaciones y las diferencias abismales entre unas empresas y otras, sí vamos a reflejar unas líneas orientativas claras en cuanto a las reivindicaciones para este año. Es claro que nos encontramos ante un año difícil, por distintas circunstancias: crisis, con sus secuelas de expedientes, cierres, etc., ofensiva patronal en los convenios, división sindical y otros muchos factores. La realidad es como es, y a ella tenemos que atenernos.

Cuatro son los puntos reivindicativos básicos sobre los que vamos a incidir fundamentalmente: 1.—Aspecto salarial. 2.—Lo relativo al empleo. 3.—Tema de jornada. 4.—Reivindicaciones sindicales en el marco de la empresa.

Líneas orientativas para el año 1981

1.—Aspecto salarial

Tenemos que conseguir el mantenimiento adquisitivo de nuestro salario; para ello, tenemos que reivindicar el índice del coste de la vida (IPC) del año anterior, esto es, el 15,1% de incremento.

En aquellas empresas en donde existan de antes, revisiones semestrales, según el IPC, seguir manteniendo la revisión a toda costa. Cuanto más corta sea la revisión salarial, más al día andarán nuestros salarios.

—Que todos los conceptos por los que se cobra en la empresa, estén en nómina y claramente definidos.

Es la forma de evitar disgustos en los casos de enfermedad, jubilaciones, expedientes, etc.

—Que en cada convenio de empresa, haya tablas salariales, en donde se especifiquen todas las categorías y sus remuneraciones.

—Todavía nos encontramos con empresas donde no existe esto; y que acarrea problemas graves: trabajadores con categoría igual, que cobran distintos salario, contratación de trabajadores a salarios inferiores existentes en la empresa, lo cual acarrea una situación muy difícil inmediatamente en la empresa, el desconocimiento con los celos y la división que ello conlleva de los propios trabajadores, al ignorar los salarios, etc., etc.

Si hay que recordar brevemente, para tener base argumental, que es importante que se defienda el IPC del año 1980 como base reivindicativa de defensa del poder adquisitivo.

Pues la ofensiva patronal y la dejadez de la UGT, por medio del Acuerdo Marco y Pacto de la Moncloa en su día, quieren que la base reivindicativa en cuanto a incrementos salariales sea el IPC del año en curso.

2.—Lo relativo al empleo

No tenemos que esperar a que la empresa en donde trabajamos se vea inmersa en un expediente para preocuparnos de este aspecto. Precisamente en la negociación de un convenio, es cuando más posibilidades hay que prever y garantizar el empleo, ante futuras posibles situaciones de inestabilidad.

En este sentido, todos aquellos aspectos, como son: garantía del salario, indemnizaciones por expediente, marcar un procedimiento más favorable en caso de expediente, jubilaciones anticipadas, control estricto de las horas extras, control también de las posibles amortizaciones del puesto de trabajo, etc., etc.

No se trata de nada más, que de tener la preocupación de que puede haber problemas en la empresa y prever las situaciones.



3.—Tema de jornadas

En unos años de crisis aguda, y con un nivel elevadísimo de trabajadores sin empleo el tema de jornada es básico desde la perspectiva que supone, una conquista importante para los trabajadores y una redistribución del trabajo disponible, por lo tanto, más posibilidades de trabajo para todos.

Desde esta óptica, es pues importante conseguir una disminución de

jornada, de al menos 50 horas al año. Lo normal en los convenios provinciales, es de que haya una jornada anual de 1.925 horas-1.930 horas. Pero a nivel de empresa, lo importante es que lleguemos a 50 horas de reducción.

Cuando hay trabajadores a relevos la jornada anual normal es de 1.837 horas efectivas.

4.—Reivindicaciones sindicales en el marco de la empresa

En este punto, el objetivo tiene que

ser claro y rotundo: el fortalecimiento del sindicato dentro de la empresa. Frente a un Estatuto que potencia a los comités y frente a una patronal interesada en la no presencia organizada del sindicato en su empresa, tenemos que luchar fuerte para conseguir que el sindicato tenga presencia y fuerza dentro de la empresa. Para ello:

—Tiene que haber un delegado sindical, representante del sindicato, elegido entre los propios afiliados de la empresa, con garantías y atribuciones iguales que a los miembros del comité.

