

ELA-STV

SINDIKALGINTZA

N.º 3

REVISTA DEL DELEGADO
DELEGADUAREN ALDIZKARIASUPLEMENTO DEL SEMANARIO
SINDICAL ELA-STV - 1982-3-10

elecciones sindicales

hauteskunde sindikalak

El momento electoral justifica plenamente que este número de SINDIKALGINTZA lo dediquemos íntegramente a los comicios sindicales que se prolongarán hasta el 31 de diciembre.

Con este número queremos que todos los delegados de ELA entren más y más en la campaña, que participen activamente en la misma, sabiendo lo que el sindicalismo vasco se juega en este envite.

Hemos optado por una revista en la que se combinen artículos de carácter práctico con otros en los que se busca situar las elecciones sindicales del 82 en su contexto institucional reivindicativo, etc. No hay tiempo que perder, es hora de tomar la iniciativa primero, cada uno en su empresa; segundo, pero a la vez, apoyando, propiciando elecciones en otras empresas.

Nadie es imprescindible pero todos somos necesarios para la labor que nos ocupa en la que hay que conseguir que ninguna empresa quede sin delegados, y que la mayoría de los delegados sean ELA.

Mentalizarse, organizarse y trabajar a tope sin dejar para mañana lo que se pueda hacer hoy.



reto decisivo
sector publico
garantias del delegado



Un reto decisivo

Al igual que ahora justo hace dos años, nos encontramos en plena campaña de elecciones sindicales que hacen el número tres de las celebradas desde la legalización de los sindicatos en la primavera de 1977.

Si bien sería un tópico señalar que estas elecciones son las más importantes de las realizadas, no es ocioso destacar lo que significan para los trabajadores y los sindicatos, la renovación de los miles de delegados de empresa y miembros de comités, teniendo en cuenta el momento presente.

Un poco de historia

Haciendo un poco de memoria y para situarlas lo mejor posible, nada mejor que repasar las circunstancias de las dos anteriores, los cambios saltan a la vista.

En 1978, las elecciones sindicales que se montaron en el tiempo a todo el proceso de afiliación masiva, de creación de la infraestructura organizativa, el cometido básico era simplificar el atomizado mapa de siglas. En aquel momento no era posible descuidar todo el trabajo interno de construcción del sindicato y toda tarea había que compatibilizarla con la de conseguir el número de delegados que garantizaran el suficiente respaldo de los trabajadores.

En las segundas elecciones sindicales de 1980, ya con el Estatuto de los Trabajadores en vigor y una vez de que la práctica de dos años se había encargado de decantar un sindicalismo a tres a nivel de Euskadi, la cuestión se planteaba en otros términos más concretos, más directamente

conectados con la acción sindical cotidiana.

El Estatuto de los Trabajadores es muy explícito en sus exigencias para que un sindicato esté legitimado para negociar a nivel sectorial y coloca también el listón para poder gozar de la representatividad institucional. Así las cosas, en las elecciones se ventilaban dos temas claves, la representatividad global de cada sindicato y la representatividad sectorial de cada federación de industria.

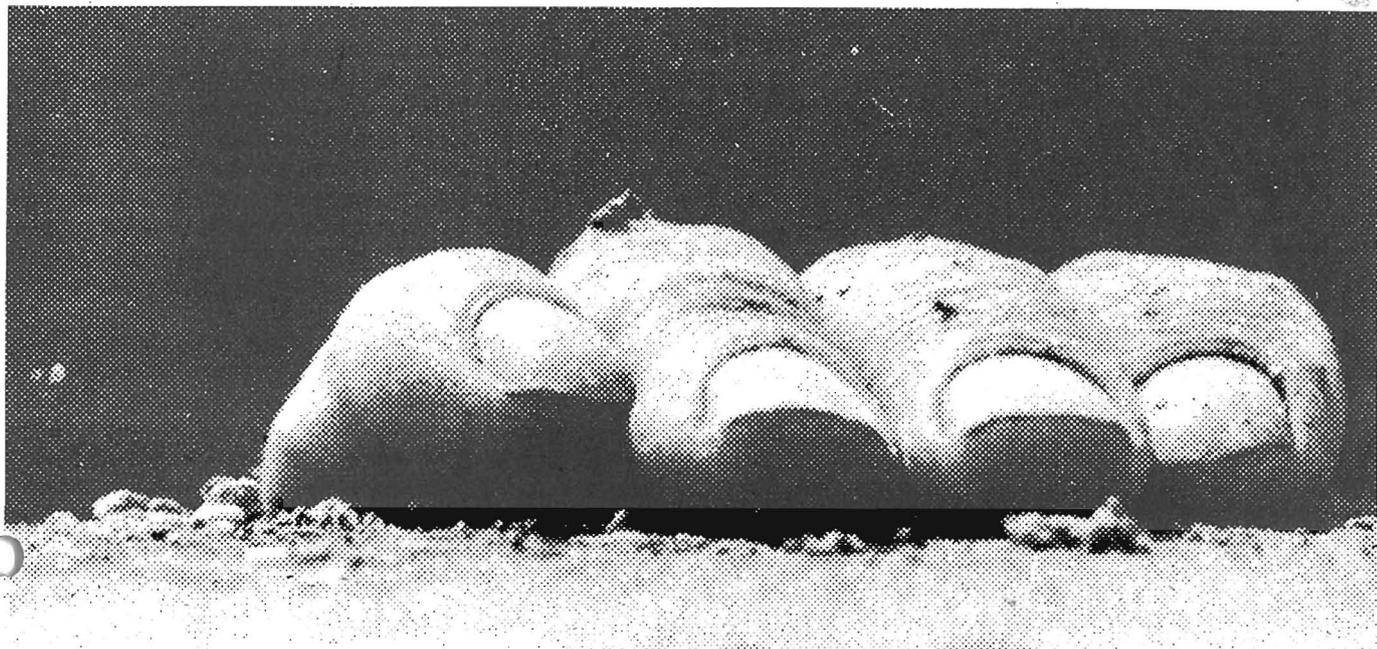
Hace dos años salimos bien librados de la prueba, al rebasar el 15 de representatividad en el ámbito de Euskadi con lo que según el artículo adicional sexto del Estatuto de los Trabajadores conseguimos el derecho a participar sin restricciones en los institutos tripartitos a nivel del Estado, en las conferencias anuales de la OIT, etc.

Respecto a la legitimidad para negociar a nivel sectorial, el resultado fue también satisfactorio, ya que en la inmensa mayoría de los convenios que se negocian en Euskadi, obtuvimos más del 10 % de los delegados requeridos y en los convenios estatales más del 15 % exigido al ámbito de comunidad.

Por supuesto que estas terceras elecciones se parecen más a las segundas que a las primeras, pero entrando ya en harina veamos cuáles son sus peculiares retos que nos exigen afinar mucho más la puntería.

Las elecciones y el Consejo de Relaciones Laborales

Empezando por la cuestión institucional se da una novedad sobresa-



liente, el Consejo de Relaciones Laborales que acaba de ponerse en marcha después de haber pasado por la lupa del tribunal constitucional.

La ley del Parlamento vasco que regula el Consejo, fija que la composición del mismo se hace de acuerdo a su representatividad, lo que teniendo en cuenta, que son siete los puestos a cubrir por cada una de las dos partes; se traduce en que al sindicato mayoritario le corresponde más de dos miembros.

El papel que puede desempeñar el Consejo de Relaciones Laborales en la articulación de un marco laboral propio a nivel de Euskadi es tan clave, que la participación en el mismo así como el número de miembros que se tenga, (ambas cosas dependen de los resultados de las elecciones sindicales) se constituye en motivo suficiente para exigir el máximo esfuerzo de todos los militantes en estas elecciones.

Continuando en el capítulo de la importancia institucional, de estas elecciones, no hay que olvidar tampoco que cada vez las instancias de presencia sindical, (institutos, comisiones consultivas, etc) son más numerosas y pueden posibilitar una real participación. La misma puesta en marcha del Gobierno y demás instituciones autonómicas, abren en este sentido nuevas prespectivas. En estos supuestos, el peso de cada sindicato vendrá dado por el peso electoral.

