



Apunts: L'acció sindical a l'empresa

L'ACCIÓ SINDICAL A L'EMPRESA

Les Seccions Sindicals

La Secció Sindical és l'òrgan a qui correspon desenvolupar l'acció sindical de la CGT a l'empresa. Dins del nostre model anarcosindicalista, és l'òrgan d'organització i representació dels treballadors dins d'aquesta.

L'article 8 de la LOLS permet que els treballadors afiliats a un sindicat puguem constituir Seccions Sindicals en l'àmbit de l'empresa o centre de treball. Però només reconeix el dret a disposar de tauler d'anuncis, a la negociació col·lectiva, a local (en empreses o centres amb més de 250 treballadors), etc a les Seccions dels sindicats "més representatius" i a aquelles que tinguin representació al CE. Es poden regular (ampliar) aquests drets en conveni.

La LOLS permet també que les Seccions en empreses amb més de 250 treballadores i presència al CE (amb un mínim del 10% dels vots) estiguin representades per Delegades triades per les afiliades ("Delegades LOLS"). El nombre de Delegades de Secció el determina la següent escala:

- De 250 a 750 treballadors: 1 delegat
- De 750 a 2.000 treballadors: 2 delegats
- De 2.001 a 5.000 treballadores: 3 delegats
- De 5.001 en endavant: 4 delegats

Per acord amb l'empresa o mitjançant el conveni es pot ampliar el nombre de Delegades de Secció en funció de la plantilla. Les Seccions Sindicals que no hagin obtingut el 10% dels vots només tenen dret a una Delegada LOLS.

La Delegada LOLS té les mateixes garanties i els mateixos drets que una Delegada del CE. Poden assistir a les reunions del CE amb veu però sense vot.

La Secció ha de ser, dins l'empresa, la plataforma de la nostra alternativa social i sindical. Ha de mantenir una relació constant amb el seu Sindicat i Federació Sectorial (en cas d'haver-n'hi), informant de la seva acció sindical, dels conflictes que sorgeixen, etc. I actuar sempre en consonància amb els acords adoptats pel seu Sindicat, sense que això suposi anar en detriment de la seva autonomia.

La funció de les Seccions Sindicals serà la de vehicular les reivindicacions específiques dins l'empresa, tot projectant les línies de l'organització i adequant la seva acció sindical a les mateixes. L'actuació de la Secció ha de derivar-se de la idiosincràsia de la CGT, no pot dependre exclusivament de la problemàtica particular de l'empresa.

La Secció Sindical constituirà un Comitè de Secció que la representarà davant l'empresa i davant del Sindicat, essent aquest Comitè triat en Assemblea General d'afiliades de la Secció.

Dins d'aquesta, cal evitar en tot moment la diferenciació entre “afiliat” i “militant”, que ens porta a un model de sindicat-gestoria. Totes som, o hauríem de ser, militants. Incentivar la participació de les companyes, convidant-les a fer part de les assemblees i cadascuna de les activitats que s'organitzin. Fer entendre que no només és necessari estar afiliada, sinó que també és necessari participar.

No s'ha de caure en la potenciació i instucionalització de líders o dirigents a les empreses. Distribució de tasques que permeti que aquestes siguin assumides per un nombre ampli de companyes. Assegurar la formació del major nombre d'afiliades i procurar que es doni rotació en els llocs de responsabilitat.

Algunes responsabilitats de la Secció Sindical:

- Seguiment del nivell de compliment dels compromisos adquirits en els Convenis.
- Seguiment del compliment de la legislació vigent per part de la patronal (en matèria de contractació, salut laboral, cotització a la Seguretat Social...)
- Resposta sindical en el cas de modificació de les condicions de treball, acomiadaments col·lectius, agressió als drets sindicals...
- Preparació de la negociació col·lectiva.
- Promoure accions de sensibilització, denúncia i mobilització vinculades amb les línies d'acció de l'Organització (p. ex. contra les hores extres)
- Etcètera...