—Reconocimiento del sindicato para toda cuestión de información y comunicación en la empresa. Que al menos trimestralmente se nos facilite información de la marcha de la empresa, así como también en caso de expediente.

—Reivindicar 12 horas al año (1 al mes) para reuniones de afiliados dentro de las empresas en las horas de trabajo. Es la forma de conseguir una relación y comunicación entre todos los afiliados.

En definitiva tenemos que lograr que haya actividad sindical propia en la empresa. Estos son, de una forma breve y clara, las cuatro líneas orientativas, bases en cuanto a reivindicaciones para este año.

Pero hay que insistir en otro punto; y es, en que los delegados tenemos la obligación en nuestra empresa, de que todos los afiliados tengan información constante de que hagamos reuniones con ellos, escuchar la opinión de todos y decidir lo que opine la mayoría. En caso de aprobación o no del conflicto, o en caso de huelga, hay que hacer votación secreta entre los afiliados. Es la única forma de lograr una actividad plena y una unión de los afiliados, que a la postre, servirá para un mayor fortalecimiento sindical.

Problemas más comunes y vías de solución

Se me ha encargado la redacción de un artículo destinado a la nueva revista para delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, en el que se pongan de relieve los aspectos jurídicos más importantes que les puedan afectar en el ejercicio de sus funciones y los procedimientos que encaminen a su solución. Es difícil tratar el problema, teniendo en cuenta que ni todos los delegados tienen idéntica problemática. A pesar de ello trataré de sintetizar los problemas más comunes y sus posibles caminos de solución.


Es realmente importante que un delegado trate de superar esa teórica "imposibilidad" de conocimiento de las leyes que afectan a los trabajadores. La gran mayoría de las veces se trata más de comodidad que de imposibilidad. Es cierto que el estudio exige un esfuerzo importante, para un trabajador acostumbrado por necesidad a desarrollar únicamente esfuerzo físico, sin embargo, el incentivo que supone para él conocer las leyes que le afectan es también importante, y únicamente debemos canalizarlo para conseguir buenos resultados.

Conocer el convenio y la Ordenanza

En el terreno concreto de cada fábrica, cada delegado debe tener y conocer, por supuesto mejor que su abogado, el convenio que afecta a dicha empresa. El convenio, no basta con tenerlo, sino que hay que estudiarlo. No se trata de ponerse un montón de horas sobre el mismo, sino de dedicarle pequeñas lecturas periódicas, y de acudir a él a cada problema que surja en la empresa.

Además, es fundamental que cada delegado posea la Ordenanza Laboral de su sector. Existe en el mercado una editorial que publica todas las Ordenanzas a un precio muy reducido, se llama Editorial García Enciso, sin embargo, aunque a un precio más elevado pueden adquirirse en librerías especializadas las publicadas por el Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, cuyo contenido es más amplio que la anterior. Para manejar la ordenanza es muy importante manejar el índice que trae cada una de ellas al final del libro, en él debemos encontrar el capítulo que se refiere al problema que en cada momento tratamos de solucionar.

A la hora de manejar la ordenanza para solucionar un problema no regulado en el convenio vigente en cada empresa, es importante contrastar lo que la Ordenanza diga, con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ya que ha sido publicado recientemente y modifica bastante las Ordenanzas. En la revista semanal de ELA se envió a cada afiliado el texto íntegro del Estatuto, pero si no lo tienes o lo has perdido, puedes adquirir por 140 pesetas en cualquier librería un texto de la colección "Separatas del Boletín Oficial del Estado". El Estatuto debe manejarse igual que las Ordenanzas a través del índice.



● Es fundamental que cada delegado posea la Ordenanza Laboral de su sector.

A la Delegación Territorial de la Consejería de Trabajo del Gobierno vasco

D.....

D.....

D.....

mayores de edad, delegados de personal de, que señalan a efectos de notificaciones el domicilio de..... comparecen y DICEN:

- (1) Que el puesto de trabajo es peligroso por
- (2) Que la empresa incumple la obligación de.....