Si las elecciones sindicales las analizamos desde el ángulo sectorial, es claro que en relación a las anteriores, los objetivos tienen que ser incrementar la representatividad en unos

casos y conseguir por lo menos el 10 % en todos aquellos sectores en los que no alcanzamos esta cota.

La negociación colectiva y las elecciones

Negociar en Euskadi no puede ser sólo un eslogan con más o menos gancho, tiene que ser una realidad cada vez más extendida en base a la representatividad que consiga el sindicalismo vasco en todos y cada uno de los sectores. No solamente los convenios, sino también los planes de reconversión y la reestructuración van a tener un ámbito u otro en función de la composición de la mesa, de la incidencia real que tenga ELA.

Circunscribiéndonos al ámbito de empresa, las elecciones sindicales tienen también un papel decisivo. Los comités de empresa hay que sindicalizarlos lo más posible, copando con candidatos de los sindicatos, todos o la mayoría de sus puestos y en este cometido, necesario para que realmente los comités defiendan con medios y coherencia posiciones de clase. Los de ELA, tenemos que tener las ideas despejadas.

Mirando ya el interés específico de ELA, en la cuestión que nos ocupa, es preciso seguir en ese progresivo avance, empresa por empresa, avance que de manera constante hemos venido realizando. Toda acción sindical, descansa en primera y última instancia, en los centros de trabajo.

Sector público y afiliación

Aunque ya en las anteriores elecciones ya se abordó el sector público,

o al menos parte de él (Sanidad, Administración local sobre todo), es en estas terceras elecciones en las que tal tarea hay que acabarla. En extensión, llegando a todos los colectivos de trabajadores del sector público, y en profundidad, llegando a todos los trabajadores de los sectores en los que ya, con anterioridad, se hicieron elecciones.

Para poner punto final a este repaso de razones, por las que tenemos que echar el resto todos militantes de ELA, en estas elecciones sindicales está también el aspecto de la afiliación. Mal iríamos si nos limitásemos a conseguir delegados sin aprovechar los contactos, el clima de elecciones, etc., para convencer a los trabajadores no sindicados de la necesidad de la afiliación.

En resumen, que si todas las elecciones sindicales celebradas han sido importantes, igual que lo serán las que vengan en un futuro, las elecciones en las que estamos tienen sobrados alicientes para motivarnos a todos los militantes en un esfuerzo sostenido desde ahora hasta el 31 de diciembre.

No darle la debida atención a estas elecciones por nuestra parte, sería un grave error, y darle la debida importancia es, ni más ni menos, que sin esperar más tiempo, cada uno en su empresa tome la iniciativa y esté dispuesto a arrimar el hombro a nivel de la federación o comarcal correspondiente.



Las elecciones sindicales en el Sector Público

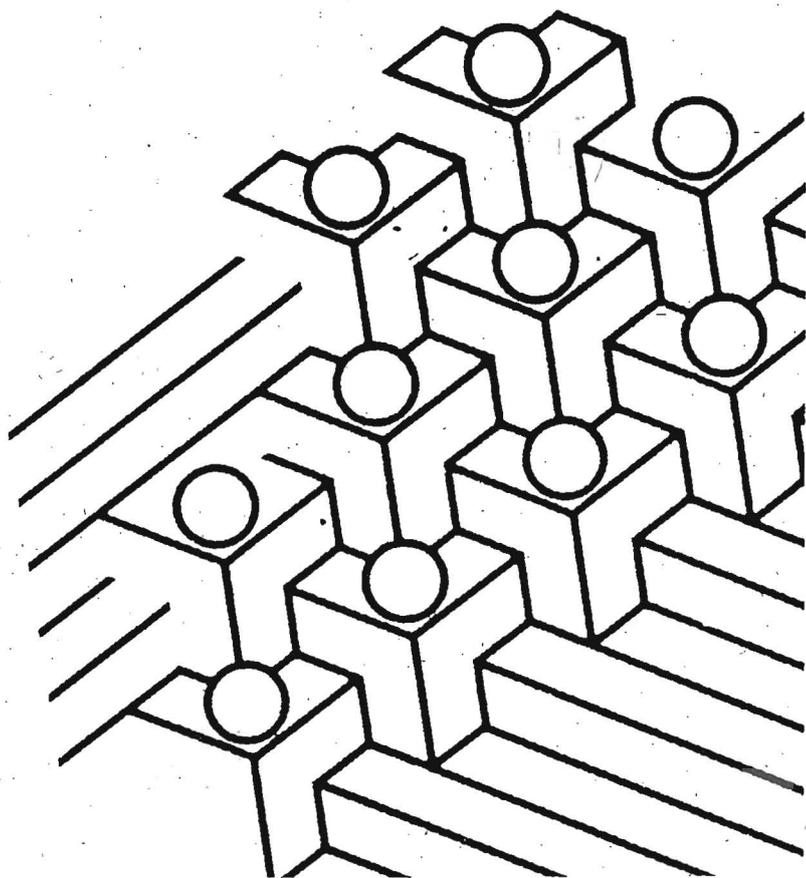
Haundia izan da, betidanik, ELAren sektore publikoari buruzko ardura. Larogeigarren urtean hiru zentrale nagusiek Adminiztralgo Lokalean eginiko hauteskundeak aintzat hartzea erabakiz pausu haundi bat eman bazen, aurtengoa are garrantzitsuagoa izan da sektore publiko guztian egiten diren hauteskundeak ontzat ematea erabaki delarik. Honenbestez pausu haundia ematen da eta ELAk ez du etsiko eginkizun honetan negoziaketa orokorrerako askatasun eta ahalbide osoa izan arte. ELArentzat baztertu ezinezko helburua bait da hori.

Las primeras elecciones sindicales celebradas en 1978 creaban un precedente altamente negativo para el Sector Público, ya que quedaba totalmente olvidado en el reglamento electoral. Esta separación iba a ser definitiva en las elecciones de 1980, que al ser reguladas por el Estatuto de los Trabajadores quedaban expresamente excluidos los sectores públicos. Por otro lado, no se desarrolló ningún tipo de normativa, ni siquiera provisional, que regulase la acción sindical en estos sectores.

Esta situación dificulta altamente la conquista de esa vieja aspiración que es la negociación colectiva. Para ELA la conquista de esta aspiración pasa por la regulación de la acción sindical del funcionariado, y esto exige procesos electorales para determinar la implantación de las distintas corrientes sindicales en el sector.

Por un lado, la necesidad de regulación y, por otro, el vacío legal existente han determinado en ELA la estrategia a seguir. Esta consiste en ir desarrollando acuerdos, sector por sector, que posibiliten a corto plazo un proceso electoral global en todo el Sector Público.

En este sentido, el primer acuerdo (1980) entre ELA, UGT y CC. OO. sobre control y seguimiento del proceso electoral en Euskadi, se planteaba la homologación de sus resultados electorales en la Administración Local, se daba en este sentido un paso histórico en lo que respecta a las elecciones sindicales, ya que abría las puertas a otros sectores públicos marcando el camino a seguir.





Los efectos positivos no han tardado en llegar, el acuerdo recientemente alcanzado por los tres sindicatos mayoritarios para 1982, hace mención expresa a la contabilización y homologación de los resultados electorales en todo el Sector Público.

Podemos decir que en Euskadi se han sentado las bases mínimas para una regulación electoral en el sector. Sin embargo, cada sector ha llevado y lleva su propio camino en la consecución definitiva de este objetivo, la Sanidad, la Administración Local, la Enseñanza, etc., caminan por senderos distintos para llegar a la misma meta, la regulación de la acción sindical como etapa previa para alcanzar nuestra vieja aspiración: la negociación colectiva. Analicemos su situación.

Sanidad de la Seguridad Social

Es el único sector que celebró elecciones sindicales en 1978, por el carácter estatutario de sus trabajadores, sin embargo, abiertas las puertas de su posible transferencia a la Comunidad Autónoma son las elecciones de 1980 las que toman una gran importancia, ya que se vislumbra la negociación colectiva a corto plazo.