La Secció ha de treballar paral·lelament al Comitè d'Empresa, orientada a demostrar que la seva acció sindical pot fer innecessària l'existència del Comitè. En el cas que no es tingui representativitat suficient per a negociar, la Secció Sindical ha de treballar per a incidir igualment en els processos de negociació.

Els òrgans de representació regulats per llei: Delegades de Personal i Comitès d'Empresa

L'Estatut dels Treballadors regula en el seu Capítol I el dret de representació col·lectiva, atorgant a les treballadores dret a participar en l'empresa mitjançant d'un seguit d'òrgans de representació:

- Delegades de personal: Empreses o centres de treball amb més de 10 treballadores i menys de 50 (1 delegada fins a 30 treballadores, 3 delegades entre 31 i 49). També n'hi pot haver una delegada en empreses d'entre 6 i 10 treballadores, si aquestes ho decideixen per majoria.
- Comitès d'Empresa: Segons l'ET (art. 63) és “l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos”. Empreses amb un cens de 50 treballadores o més. Es pot pactar en conveni l'existència d'un Comitè Intercentres.

La llei atorga al CE diversos drets d'informació i consulta, i competències. Un dret d'informació important és el de rebre còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i les denúncies corresponents als mateixos en un termini de 10 dies.

El CE té dret a emetre informe previ (termini de 15 dies des de la sol·licitud) a l'execució de reestructuracions de plantilla, cessaments totals o parcials, definitius o temporals, de la mateixa; reduccions de jornada, trasllat total o parcial de les instal·lacions; processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa; plans de formació professional, implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball... La llei només admet que “el criteri del comitè

pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar i d'executar les decisions".

El CE té otorgades per llei funcions de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, condicions de seguretat i salut, igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, etc.

El nombre de membres d'un CE depèn del nombre de treballadores de l'empresa. Escala definida en l'art. 66 ET:

- 50-100 treballadores: 5 delegades
- 100-250 treballadores: 9 delegades
- 250-500 treballadores: 13 delegades
- 500-750 treballadores: 17 delegades
- 750-1.000 treballadores: 21 delegades
- 1.000 en endavant: 2 per cada 1.000 o fracció, fins a un màxim de 75 delegades

Els CE han de triar un president i un secretari, i elaborar un reglament de procediment.

Quan es produeix una vacant en un CE es cobreix automàticament pel treballador següent en la llista en la qual va ser triat el delegat escollit. Quan la vacant sigui d'un Delegat de Personal, es cobreix pel treballador que hagi obtingut a la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels delegats escollits.

Els membres del CE o Delegades de Personal tenen dret a disposar d'un crèdit horari mensual per l'exercici de les seves funcions de representació, segons aquesta escala:

- Fins a 100 treballadores: 15 hores
- 101-250 treballadores: 20 hores
- 251-500 treballadores: 30 hores
- 501-750 treballadores: 35 hores
- 751 en endavant: 40 hores

La llei permet que es pugui pactar en conveni l'acumulació d'hores dels membres del CE o de les Delegades de Personal en un o diversos dels seus components, tot quedant rellevat o rellevats del treball (alliberats).

Les eleccions sindicals

La normativa d'eleccions sindicals, igual que tota la legislació laboral i el concepte mateix de "representativitat" van ser dissenyats amb l'objectiu de contribuir a la cerimònia del bisindicalisme UGT/CCOO i d'impedir tota possibilitat de consolidació d'altres forces sindicals.

Promoció d'eleccions sindicals (art. 67 ET): Les poden promoure "les organitzacions sindicals més representatives", les que comptin amb un mínim d'un 10% de representants a l'empresa, o les pròpies treballadores per acord majoritari. S'ha de comunicar a l'empresa i a l'autoritat laboral amb un mes d'antelació a l'inici del procés electoral.

Promoció d'eleccions per a renovar la representació per conclusió de la durada del mandat (4 anys): A partir de la data en què faltin 3 mesos pel venciment d'aquest. Les delegades al CE continuen en funcions fins que no s'hagin promogut i celebrat noves eleccions.

Es poden promoure eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajustos de la representació per increment de plantilla. Els convenis també poden preveure els procediments per a ajustar la representació a disminucions significatives de plantilla a l'empresa.