SOLICITAN

- (1) Tenga por presentado este escrito y, previas las comprobaciones de rigor, declarar que el puesto es excepcionalmente penoso, peligroso o tóxico.
- (2) Tenga por presentada la denuncia que en este escrito se contiene y, previas las comprobaciones de rigor, levantar acta de infracción a la empresa, requiriéndole para que cumpla la normativa vigente.

Es de justicia que reiteran en....., a

FIRMAO.

El delegado que se acostumbre a manejar el convenio, Ordenanza y Estatuto de los Trabajadores, sin duda solucionará gran parte de los problemas que surjan en su empresa, y desde luego evitará en muchas ocasiones que los trabajadores sean engañados, ya que si la empresa no atiende a sus reclamaciones, acudirá sin duda al abogado de la Confederación a quien expondrá el problema con toda claridad. Sin embargo, se producen a menudo en las empresas una serie de problemas cuya solución, si no se consigue por vía de diálogo puede ser resuelta por los propios delegados a través de la Inspección de Trabajo. En este sentido hay que decir que cuando una empresa incumple la Legislación vigente (convenio, Ordenanza, Estatuto, etc.), ese incumplimiento debe ser denunciado a la Inspección de Trabajo. La denuncia es muy sencilla (a veces) y puede ser hecha por los mismos delegados. Debe dirigirse a la Delegación Territorial de la Consejería de Trabajo del Gobierno vasco, encabezarse con el nombre y apellidos de los delegados señalando un domicilio, expresando los hechos concretos de la denuncia, y solicitando que se investiguen y se sancione a la empresa.

Cuando los incumplimientos patronales son muy claros, es decir, cuando exista por parte de la empresa alguna justificación, es conveniente consultar el problema a los Servicios Jurídicos de la Confederación.

Hay que vigilar el cumplimiento de las normas

Especial relieve tienen los problemas de seguridad e higiene de las empresas, sobre todo en

● Cuando los incumplimientos patronales no son claros, es conveniente consultar con los servicios jurídicos de ELA.

aquellas en las que no exista Comité de Seguridad e Higiene. Los delegados de estas empresas, deben adquirir igualmente la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y vigilar que sus disposiciones se cumplan estrictamente por las empresas. Cada semana el delegado, puede leer un capítulo de esta ordenanza y contrastar con la situación de la empresa. Caso de observar algún incumplimiento debe requerir al empresario para que ponga solución, y si no lo hace formular denuncia a la Inspección de Trabajo como antes hemos dicho.

Merecen igualmente mención los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad. Si observáis en vuestras empresas que algún puesto de trabajo es penoso, tóxico o peligroso, solicitud de la empresa la declaración del plus correspondiente, y si en breve plazo no contesta solicitarlo de la Consejería de Trabajo o acudid a vuestro responsable comarcal para que lo haga.

En caso de duda, conectar con el sindicato

Los delegados adquieren especial importancia en los casos en que las empresas modifican substancialmente las condiciones de trabajo (horario, jornada, turnos, sistema retributivo, rendimientos), en los que su consentimiento es necesario para que la empresa pueda llevarlas a cabo. Si los trabajadores no consienten, la empresa no puede hacerlas por su cuenta y debe solicitar a la Consejería de Trabajo la autorización oportuna. Caso de que la empresa por su cuenta modifique las condiciones, debe ser denunciada. Igual importancia tiene la opinión de los delegados en los casos de expedientes de regulación de empleo, sin embargo, por complejidad y por la trascendencia que pueden tener es necesario acudir con ellos a la Federación respectiva.

En general para cualquier problema para el que no veáis claramente la solución conviene que os pongáis en contacto con el responsable comarcal, quien os pondrá en vía de solución bien por sí mismo, bien a través de los servicios jurídicos, o Federación correspondiente.

ANTON ALBERDI

Competencias y garantías

El Estatuto de los Trabajadores, en vigor desde el 15 de marzo de 1980, regula en su Título II los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa. Pues bien, si todo delegado de personal o miembro del Comité de Empresa debe conocer con suficiente detalle el articulado del Estatuto, interesa, sobre todo, que comience subrayando las competencias y las garantías que la ley le confiere como representante de los trabajadores.

Difícilmente un delegado de personal o miembro del comité podrá realizar satisfactoriamente las funciones propias que su representatividad le exige si ignora cuáles son sus atribuciones y garantías amparadas por la legislación vigente.