La no existencia de estas transferencias, cuando el marco del Estado es absolutamente desalentador, ha traído como consecuencia la ralentización de la acción sindical en el sector.

Sin embargo, la perspectiva sigue siendo la misma al encontrarnos con un nuevo proceso electoral, las transferencias han de llegar tarde o temprano, es consecuente-



mente vital para ELA consolidarse como el sindicato mayoritario del sector.

Administración Local

El primer acuerdo colectivo de la Administración Local realizado en 1980 regulaba, en uno de sus capítulos, la acción sindical en el sector. Este sector se convertía en el pionero en la conquista de la regulación de la acción sindical por convenio colectivo. Cuando regulaba las funciones de las secciones sindicales, sindicatos y comités de empresa, estaba marcando el camino a seguir no sólo en la Administración Local, sino de todo el Sector Público. ELA no tardó en ver los frutos de tan importante paso logrado, los trabajadores apoyaron mayoritariamente a nuestro sindicato en las elecciones sindicales. La negociación colectiva y la acción sindical ya no tenían que esperar al desarrollo legislativo.

Por el acuerdo de seguimiento alcanzado por las tres centrales

mayoritarias harían posible la homologación de los resultados electorales.

El nuevo proceso electoral debe consolidar el paso más importante dado por el sindicato en el Sector Público vasco.

Enseñanza

Este sector se incorpora por primera vez a las elecciones sindicales. Las transferencias a la Comunidad Autónoma han hecho posible esta realidad. Cuando en el resto del Estado esto es impensable. ELA va imponiendo la penetración sindical en la función pública. El personal docente de la enseñanza extrenará las urnas sindicales el próximo día 15 de noviembre. Es el primer paso en la consecución de los objetivos marcados por ELA en el Sector Público.

En este resumen vemos que las elecciones sindicales están reguladas en los sectores más importantes, sin embargo, el objetivo es incorporar a la globalidad de los empleados públicos en este proceso. Tenemos otros sectores como el funcionariado del Estado, el de la Comunidad Autónoma, la Sanidad pública, etc., que van retrasados en este desarrollo electoral, su rápida incorporación es un objetivo que ELA se plantea a corto plazo.

El hecho de que el acuerdo de seguimiento y control, alcanzado por ELA, UGT y CC. OO., plantee la contabilización de los resultados electorales en el sector público, ha sentado las bases mínimas para el futuro desarrollo de la acción sindical en los sectores públicos.

ANDONI CENDOYA



Es hora
de
presentar
las
cuentas

Las elecciones sindicales, sus resultados son, en buena medida, la consecuencia de la que en realidad ha hecho cada sindicato en los años precedentes, tanto a nivel interno como a nivel externo.

Lo dicho no significa que no cuente el esfuerzo que se haga en la campaña, los medios que se utilicen, etc., porque, evidentemente, el trabajo militante que se despliegue, la organización que se implante, son elementos claves. Puede haber, incluso, circunstancias coyunturales que tengan también su incidencia en los resultados.

La huella de una acción sindical coherente

Ahora bien, dejando todo ello muy claro, es indudable que dos años de que hacer sindical, valen más que los eslogans, que las promesas a la hora de orientar el voto de los trabajadores, merece la pena detenerse un poco en ello.

ELA en este tiempo ha sido el único sindicato que ha defendido a capa y espada la libertad de negociación, entendiendo que era la mejor forma de garantizar una política auténticamente reivindicativa. En frente ha tenido la política de los acuerdos cúpula, amis y ANE que con mucha literatura, lo que han hecho ha sido reducir, muy considerablemente, el poder adquisitivo de los salarios, sin remediar ni un ápice la sangría del paro.

Ha sido sorprendente cómo UGT y CC. OO., jugando con los términos, creando falsas expectativas, han abandonado en realidad a los trabajadores a su suerte, haciendo de la negociación colectiva, un auténtico simulacro, en la que la patronal ha negociado lo que y cuando ha querido.

Es impresionante la pérdida del poder adquisitivo acumulado, provocada por estos acuerdos en la cúpula



Extracto del programa de ELA aprobado en su V Congreso Confederal de mayo de 1982

El programa de ELA

Por una política alternativa a la crisis económica

- Urgentes medidas de creación de empleo.
 - Fomentando la inversión pública y privada.
 - Democratizando y planificando la economía.
 - Repartiendo el trabajo disponible (reducción de la jornada laboral, jubilaciones anticipadas, etc.).
- Defensa del poder adquisitivo.
 - Incrementando los salarios reales según el I.P.C.
 - Incrementando el salario mínimo interprofesional por encima del I.P.C.
 - Incrementando las pensiones medias por encima del I.P.C.
 - Realizando una reforma fiscal que atienda a los intereses de los trabajadores.
- Mejora de las prestaciones sociales.
 - Con una mejor y más completa atención sanitaria.
 - Con unas coberturas económicas adecuadas, especialmente implantando un seguro de desempleo indefinido.

Por una legislación sindical progresista

- Reconociendo al sindicato capacidad negociadora a nivel de empresa.
- Extendiendo la negociación colectiva al sector público.
- Garantizando que todo trabajador esté amparado por un convenio.

Por un marco propio de relaciones laborales en Euskadi

- Apoyando el Consejo de Relaciones Laborales.
- Exigiendo la plena extensión de los derechos sindicales al Sector Público Vasco.

sin que se haya visto por ningún lado las más mínimas contrapartidas.

Remar en estas aguas contra corriente no ha sido, desde luego, nada fácil para ELA que ha tenido que dar la cara muchas veces en solitario, empresa por empresa, y sector, por sector. Las dificultades propias de la

dura crisis económica que estamos padeciendo no han facilitado precisamente la labor.

La defensa de los intereses concretos, salarios, empleo, etc., se han identificado, más y más con ELA. Esta identificación ha calado en muchos trabajadores hasta el punto que

ELA, ha marcado una forma de acción sindical que tiene toda la credibilidad.

A nivel interno, en lo referente al trabajo de ir haciendo el sindicato a través de la militancia, de formación, etc., el balance comparativo de ELA es, asimismo, netamente favorable.

El sindicato se hace todos los días

No es ocioso recordar, ni mucho menos, la asistencia jurídica gratuita, las publicaciones, las docenas de cursillos que han complementado la acción sindical teniendo la atención preferente en los militantes y afiliados en general. Posiblemente nuestro único "secreto" o, por lo menos, uno de nuestros secretos de más valor, ha sido la total autonomía de ELA, y no sólo respecto a los partidos políticos.

El ser un sindicato sin hipotecas políticas nos ha posibilitado, por ejemplo, el no tener que supeditar nuestra estrategia a motivaciones que nada tienen que ver con los intereses concretos de los trabajadores. El ser un sindicato de cuadros militantes, que únicamente asumen tareas sindicales, sin dobles papeles, nos ha posibilitado, asimismo, que la tarea no estuviese al vaivén de acontecimientos, con prioridades en las más de las veces de corte político.

Esta es nuestra trayectoria y sus razones juegan a nuestro favor en las presentes elecciones así como cara al futuro que se nos avecina.

Ni antes ni a partir de ahora, será posible hacer realidad todos nuestros objetivos, los resultados de nuestra acción sindical, seguirán siendo parciales, porque la correlación de fuerzas nos ha jugado y así lo hará más adelante, malas pasadas, pero aquí también viene como anillo al dedo la máxima "por sus hechos los conoceréis". Es en verdad lo que a fin de cuentas, cuenta.

1982

La ley y los sindicalistas

Las elecciones llamadas sindicales se rigen básicamente por lo dispuesto en la Sección Segunda del Título Segundo del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 10 de marzo de 1980. Este Título II dedicado al "Derecho de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa", se abre con un primer artículo (el 61 del conjunto del ET), que condiciona todo el carácter de esta representación colectiva. Este artículo dice así: "Participación. De conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de esta ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulado en este título."