A les eleccions poden votar tots els treballadors majors de 16 anys amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un mes. Són elegibles els treballadors majors de 18 anys amb una antiguitat mínima de 6 mesos. Es pot pactar en conveni un termini inferior, però amb un mínim de 3 mesos d'antiguitat. Els treballadors estrangers poden ser també electors i elegibles, si reuneixen les condicions anteriors.

A les eleccions a CE el cens d'electors i elegibles es distribueix en 2 col·legis: "Tècnics i administratius", d'una banda, i "treballadors especialistes i no qualificats", de l'altra. Els llocs del CE es reparteixen proporcionalment segons el nombre de treballadors que formin els col·legis electorals.

Les llistes han de contenir com a mínim tants noms com llocs a cobrir (és a dir, tants com delegades hi hagi d'haver al CE). No tindran dret a atribució de representants les llistes que no hagin obtingut un mínim del 5% dels vots per cada col·legi.

La participació a les eleccions sindicals no és més que una estratègia, no és pas perquè acceptem aquest funcionament, que ens ha estat imposat. Una estratègia orientada a aconseguir mitjans d'acció, no pas una finalitat en sí mateixa. Participem per a no automarginar-nos i per a carregar-nos el funcionament electoralista, des de dins i des de fora.

Podem estar en contra de les lleis, però ens acollim a aquestes en allò que ens és possible per a defensar els drets que aquestes garanteixen a la classe treballadora. Anem a les eleccions per a defensar i enfortir el que nosaltres entenem que és l'autonomia obrera.

Aconseguir una presència que ens permeti negociar, tenir accés a la informació, poder realitzar activitat sindical dins les empreses... Per a donar a conèixer l'alternativa CGT, formar militants, afiliar i expandir-nos a empreses i sectors nous.

Els bons resultats electorals no s'aconsegueixen en un mes de campanya, tenen a veure amb el treball sostingut del dia a dia, a l'afiliació, la presència sindical quotidiana, a l'activitat reivindicativa... Enlloc no es produeixen miracles.

La CGT, com a norma general, ha d'acudir a les eleccions amb les seves pròpies sigles, elaborant candidatures amb la seva afiliació i amb simpatitzants que adquireixin el compromís d'actuar per a CGT. Llistes pròpies (a Comitès d'Empresa i Junes de Personal), i candidates pròpies (Delegades de Personal).

Només quan això no sigui possible es poden plantejar altres circumstàncies, com ara promoure una candidatura unitària o anar en coalició amb altres organitzacions. Aquesta és una opció a valorar especialment en empreses on hi hagi situacions complicades per motius de repressió sindical, on resulti totalment impossible completar una candidatura CGT.

Però també en aquests casos, hem d'intentar sempre que sigui sota les nostres sigles, per a que els delegats i delegades ens siguin comptabilitzats com a CGT. I mai no s'haurien de formar coalicions que no tinguin un profund sentit reivindicatiu.

En el cas de concórrer sota sigles diferents, sempre hem de preservar la nostra actuació pròpia i els

nostres continguts sindicals.

A més, si la decisió pot afectar la nostra representativitat en marcs de negociació més amplis que els de la pròpia empresa, cal comptar amb l'opinió dels ens orgànics corresponents (Sindicat, Federació Local, Sectorial, etc...)

L'actuació com a delegades en el Comitè d'Empresa

Nosaltres no creiem en l'executivisme dels Comitès. Volem buidar-los de contingut. Cal posar en dubte de forma permanent que sigui en el Comitè on resideix el poder dels treballadors a l'empresa, que el Comitè representi a tots. Rebutgem la seva estructura falsament unitària (i, per tant, antisindical).

Potenciar el Comitè d'Empresa implica fomentar l'apatia de les treballadores, fer que romanguin al marge d'organitzar-se. Cal convèncer les treballadores que han d'estar afiliades, i que quan tenen un problema han d'acudir a la Secció Sindical o al Sindicat, no al Comitè d'Empresa.