No son pocas las ocasiones que por falta de conocimiento preciso sobre estas cuestiones la patronal niega una información que está obligado a facilitar o se opone a que los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa hagan uso de las horas mensuales a las que tienen derecho.

Los representantes de los trabajadores de la media y, sobre todo, de la pequeña empresa son, por supuesto, los más expuestos a que actitudes patronales autoritarias en unos casos, paternalismo en otros, les ignoren o recorten competencias y garantías; razón de más para que conozcan al dedillo el alcance de las mismas.

En el recuadro adjunto incluimos, por las razones expuestas, los artículos del Estatuto que recogen las competencias y garantías referidas. En el artículo 62.2 figuran las atribuciones de los delegados de personal, en el artículo 64 y 65 las correspondientes al Comité de Empresa y en el artículo 68 las garantías de todos los representantes del personal.

Finalmente, interesa indicar que el contenido de los artículos mencionados tienen un carácter de mínimos, de manera que algunos de sus puntos han sido ampliados y mejorados vía convenios, ya sean convenios de empresa o de sector. Así, por ejemplo, son varios los convenios provinciales que han incluido un montante de horas mensuales retribuidas para los representantes de los trabajadores superior al fijado en el Estatuto o permiten la acumulación de horas. Es decir, que cada representante de los trabajadores tiene que conocer también lo que en materia de derechos sindicales y del Comité de Empresa se estipula en el convenio vigente que incluye a su empresa o centro de trabajo.

ROBLEDO

Artículo 62. Delegados de personal

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores fijos, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores fijos, si así lo decidieron éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, secreto y directo, los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Artículo 64. Competencias

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- 1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - 1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
 - 1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.
 - 1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
 - 1.8. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.
 - 1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 - 1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
 - 1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1.2.1, 2.3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial a todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 68. Garantías

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolas a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

	Horas
Hasta 100 trabajadores.....	15
De 101 a 250 trabajadores.....	20
De 251 a 500 trabajadores.....	30
De 501 a 750 trabajadores.....	35
De 751 en adelante.....	40

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.



Y ahora que soy
delegado...
¿qué?

El miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, una vez elegido, se hace acreedor de una serie de derechos y obligaciones que le confiere la Legislación Laboral. Pero, además, por el hecho de su elección, el nuevo delegado se encuentra con que se abre ante él, un amplio campo de acción, de responsabilidad y de relaciones.

El desarrollo del cargo, va involucrando a acción diaria del delegado, al menos en una dirección cuádruple:

1) Relación con los trabajadores de su propia central sindical, su Sección Sindical de empresa, que han puesto en él su voto y su confianza para que les represente en el comité.

2) Relación con el conjunto de los trabajadores de la empresa, de los que directa o indirectamente se convierte en representante.

3) Relación con el resto de los componentes del comité o delegados, que pertenecen a otros sindicatos o que deben su elección a influencias de tipo personal.

4) Relación con la patronal y la dirección de la empresa, con quien deberá discutir y negociar problemas diversos.

La formación es de absoluta necesidad

Es indudable que esta tarea de múltiples facetas, exige al delegado en cuestión, una capacitación y preparación, si quiere desarrollar adecuadamente la labor que le corresponde desempeñar. El delegado necesita así una variada capacitación, que requiere abordar al menos, unos conocimientos mínimos de diversos temas. Cuanto más altos sean estos mínimos tanto mejor. A mayor capacitación, más reconocida representatividad y más válida imagen sindical conseguirá. En cuanto a materias que le es necesario conocer y dominar, podemos enumerar las siguientes:

a) **Sindicalismo:** Sólo un estudio y análisis del sindicalismo, permitirá al delegado o miembro del comité, pero miembro a su vez de un sindicato, tener clara su trayectoria como sindicalista y actuar conforme a la misma tanto en los trabajos de comité como en el resto de labores sindicales en la empresa. Sólo con una profundización en el estilo de sindicalismo que quiere desarrollar, sabrá relacionarse adecuadamente

con delegados de otros sindicatos, con aquellos trabajadores no-sindicados, frente a la patronal...