Vamos al artículo cuarto del ET, al que se alude en el texto transcrito. Según este artículo cuarto, "los trabajadores tienen como derechos básicos (...), los siguientes:

- a - Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b - Libre sindicación.
- c - Negociación colectiva.
- d - Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e - Huelga.
- f - Reunión.
- g - Participación en la empresa".

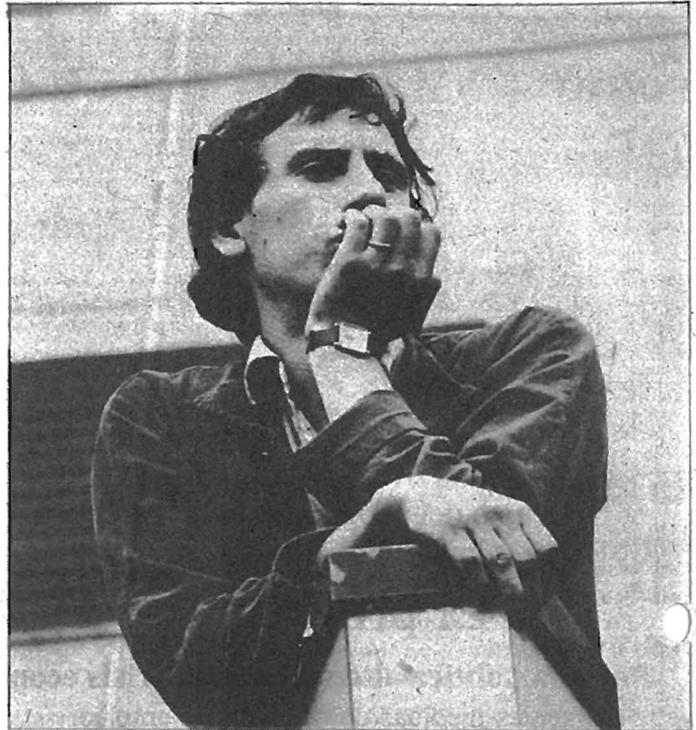
El Título II del ET regula, pues, una forma de **participación** de los trabajadores **en la empresa**. Los órganos representativos de los trabajadores que institucionaliza (delegados de personal, comités de empresa) tienen por consiguiente su carácter, son **órganos de participación** y tienen un **ámbito, el de la empresa**. Con lo que queda definida básicamente la naturaleza de los órganos representativos que nacen de estas elecciones. De ahí se deducen lógicamente **las competencias** asignadas a estos órganos de representación, su forma de **composición** y el **procedimiento electoral** que se arbitra para su nombramiento.

Los sindicatos estamos implicados en este sistema representativo por vía indirecta: en cuanto que somos uno de los conductos para presentar candidaturas a estas elecciones y,

luego, en cuanto los resultados de las mismas son utilizados para cuantificar la representatividad de cada sindicato. Por estas razones, únicamente las elecciones para designar "la representación colectiva de los trabajadores en la empresa", tal como se regulan en el ET, pueden recibir la denominación de "sindicales".

Un derecho básico olvidado

Nosotros, los sindicalistas, hubiéramos preferido, y no renunciamos a conseguirlo, que la presencia **sindical** en la empresa se realizara y reconociera por medio del desarrollo legislativo del otro "derecho básico" enumerado en el artículo cuarto del ET: El derecho a la libre sindicación, uno de cuyos capítulos sería el de la acción sindical en la empresa a través de la Sección Sindical. El desarrollo legislativo de este "derecho básico" ha quedado, y no por casualidad, inédito, aparcado, relegado. Ya nos lo temíamos. La patronal y sus comparsas parlamentarias, aunque no sólo ellos, se oponen con todos los medios obstruccionistas a una legislación que conduzca a franquear el reconocimiento de la acción del sindicato **como tal** en el interior de la empresa. Ese reconocimiento sí podría dar lugar a verdaderas elecciones **sindicales** en las empresas con una beligerancia y promoción del hecho



sindical al que se opone el frente patronal. Nosotros buscamos la promoción de las organizaciones de los trabajadores, los sindicatos; los patronos, al contrario buscan su debilitación. Nosotros, los trabajadores organizados, los sindicatos, tenemos la alternativa representativa realmente obrera: la que se articula por las Secciones Sindicales en las Centrales Confederales.

Y, sin embargo, el sentido pragmático —que es también un sentido eminentemente sindical— nos impera entrar a tope en este proceso electoral con el propósito de instrumentalizarlo al servicio de los trabajadores y de **sindicalizarlo** al máximo. Sin que en ningún momento renunciemos, claro está, a avanzar en el reconocimiento directo de la acción sindical de pleno derecho en la empresa.

Delegados de personal y comités de empresa

La institución de los delegados en las empresas de menos de cincuenta trabajadores y de los comités en los de más de cincuenta como representación colectiva de los trabajadores en la empresa, tiene, de acuerdo con el ET, una naturaleza ambigua. Por una parte, delegados y comités aparecen como órganos de "participación-colaboración" que responden a las necesidades de eficacia, racionalidad, etc., de la empresa —interés

directo del empresario no coincidente con frecuencia, sobre todo, en sus concreciones con el de los trabajadores—, por otra parte, aparecen como instrumentos de "representación-reivindicación" al servicio de los intereses de los trabajadores de la empresa. Sobre este tipo de órganos representativos planea la intención de los que quieren conciliar lo inconciliable con el propósito, pocas veces expreso, de hacer una aparente concesión para mejor arrastrar todo el tinglado hacia su chiringuito. Nosotros los sindicatos los que hemos engendrado este bicho de dos cabezas, que a la larga, por sus propias contradicciones, corre el riesgo de caer en la inoperancia. Sobre estos órganos representativos presionan los empresarios para llevarlos hacia su campo. Los sindicatos, actuando en estos órganos, podemos conseguir que representen los intereses de los trabajadores. Los sindicatos **son los únicos** que podemos garantizar el que sea así de forma **permanente, coherente y eficaz**.

De ahí que la sindicalización del proceso de elecciones "sindicales" se conviertan en algo determinante para los intereses de los trabajadores.

La sindicalización del proceso

Sin llegar a agotar el tema,

Ac
seg

Co
parenc
ria cl
precis
Conf
CC. O.
de Tra
lizació
ello pr
pósicic

Comi

1.-
guimie
les, co
Conf
Las fa
las de
miento
presen
nece:

2.-

de Seg
dicales
sentan
Consej
tirán e
el sect
proced
eleccio
cómpu
rrespo.

3.-

la cent
caráct
el pres

Crite

4.-

STV y
para l

a) 7

el pres
Trabaj
mentr
norm
lectivo

b) C

de for
cumpl
tir el a
partir

Comis.

c) F

lanio e

Acuerdo de ELA y CC. OO. sobre el seguimiento y control de elecciones sindicales

Con el objeto de conseguir la máxima transparencia informativa y contribuir a la necesaria clarificación que posibilite un conocimiento preciso en la representatividad sindical, las Confederaciones Sindicales ELA-STV, UGT y CC. OO. han decidido proponer a la Consejería de Trabajo —y hasta la definitiva institucionalización del órgano correspondiente, sin que por ello prejuzgar su estructura, funciones y composición—, los siguientes acuerdos:

Comisión de Seguimiento y Control

1.—Constituir una Comisión Central de Seguimiento y Control de las Elecciones Sindicales, compuesta por un representante de cada Confederación, otro de la propia Consejería. Las facultades de esta Comisión Central serán las de coordinación de las tareas de seguimiento y control, y desarrollo, en su caso, de los presentes acuerdos, así como otros que estime necesarios.

2.—Constituir las Comisiones Provinciales de Seguimiento y Control de las Elecciones Sindicales, compuestas igualmente por un representante de cada Confederación y otro de la Consejería de Trabajo, cuyas funciones consistirán en controlar el proceso electoral, tanto en el sector público como en el sector privado, y proceder a la homologación de las actas de las elecciones de los citados sectores, a efectos de cómputo global y particular en su ámbito correspondiente.

3.—Las Comisiones provinciales, así como la central, y para sus decisiones, adoptarán con carácter preferencial los criterios recogidos en el presente documento.