Els delegats de CGT en el Comitè d'Empresa estan al servei de la Secció Sindical, i no al marge d'aquesta. Els membres de la CGT al Comitè representen la CGT. No tenen autonomia a nivell personal dins del Comitè, sinó que són i han de ser portaveus en tot moment dels acords de la Secció Sindical, que és qui ha d'administrar la seva actuació.

Les companyes que fan funcions de delegades al Comitè han de donar compte de la seva activitat, justificar l'ús que fan del crèdit horari, etc. Les hores sindicals, en concret, no són del delegat ni del Comitè, sinó de la Secció Sindical i del Sindicat.

Mai no hi ha d'haver delegades que vagin per lliure o que actuïn pel seu compte. Som una Organització. CGT no és una franquícia on es permeti qualsevol tipus d'actuació en nom seu. El qui actui en nom de la CGT ha de ser sempre respectuós amb els límits definits pels nostres acords.

Una delegada de la CGT al Comitè ha de mostrar un comportament i una ètica en la seva actuació que l'identifiqui com a cegetista. És a la delegada on miraran en primer lloc les treballadores a l'hora de valorar l'acció de la CGT a l'empresa.

Recomanació: Per a evitar la consolidació d'una "elit" de delegades, fer que el càrrec de delegada al Comitè sigui rotatiu i que hi vagin passant la majoria de les companyes de la candidatura. Intentant mantenir-hi sempre companyes amb experiència. També és aconsellable fer que les Delegades de Secció Sindical ("Delegades LOLS") assisteixin a les reunions del CE.

La figura del delegat de Comitè d'Empresa és aliena a l'estructura orgànica de la CGT. La militància "legalitzada" (delegades amb hores disponibles per a la realització de tasques sindicals) no hauria de tenir cap mena de paper privilegiat dins la CGT. No volem un model de sindicat de delegades, ni viure del crèdit d'hores sindicals.

(Tanmateix, existeix dins la CGT la Conferència de Delegades, com a fórmula de participació. Aquesta, però, sempre és de caràcter informatiu/formatiu, mai no pot prendre acords que vinculin l'Organització).

Si la nostra força a l'empresa ho permet, hem de tendir a confondre el Comitè d'Empresa amb el comitè de la Secció Sindical de la CGT, tot buidant efectivament de contingut el primer. L'art. 87 ET legitima a una Secció Sindical per a negociar un conveni d'empresa si suma la majoria dels

membres del CE.

Es pot instar un referèndum entre la plantilla per a revocar un Comitè d'Empresa (o la/les Delegada/es de personal), i forçar noves eleccions sindicals. Cal 1/3 de les treballadores que constessin en el cens electoral de les últimes eleccions sindicals per a iniciar el procés. Aquests han de signar com a promotors de la revocació. La revocació es pot fer en una assemblea de treballadores convocada a tal efecte, convocant tota la plantilla. Per majoria absoluta, i amb vot amb urna (sufragi secret). No es pot fer durant la tramitació d'un conveni col·lectiu, ni abans de 6 mesos de les últimes eleccions sindicals.

Defensar i fomentar en tot moment l'assemblea de treballadores com a òrgan de debat i de decisió, com a òrgan d'autèntica representació unitària de les treballadores, front el Comitè d'Empresa. Treballar per a incrementar la capacitat d'acció i decisió de les treballadores, tot trencant els papers de dirigents vs dirigits.

No podem permetre que les nostres propostes siguin rebutjades sens més en el Comitè d'Empresa mitjançant l'aplicació rígida del vot. Cal intentar sempre traslladar les decisions a l'assemblea general de treballadores, o l'assemblea d'afectades (segons el cas).

Cal tenir en compte que en funció del nivell d'assumpció de les nostres propostes per part dels treballadors dins l'empresa el fet que l'assemblea sigui el lloc de decisió i culminació de les negociacions, pot alterar el joc de majories i minories existents al Comitè, i els resultats definitius d'una negociació poden ser modificats.

La nostra pràctica sindical ha d'implicar el fer transparents les negociacions a les treballadores. Signar només quan les afectades, i les afiliades del Sindicat a l'empresa, hi estiguin d'acord.