b) **Legislación Laboral:** Muchos serán los problemas que se presentarán sobre aspectos regulados por la Ley: salario, jornada, contrato, sanciones, despidos, permisos... Estas serán en muchos casos, materia segura de innumerables consultas que se le plantearán al delegado, tanto con carácter individual como desde la óptica del conjunto de trabajadores de la empresa. Y es que con frecuencia será el delegado el que deberá cuidar de que se cumplan los convenios, los pactos y acuerdos, el que se aplique la Ley, etc.

c) **Economía:** Como miembro del comité, el delegado tiene acceso a una información sobre la situación del sector de la empresa, al balance y la cuenta de resultados, a decisiones patronales que incidan sobre los trabajadores, etc. El acceso a esta información será un derecho vacío si no se adquiere una mínima capacitación para una comprensión de lo que las cifras nos transmiten.

d) **Negociación:** El delegado es quien normalmente negociará los convenios y pactos de empresa. Cuanto mejor se conozcan las materias negociables, la estrategia de la negociación, la técnica de la misma, y cuanto mejor preparado se acuda a la mesa, mejores resultados podrán obtenerse. La capacitación en esta materia, es pues algo que un delegado no puede olvidar.

Otros muchos temas podríamos enumerar, pues el delegado deberá ser conocedor de un poco de todo y cuanto más de mucho conozca, tanto mejor.

La Confederación, la formación

Pero la capacitación requiere medios formativos que permitan conseguirla. La autoformación individual, tiene que completarse con medios formativos y las conclusiones personales han de ser confrontadas con las de otros sindicalistas. Los delegados de ELA cuentan para conseguirlo con los siguientes medios:

—Cada una de nuestras Federaciones y de nuestras Uniones Comarcales, tienen ya elaboradas o en proceso de elaboración sus planes de formación, orientadas a la preparación técnica e ideológica de los delegados de su demarcación. Si no lo has hecho aún, contacta con los responsables de cada uno de los indicados organismos e infórmate de los planes concretos que existen. Interesa que participes tanto en la programación de estos planes, como en la asistencia a los cursos que se proyecten.

—A nivel Confederal iniciamos ya en marzo con carácter permanente los cursos para militantes. Haciendo uso de tus horas de permiso retribuidas por tu condición de delegado, podrás acudir a estos cursos que te servirán de orientación para el desarrollo de tu labor sindical. En los locales de la Interprofesional o los responsables de tu Federación, te informarán de cuantos detalles quieras conocer sobre estos cursos.

—Semanalmente recibes en tu domicilio el ELA-semanal, en este periódico tienes secciones fijas que pueden ser de gran utilidad: Apartado jurídico, sección económica, formación, información sobre la vida de las Federaciones, las negociaciones, las líneas de estrategia de la Confederación... Son temas que además de servirte para tu orientación personal, puedes utilizarlas en tu Sección Sindical, en el tablón de anuncios de tu empresa, etc.

Organiza en tu empresa el archivo de estos números; analízalos con tus compañeros; es un material que no debe faltar en ninguna Sección Sindical de ELA.

—Esta nueva publicación que tienes en tus manos, intenta cubrir también en parte esta finalidad. Cuenta con la misma como un instrumento más para tu capacitación como delegado.

—Si quieres desarrollar cursos de formación a nivel de Sección Sindical, contacta con el responsable de tu Federación o los responsables de formación, que podrán facilitarte programas, materiales y orientaciones para el desarrollo de los cursos.

—Si en determinados momentos requieres una información concreta sobre algún tema, puedes solicitarlo a nuestro Centro de Documentación, bien personalmente o a través del teléfono o por Correo. Puede haber informaciones que te serán útiles en tu trabajo diario.

Existen pues posibilidades para avanzar en la capacitación como delegados. Si tienes interés en esta tarea y realmente la consideras necesaria, comienza sin demora a dar los primeros pasos. Te convencerás de que es una de las mejores vías para nuestro fortalecimiento sindical.

M. TERE ZINKUNEGI

● **A mayor capacitación, más reconocida representatividad y más válida imagen sindical.**

● **La formación de un delegado tiene que ser variada y cubrir áreas tales como, sindicalismo, legislación y economía, negociación colectiva.**

● **La Confederación, así como cada Federación Comarcal tiene sus propios planes de formación.**