Criterios de homologación

4.—Las Confederaciones Sindicales ELA-STV y UGT acuerdan los siguientes criterios para la homologación de las actas:

a) Todas las elecciones serán de acuerdo con el presente documento con el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento que lo complementa, salvo que expresamente se regulen con normas específicas o que los convenios colectivos modifiquen los mismos.

b) Considerar como subsanables los defectos de forma de las actas (actas incompletas o mal cumplimentadas), siendo preciso para ello repetir el acta en un plazo de diez días naturales a partir de la fecha en la que haya pasado por la Comisión.

c) Fijar como período electoral, único por lo tanto en el que se computarán los resultados a

todos los efectos, el comprendido entre el 15 de mayo de 1982 y el 31 de diciembre de 1982. La campaña electoral, propiamente dicha, se realizará entre el 1 de octubre y 31 de diciembre de 1982. A partir de la fecha de elección, las actas deberán entregarse al IMAC, en un plazo máximo de 15 días naturales.

d) Establecer como plazo de impugnación de actas en la Comisión, un período de siete días naturales, a partir de haber pasado por la Comisión las actas del IMAC.

e) Computar las coaliciones como tales. Sólo se asignarán a cada sindicato los delegados elegidos en listas exclusivamente encabezadas con su denominación legal (en empresas de más de 250 trabajadores), o los delegados en los que, junto al nombre, aparezca única y exclusivamente esta denominación legal (en empresas de menos de 250 trabajadores).

f) Los resultados obtenidos por sindicatos o candidaturas de empresa tendrán únicamente validez para el centro de trabajo, no siendo acumulables fuera de este ámbito.

Acta

5.—La base documental para homologar los resultados será el acta remitida al IMAC (acta que será standar, confeccionada por la Comisión Central y distribuida por la Consejería), de forma que, cuando los representantes sindicales de la Comisión Provincial consideren, por unanimidad, que el acta está correcta de forma y fondo, se procederá a su homologación. En caso de falta de unanimidad, será la Comisión Central la que aborde la cuestión en litigio, con el objeto de alcanzar el consenso.

6.—La publicación de los resultados corresponde a la Consejería de Trabajo, quien los desglosará por provincias y sectores en los plazos y criterios acordados por la Comisión Central. Estas publicaciones parciales serán remitidas a los sindicatos y al IMAC central.

Una vez finalizado el período electoral, la Consejería de Trabajo facilitará, igualmente a los sindicatos y al IMAC central, las certificaciones correspondientes.

Arbitros

7.—Con el objeto de dirimir cuantas divergencias se susciten, los sindicatos firmantes acuerdan nombrar un árbitro por provincia, árbitro que se designará en el Consejo de Relaciones Laborales. Para tal fin, y señalando como fecha límite el 15 de setiembre, la parte sindical de este Consejo, realizará las reuniones

necesarias para alcanzar el acuerdo, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.2 de dicho Consejo.

En caso de que para esta fecha no se haya alcanzado el acuerdo referido, las funciones de arbitraje serán asumidas por el delegado territorial correspondiente de la Consejería de Trabajo, o por quien éste delegue. En todos los supuestos, las decisiones arbitrales serán inapelables.

8.—Las confederaciones firmantes se comprometen a no recurrir a Magistratura en todas las cuestiones relativas a la homologación de actas a efectos de cómputo, tanto institucional como de negociación colectiva.

Mecanismo de Inspección

9.—Para conseguir la máxima fiabilidad en el proceso de homologación de las elecciones, se establece el siguiente mecanismo de inspección:

a) La Consejería de Trabajo nombrará seis inspectores para realizar las funciones de inspección, distribuidos tres en Bizkaia, dos en Gipuzkoa y uno en Araba. Este nombramiento se realizará presentando a la Consejería una relación de seis miembros a los sindicatos firmantes, de forma que si alguno de los mismos es vetado, tendrá que ser reemplazado por otro, designado nuevamente, y ya de forma definitiva, por la Consejería.

b) La comprobación se realizará únicamente a petición de uno de los sindicatos firmantes, comprobación que, en el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores, se hará única y exclusivamente en relación a los tres puntos siguientes:

—Si se han realizado o no elecciones sindicales.

—Si el censo que figura en el acta es correcto.

—Si el delegado o delegados se presentaron con la sigla que aparece en el acta.

c) Para facilitar la presencia sindical en comprobaciones de inspección que se efectúen, las centrales sindicales firmantes proponen a la Consejería de Trabajo la financiación de tantos miembros como inspectores a cada una de estas centrales.

Navarra

UGT, ELA-STV y CC. OO. propiciarán conversaciones entre sus respectivas representantes de Navarra para tratar de alcanzar un acuerdo para el seguimiento y control de las elecciones sindicales en la misma.

vamos a señalar algunos aspectos de esta sindicalización.

En primer lugar, el de las listas de candidatos. Tienen que ser **listas sindicales**: hombres y listas con una sigla sindical. Eso quiere decir que contra la voluntad empresarial de limitar la representación colectiva de los trabajadores a "sus" trabajadores, los de "su" empresa, se eligen representantes cuya vinculación orgánica va más allá de la empresa hasta integrarse en una

estructura confederal interprofesional con amplios, en el caso de ELA, apoyos internacionales. Interesa por lo mismo cerrar el paso a listas y candidaturas no-sindicales: de no-afiliados, de agrupaciones intraempresariales, de siglas residuales, de colectivos grupos particulares, etc.

Lo anterior únicamente tiene razón de ser en cuanto los elegidos se comprometan a actuar como miembros del sindicato cuya sigla les llevó a la candidatura y a la elección:

tienen que actuar integrándose y apoyándose en la sección sindical de la empresa; porque ni las competencias, ni los medios, ni las garantías que ofrece el ET a los electos, revisten ellos solos el carácter adecuado y la entidad suficiente como para representar y defender en los órganos representativos (delegados, comités) los intereses de los trabajadores.

Comisión de seguimiento y control

La idea de imprimir un ca-

rácter más sindical a estas elecciones "sindicales" ha impulsado a los sindicatos representativos ELA, UGT y CC. OO. a concluir un acuerdo sobre la constitución de comisiones sindicales de seguimiento y control de las elecciones. La importancia del texto del acuerdo nos lleva a reproducirlo íntegramente en esta página (de nuestra cosecha son únicamente los subtítulos).



En las elecciones de 1980, de un total de 17.208 delegados que se renovaron en Euzkadi, 5.653 correspondían a empresas de menos de 50 trabajadores, lo que venía a suponer un 32,85 % sobre el total, 7.198 pertenecían al segmento de empresas comprendido entre 50 y 250 trabajadores, un 41,83 %, el resto, 4.357, pertenecían a las empresas de más de 250 trabajadores.

En las anteriores no se llegó a la pequeña empresa

Esta distribución de delegados por tamaños de empresa nos da algo más que el peso relativo de los tres grupos que hemos hecho, porque deja constancia que un buen resultado en el conjunto pasa necesariamente por unos buenos resultados parciales. Ni es suficiente tener solamente una fuerte presencia en la pequeña empresa, ni sirve para nada estar bien colocado solamente en la gran empresa.

Ahora bien, profundizando un poco más en el análisis de las elecciones en función del tamaño de empresa, se puede observar también que mientras en la media y gran empresa la ausencia de elecciones no es significativa, en la pequeña empresa las empresas que han elegido sus representantes, constituyen un porcentaje pequeño en relación al total de ellas, que según el Estatuto de los Trabajadores podrían tener delegado sindical.

Sirvan estos datos y estas consideraciones como introducción para plantear a renglón seguido una serie de cuestiones específicas, para cada tamaño de empresa, que

Hay características específicas que deben de ser consideradas

Las elecciones, en función del tamaño de empresa

puedan servir para las elecciones que estamos realizando.

Comenzando por la pequeña empresa y una vez de dejar constancia de su importancia cara al cómputo global, nos encontramos en primer lugar con que esta vez no se puede perder la oportunidad de hacer elecciones en muchas más empresas. El dejar las mismas calvas que hace dos años, no tendría mucha justificación y denotaría un serio estancamiento sindical.