Per a nosaltres, la negociació col·lectiva és una estira-i-arronsa amb la patronal en el qual el nostre paper és treballar/pressionar/mobilitzar per a augmentar el llistó reivindicatiu i aconseguir que les treballadores s'involucrin en la resolució dels seus problemes. L'èxit en la negociació col·lectiva depèn sempre en gran mesura del grau de participació de les treballadores afectades.

Les assemblees de treballadores

Impulsar l'assemblea com a òrgan de participació i decisió unitària de les treballadores. Promoure la democràcia directa a l'empresa.

L'art. 77 ET regula les assemblees de treballadores als centres de treball. Les pot convocar una Delegada de personal, el CE, o un nombre de treballadores no inferior al 33% de la plantilla. La convocatòria s'ha de comunicar a l'empresari amb 48 hores d'antel·lació. Ha de constar d'un ordre del dia amb els punts a tractar. Hi poden assistir persones alienes a l'empresa, sota la responsabilitat del CE. Quan es treballa per torns o els locals no permeten reunir-se simultàniament tota la plantilla, les reunions parcials que se celebrin es consideraran una sola.

L'assemblea es pot fer en el centre de treball, si les condicions ho permeten. Excepte acord amb l'empresari, s'han de fer fora de les hores de treball. L'empresari ha de facilitar el centre de treball per a realitzar-les (amb algunes excepcions, p. ex., que no hagin passat 2 mesos des de l'última assemblea, excepte en el cas de reunions informatives sobre convenis col·lectius).

Nosaltres no anem mai a les assemblees per lliure. Som un Sindicat, i fixem prèviament els nostres criteris a la reunió o reunions de la Secció Sindical. A l'assemblea portem criteris comuns. En

aquesta no intervenim com a individus particulars, sinó com a membres d'una Organització.

Molt important: Som assemblearis, però no som assemblearistes. Només acceptem els acords de les assemblees si aquests no suposen entrar en contradicció amb els nostres plantejaments sindicals bàsics, i especialment amb la declaració de l'article 2on dels nostres Estatuts.

Respectem els acords, però CGT no pot fer-se mai corresponsable de decisions que no pugui defensar. En funció del cas, és possible que haguem d'optar entre no interferir en el compliment dels acords de l'assemblea (però tampoc col·laborar-hi), o bé enfrontar-nos-hi directament.

CGT defensa l'assemblea, però també, i sobretot, la seva personalitat sindical. No obstant, hem d'evitar en tot moment jugar un paper d'avantguarda, guia o guardians de res ni de ningú.

A les assemblees, procurar utilitzar un llenguatge clar, proper a les treballadores, sense terminologies incomprensibles, amb propostes ben fonamentades.

Hores sindicals

Companyes que disposen d'hores sindicals, situació que és, en realitat, d'alliberament a temps parcial: Les hores són de la CGT, i a través del Sindicat es decideix sobre la seva utilització i destí.

Cal procurar consumir les hores en la seva totalitat, ja sigui en tasques sindicals de l'empresa o sector o en treballs generals de l'Organització. No se li ha de regalar res a l'empresa.

Allà on sigui possible, negociar amb les empreses o els sectors l'acumulació de les hores sindicals de membres del Comitè d'Empresa i delegades LOLS en una bossa d'hores a disposició de la Secció Sindical. Que pugui ser utilitzada per qualsevol afiliada.

Les empreses intentaran enfrontar-nos amb les companyes que es fan càrrec del nostre lloc de treball en la nostra absència, no substituint-nos. Fomentar una imatge de "privilegiats". Neutralitzar aquestes estratègies informant periòdicament les treballadores de les nostres activitats, especialment a aquelles que treballen directament amb nosaltres.

Evitar fer coincidir l'ús d'hores sindicals amb vigílies de festa, ponts, etc. En cap cas fer ús d'aquestes hores per a assumptes personals, fet que mina la credibilitat i el prestigi de l'Organització. La credibilitat és l'actiu més important que tenim. Hem de ser sempre garantia d'honradesa, de dignitat i de transparència.