El que da primero, da dos veces

El esfuerzo requerido para llenar el objetivo señalado es, desde luego, consecuencia de la gran atomización, de las resistencias de una patronal que muchas veces por su proximidad coarta la libertad de los trabajadores, etc., pero la cuestión no es dar con justificaciones, sino el hacer elecciones a pesar de los pesares.

Desde un planteamiento sindicalista no se puede abandonar a su suerte a miles de trabajadores de pequeños comercios y talleres cuando son ellos precisamente en muchas

ocasiones los más necesitados de una cobertura sindical. (Despidos, nóminas, etc.).

Pasando de la teoría a la práctica, no hay secretos para extender las elecciones en la pequeña empresa, hay que ir de puerta en puerta, más de una vez, en la mayoría de las ocasiones, y hay que convencer. Todo ello sólo es posible con mucha dedicación con medios humanos, con organización, en una palabra, cuando todos los militantes se vuelcan en la campaña haciendo uso de sus horas de delegados, de sus horas fuera del trabajo.

La única facilidad de la pequeña empresa en lo que respecta a las elecciones es que el acuerdo sindical alcanzado por ELA, UGT y CC. OO. flexibiliza mucho al procedimiento (plazos de convocatoria, etc.). Los militantes de ELA tenemos que aprovechar al máximo esta flexibilización y sin trasgredir nunca los mínimos exigidos hacer más elecciones, siendo muy conscientes que a menudo el que llega primero da dos veces:

una, sacando delegados, y dos, afiliando a los trabajadores. No está de más señalar sobre el tema de la afiliación que en todo contacto con los trabajadores de los talleres no pueden olvidarse las hojas de afiliación. El folleto de las elecciones puede servir para esta labor.

En lo que respecta a la empresa media y grande, las peculiaridades de las elecciones, descansan en otras cuestiones.

En la mediana y gran empresa hay que cuidar todos los detalles.

Es en estas empresas, donde hay que explicar la opción sindical de ELA, su política reivindicativa, su programa, etc. con más detenimiento. Es también en estas empresas donde la preparación de listas, el contacto individual, sección por sección, todos los trabajadores pidiéndoles el voto para ELA, los detalles del voto por correo, etc., precisa una cuidada atención de la sección sindical y de todos los afiliados.

Suele ser lamentable que por no prever todas las cosas con la debida antelación, no se puedan presentar listas en uno o en los dos colegios, o que por no planificar bien la campaña se pierdan en la abstención o en la confusión votos preciosos para sacar más delegados.

Podríamos extendernos más, pero como más vale quietas que fárragos, se puede concluir diciendo que cada militante se sitúe en cada caso teniendo en cuenta el tamaño de empresa y que obre en consecuencia, sabiendo que un grano no hace el granero, pero ayuda a hacerlo.

EUSEBIO ALBERDI



Hay que prepararlas



Pueden distinguirse tres momentos en la tarea de realizar las elecciones sindicales en una empresa: la fase de preparación de las elecciones, la de realización y la de puesta en marcha de los órganos representativos elegidos. Los diversos pasos a dar en la primera etapa, la de preparación, para que las elecciones se hagan como deben hacerse y resulten elegidos los que pueden formar el mejor y más eficaz equipo representativo en cada centro de trabajo, revisten por lo mismo una especial importancia y merecen una atención particular. En el Estatuto de los Trabajadores y en la Normativa que regulan estas elecciones, se determinan con claridad los actos, el orden y los plazos que integran esta fase de preparación: comunicar a la empresa la voluntad de proceder a estas elecciones, constituir la mesa electoral que se responsabilizará de la conducción del proceso, proclamar las listas de candidatos, nombramiento de interventores para las mesas, etc.



Su objeto es la formalización del proceso dentro de unas normas que garanticen un mínimo de autenticidad en su realización. Ver al final un esquema práctico de esta normativa.

Absoluta limpieza y seriedad

Desde el primer momento, ELA ha trabajado por revestir estas elecciones sindicales del máximo rigor y seriedad. Y no es la menor razón el que si abren vías a la chapuza y a las "alegrías", el primer perdedor es el movimiento sindical en su conjunto. Debemos exigirnos y debemos exigir seriedad en el proceso de realización y fiabilidad en los resultados. En Euskadi se dan las condiciones sindicales que hacen posible y exigible esta seriedad y esta fiabilidad. En Euskadi, se da una situación diferenciada. Es un hecho del que únicamente deducimos las consecuencias.

Y, sin embargo, unas elecciones sindicales realizadas con escrupulosa limpieza y exactitud, con absoluto rigor y resultados perfectamente controlados, pueden ser unas elecciones sindicales desastrosas y de resultados lamentables. No hay más que pensar en Comités plagados de no-afiliados, en listas manipuladas por los empresarios mismos, en siglas con un subido amarillo corporativo, en empresas que por inercia siguen subsistiendo organizaciones "sindicales", meramente residuales y sin futuro, etc. En ninguno de esos casos gana el movimiento sindical y en todos ellos, por lo mismo, pierden los trabajadores. No basta, pues, que el proceso de preparación de las elecciones sindicales sea formalmente correcto. La corrección normativa puede ocultar un fracaso sindical y una frustración para los trabajadores.

Las elecciones sindicales hay que prepararlas (y, lógicamente, realizarlas) en forma **sindicalmente** correcta. Además de ofrecer un proceso normativamente preciso. Se apunta aquí un tema largo al que nos vamos a asomar para limitarnos a enumerar, únicamente enumerar, algunos puntos de la fase de preparación del proceso electoral que en ELA, estimamos absolutamente precisos para garantizar su éxito **sindical**.

Y, además, voluntad sindical

1.—Adoptar la determinación de que en la empresa en que trabajo se hagan elecciones **sindicales**. Eso, **sindicales**. El no hacer elecciones sería un acto de dejadez irresponsable. El que no fueran realizadas de forma que el sindicalismo resulte potenciado, vigorizado; sería un fraude a los trabajadores y una concesión, consciente o no, a la patronal. No esperar que alguien inicie el tema o de alguna parte llegué la idea de que hay que hacerlas.

2.—Hablar con los otros afiliados de ELA en la empresa, mover la Sección Sindical. Hoy mismo mejor que mañana. La cosa no es complicada, pero sí precisa de un pequeño empujón. Dárselo.

3.—Ponerse en contacto inmediato con el responsable federal o camarcial según los casos. Analizar la situación de la empresa, fijar fechas, distribuir trabajos y responsabilidades, analizar candidaturas, etc.

4.—En las empresas medianas y grandes todo el proceso electoral (fijación de candidaturas, trabajo y explicación, plan de reuniones, etc.) debe tener en cuenta la estructura de la empresa: centros de trabajo, secciones, turnos fijos y eventuales, etc. Cada empresa es un caso singular y ajustarse a sus características es un principio elemental de eficacia sindical, de trabajo sindical bien hecho.

5.—No olvidarse de que conseguir una asistencia estimable y activa a las reuniones que se programan es fruto de un trabajo serio y personal, un "boca a boca" insistente y contagioso. Siempre hay que convencer, con frecuencia someter a un buen marcaje y no pocas veces presionar y comprometer. No pocos militantes sindicales han comenzado su evolución a partir de una reunión a la que asistieron porque otro militante pelmazo no les dejó un hueco por donde zafarse.

6.—Elaborar las listas de ELA, la "candidatura-ELA", con cuidado; sin dar nada por supuesto, ni fiarse de la improvisación. Motivar, concienciar, estimular... lo que haga falta. Los mejores en la candidatura-ELA. Y para conseguirlo todo empeño se dará por bien empleado. Proclamar y dar a co-

nocer la candidatura-ELA con tiempo y hasta la saturación.

7.—En nuestros locales encontrarás material escrito y gráfico para la campaña electoral. Las normas de procedimiento, los impresos normalizados, los carterles murales, afiches para el tablón de la empresa, etc. También se presta a ser utilizado con la misma finalidad nuestro semanario. A todo ello hay que sacarle el máximo rendimiento. No es sólo cuestión de habilidad, es sobre todo cuestión de interés y ganas de hacer bien las cosas. A algunos sólo les entran las cosas por los ojos.

8.—La fase de preparación de las elecciones es en gran parte un tiempo de difusión y de explicación. Filtrar por todos los poros del conjunto trabajador el mensaje sindical. En este periodo hay una especial receptividad al mismo. Insistir con tenacidad en la explicación de nuestro sindicalismo. ELA tiene un sindicalismo que le es propio, una oferta sindical que encarnan y vehiculan las candidaturas de ELA. Hay que dar a conocer más a fondo ELA, explicar su realidad sindical y dar a conocer, además de su propuesta, los medios que ELA ha acumulado para hacerla realidad.

9.—No basta con que las elecciones se hagan correctamente y habrán sus resultados. Es también necesario que estén controladas y que estén controladas por ELA. Hay que poner en pie el mecanismo que lo garantice, que lo consiga.

Más horizonte que tu empresa

Y, por fin, la fase de preparación de las elecciones sindicales no debe cerrar tu horizonte y reducirlo a tu empresa. No sería una actitud sindical. Levanta la vista y observa a tu alrededor: no hay que permitir que una sola empresa quede sin elecciones sindicales y sin que en esas elecciones esté presente ELA. Seguro que algo está en tu mano. Alerta a quien hay que aletar, propina un empujón a quien lo necesite. Pero tienes que conseguir que allí donde podía producirse un hueco, un vacío sindical, una ausencia de ELA, no se produzca. Después te sentirás mejor, más sindicalista.

MURU



Cuadro con las principales normas electorales

El cuadro que a continuación presentamos está confeccionado sin tener en cuenta la nueva normativa, dado que todavía no ha sido publicada. Pensamos, no obstante, que la misma, caso de promulgarse, no alteraría en nada el referido cuadro, salvo en lo que se refiere a los trabajadores eventuales.
Previendo precisamente la modificación que se puede dar en este punto, según las filtraciones de prensa, indicamos en la nota 4 la solución posible.

| EMPRESA | HASTA 49 TRABAJADORES | DE 50 A 250 TRABAJADORES | MÁS DE 250 TRABAJADORES |
|-------------------------|---|--|--|
| CONVOCATORIA | Pueden promover las elecciones los órganos de representación de los trabajadores, los sindicatos legalmente constituidos o el 10 por-ciento de los trabajadores fijos. Los promotores comunicarán con suficiente antelación a la empresa su resolución de convocar las elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral. | | |
| ORGANOS REPRESENTATIVOS | DELEGADOS DE PERSONAL (1) De 6 a 10 trabajadores: 1 delegado (si la mayoría lo pide). De 11 a 30 trabajadores: 1 delegado. De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados. | COMITE DE EMPRESA De 50 a 100 trabajadores: 5 miembros. De 101 a 250 trabajadores: 9 miembros | COMITE DE EMPRESA De 251 a 500 trabajadores: 13 delegados. De 501 a 750 trabajadores: 17 delegados. De 751 a 1.000 trabajadores: 21 delegados. De 1.000 en adelante, dos por cada 1.000, o fracción, con un máximo de 75. |
| COLEGIOS ELECTORALES | Habrà un único colegio electoral | El censo de electores y elegibles se distribuirà en dos colegios: ● integrado por técnicos y administrativos ● integrado por los especialistas y no cualificados. Los puestos del Comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa, según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados (2). | |
| ELECTORES | Son electores todos los trabajadores fijos de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años. Los trabajadores extranjeros pueden ser electores en todo caso. (4) | | |
| CANDIDATOS | Pueden ser elegidos los trabajadores fijos que reúnan las siguientes condiciones: (4) ● Tener cumplidos los 18 años. ● Tener una antigüedad en la empresa no inferior a 6 meses. ● Ser presentados por los Sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, o por un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir. | | |
| LISTA DE CANDIDATOS | Todos los candidatos figuran en una única lista que se presenta a los electores. | Todos los candidatos deben aparecer en una lista ordenada alfabéticamente. En la lista debe aparecer junto al nombre y apellidos de cada candidato, las siglas del sindicato a que pertenece, o indicar que se trata de no afiliados. | Los candidatos figurarán en listas separadas por colegios, en cada una de las cuales figurarán las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presentan. Cada lista debe contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir, más el 50% de los mismos. |
| VOTACION | Cada elector puede votar a tantos candidatos como puestos de delegados de personal a cubrir. | Cada elector sólo podrá votar, como máximo, a un 75% de los puestos a cubrir. Ejemplo: Colegio electoral de 214 trabajadores; puestos a cubrir: 9; sólo podrá votar a 7. | El Elector: ● Sólo podrá votar a candidatos que figuren en una de las listas. ● Opta, dentro de la lista, por los candidatos que prefiera, en un número igual al de puestos a cubrir, tachando los restantes de la lista. |
| ATRIBUCION, DE PUESTOS | Resultan elegidos los candidatos que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resulta elegido el de mayor antigüedad en la empresa. | | Se atribuye a cada lista el nº de puestos que le corresponde, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el nº de votantes por el de puestos a cubrir. Si hay puestos sobrantes, se atribuirán a la lista o listas con mayor resto de votos. En cada candidatura se elige a los que obtengan mayor nº de votos. En caso de empate, a quien figuren en lugar anterior en la lista. |
| NOTAS | <p>NOTAS:</p> <p>(1) Ver artículo 63 2, en el que se fija en qué condiciones se pueden establecer un Comité de Empresa conjunto, en el caso de que una empresa tenga dos o más centros de trabajo que no alcancen 50 trabajadores fijos.</p> <p>(2) En cada colegio electoral se constituye una mesa electoral por cada 250 trabajadores o fracción. Ejemplo: Colegio Electoral de 513 electores, se constituyen 3 mesas electorales.</p> <p>(3) El voto podrá emitirse también por correo.</p> <p>(4) Los trabajadores eventuales, cuando no alcanzan el 20 % de la plantilla de fijos, requisito exigido para constituirse en colegio propio, se sumarán como electores y candidatos al colegio de fijos. Los trabajadores fijos y eventuales se sumarán también cuando con esta adición se pueda superar el mínimo de 6 trabajadores, necesario para poder hacer elecciones sindicales.</p> | | |



Protección frente a las posibles represalias.

Las garantías de los delegados

I. - Garantías frente a despidos y sanciones

a) Necesidad de expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Supone que, previa a la imposición de la sanción o despido, deberá entregarse al representante afectado y al comité de empresa o restantes delegados de personal, un pliego de cargos en el que consten las faltas que se imputan pudiendo, tanto uno como otros, manifestar lo que estimen conveniente al respecto. El incumplimiento del requisito de expediente previo supondrá la nulidad de la sanción o despido.

b) El representante no podrá ser despedido ni sancionado por su actuación en el ejercicio de su representación. Garantía, bien es verdad, más retórica que real ya que, aun cuando la verdadera razón de un despido o sanción sea la incomodidad del empresario por el ejercicio de sus funciones representativas, no suele ser difícil encubrirla bajo otros pretextos. La duración de esta garantía y parece que también la de las demás que afectan a despidos y sanciones se extiende hasta un año después del cese en el cargo, salvo supuestos de dimisión o revocación.

c) En los despidos improcedentes la opción entre indemnización o reincorporación al trabajo corresponde al trabajador, invirtiéndose así, en favor de los representantes, la norma general de opción por el empresario.

II. - Garantías en expedientes de regulación de empleo

Tanto en los supuestos de suspensión como de extinción de relaciones laborales por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor (Art. 51,9 del Estatuto de los Trabajadores) los Delegados de personal y miembros de comités de empresa tienen preferencia de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto del resto de la plantilla. Hay que advertir que es el único supuesto de preferencia que se ha mantenido en el Estatuto, a diferencia de los casos relativamente amplios contemplados en la normativa anterior.

III. - Garantías en supuestos de movilidad geográfica

Tanto en los desplazamientos de

menos de un año, como en los definitivos (traslados), los representantes legales de los trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en los anteriores puestos de trabajo.

IV. - Garantías frente a la discriminación económica y profesional

El representante no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempleo de su representación. Como en el supuesto I, es más una declaración de principios que una norma de fácil efectividad. La dificultad estribará en acreditar que existe una actuación empresarial discriminatoria al menos en aquellos casos en que exista un margen de discrección a favor del patrono.

V. - Garantías de libre expresión

El representante podrá expresar sus opiniones en materias concernientes a su representación, bien verbalmente o por escrito, y distribuir las publicaciones de interés laboral o social que estime convenientes.

VI. - Crédito de horas sindicales

Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal puede disponer, para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de horas que el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores establece según la siguiente escala:

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

El número de horas fijado para cada grupo puede ser mejorado, y de hecho lo ha sido, en convenios colectivos.

Es de señalar, de todas formas, que las garantías señaladas tienen carácter enunciativo y que en la normativa vigente existen principios que permiten la persecución de las actuaciones antisindicales. Sin olvidar, claro está, que la mayor garantía de un representante es la de saber que cuenta con el apoyo de los compañeros que le ha elegido y del sindicato que le ha presentado.

GERMAN KORTABARRIA

El reconocimiento por parte del Estatuto de los Trabajadores del derecho a elegir representantes en el seno de la empresa y la posibilidad de éstos de desarrollar de forma adecuada sus funciones se verían vaciados de contenido si, paralelamente, no se establecieran a su favor adecuadas medidas de protección frente a las más que posibles represalias empresariales. El objeto de estas garantías puede, pues, desglosarse en dos vertientes que no son sino caras de la misma moneda:

a) protección del trabajador representante frente a actos de discriminación o represalia por parte del patrono.

b) garantía de que el representante, inmunizado de alguna manera frente a abusos patronales, va a poder ejercer sus funciones con total independencia del empresario y atendiendo únicamente los intereses de sus representados. Indirectamente, pues, las garantías establecidas en favor de los representantes, lo son también en favor de los representados.

Estas garantías, cuya fijación viene exigida por el convenio 135 de la O.I.T. y la Recomendación 143 de la misma Organización, se establecen fundamentalmente en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser ampliadas y mejoradas en Convenios colectivos. Podríamos distribuir las en los siguientes apartados:



Esto le exige una labor de participación en la tarea global de su sindicato y una adecuada formación sindical.

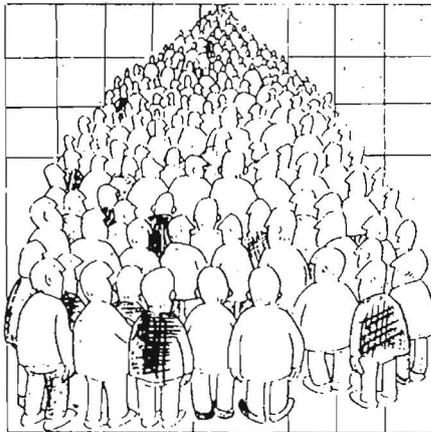
Hay que estar preparado

Para el ejercicio de su tarea, no siempre fácil, los delegados deben utilizar todos (aunque en la mayoría de los casos insuficientes) los medios que les permite la ley, pero lo importante es que sea de una u otra forma, participen en su sección sindical y que desarrollen una labor militante.

La acción diaria para el logro de reivindicaciones, luchar por la expansión sindical, exige militantes formados tanto para la acción y el debate colectivo, como para la reflexión y autoformación personal. Esta exigencia crece en épocas de crisis, cuando los problemas para los trabajadores aumentan y cuando la acción sindical, más dificultades encuentra.

Estamos en un momento adecuado para reflexionar sobre el tema. Estamos en la fase de renovación de los comités de empresa, en pleno período de elecciones sindicales. Ante la responsabilidad que el desarrollo de la función de delegado requiere, no vale decir: "no estoy capacitado", "llevo mucho tiempo en esto, hay que dar paso a otra gente", "presentarme a delegado, ¿para qué?", u otras argumentaciones semejantes, que son frecuentes cuando falta una vivencia sindical. Al contrario, es ahora el momento oportuno para analizar el camino recorrido, las dificultades que se han presentado, los aciertos y fallos habidos en el desarrollo de la función de delegado y tras plantearlo, ver las posibles soluciones que pueden plantearse para el próximo período del mandato.

Las soluciones no vendrán únicamente vía formación pero, indudablemente, una formación enriquecida con la aportación de experiencias, vivencias, necesidades y problemas que se han presentado, y que adecúe sus contenidos y métodos tratando de resolverlos, es una ayuda importante. Precisamente, con esa aportación se inicia la participación de la formación sindical. Formación sindical que es importante para dar continuidad a la labor del sindicato y para profundizar sobre la práctica y el proyecto a desarrollar, formación que permita a los



delegados insertarse en la práctica sindical global. Del contenido de la formación dependerá, en gran parte, el conseguirlo. Este contenido debe ayudar a los participantes a comprender mejor su situación y decidir válidamente sus acciones. Mediante los cursos de formación, deben los asistentes poner en común experiencias y reacciones, ver las vías para una mejor formación, conocer las líneas básicas de actuación determinadas por el sindicato. He aquí, la importancia de las reuniones, cursillos, de todo encuentro de comunicación.

La escuela de militantes con experiencia

Al contenido de la formación sindical concierne también el reforzar la capacidad de acción de los equipos, de las secciones sindicales, de la organización en su conjunto. A través de la formación, los principios de la organización y los avances que se van logrando en la práctica sindical deben ser compartidos y comprendidos por el conjunto de delegados militantes. Sólo así se podrá evitar la repetición de experiencias inútiles. La forma de desarrollar el cargo de delegado, el papel del comité de Empresa, todo lo concerniente a la negociación en la empresa, el conjunto de prácticas que constituyen la actividad sindical diaria, son elementos que entran en el contenido de la formación sindical.

Los métodos deben ser coherentes con los fines de la organización y el contenido de la formación. La vía de los grandes discursos no resulta la más válida para conseguirlo, sino que se logran mejores resultados a través de la participación de los asistentes que asumen, por sus propios medios, las líneas concretas de actuación y sus objetivos concretos.

Para conseguir todo esto, es necesario que los cursos de formación se realicen, a distintos niveles, con diferentes temas, sobre problemáticas diversas. La experiencia de la Escuela de Militantes por la que han pasado muchos delegados ha sido importante y positiva, aunque queda también aún mucho que mejorar. El conseguir el funcionamiento permanente de esta Escuela es uno de nuestros objetivos prioritarios si bien y debido precisamente a las elecciones sindicales, no reanudaremos el nuevo curso hasta el próximo mes de enero.

Un nuevo ciclo

Mantendremos un primer ciclo con los temas de los cursillos anteriores y todos los delegados ELA que renueven su cargo, pero que por diversas causas no pudieron asistir el año pasado y aquellos otros que por primera vez resulten elegidos en las presentes elecciones, podrán asistir al segundo ciclo tras haber realizado ya el primero, el curso pasado, podrán hacerlo. Se desarrollarán cursillos semejantes en cuanto a forma a los anteriores (días, régimen de internado, etc.) y contenidos distintos. Seguiremos avanzando en el análisis del movimiento sindical internacional y sobre el momento y la configuración de nuestro sindicalismo hoy y aquí, trataremos el desarrollo sindical en empresa y los problemas que se presentan en la negociación colectiva.

Estos cursillos no nos resolverán los problemas dándonos la solución a la medida de cada uno, pero sí capacitándonos para afrontarlos mejor allí donde se nos presenten. Es posible también que por el trabajo realizado se nos presenten nuevos problemas y situaciones, que como en ocasiones anteriores, nos servirán de base para posteriores cursillos y reuniones. De una cosa podemos estar seguros, tras los cursos nuestra labor como delegados se clarifica, la necesidad y las razones para continuar en el cargo también, que el movimiento sindical únicamente podrá desarrollarse si tiene sindicalistas comprometidos en la tarea se comprende mejor a través de la formación y, por último, hay una conclusión final importante y es que el participar en la formación sindical, merece la pena.

MARITERE ZINKUNEGI