

Bloque II-1. Formación Sindical

**Nuestro planteamiento sindical. Diferencia con otros sindicatos** ..... 2

    CNT ..... 2

    UGT ..... 3

    CCOO ..... 4

    Sindicalismo es una forma organizativa para la lucha de la clase obrera y no solo una forma de conseguir mejoras sociales.. 4

    ¿Hacer sindicalismo lastra nuestra finalidad revolucionaria? ..... 5

    ¿O nuestra finalidad revolucionaria impide hacer un sindicalismo eficaz?..... 5

    La Negociación Colectiva ..... 5

    La capacidad de CNT para firmar pactos con la empresa ..... 6

    ¿Hay que ser anarquista para participar de este modelo de sindicalismo? ..... 7

    No somos “mayoritarios”. No nos presentamos a las elecciones. Entonces... ¿en qué nos basamos? ..... 7

**Las Secciones Sindicales** ..... 8

    CNT y las elecciones ..... 8

    ¿Constituir la sección sindical? ..... 8

    Cómo se legaliza la sección sindical ..... 9

    Derechos de la Sección Sindical de CNT ..... 9

    El delegado ..... 9

    La Sección Sindical de CNT. Tareas, funciones y cometidos. .... 10

**Secretaría de Acción Sindical**..... 11

**Acción Sindical en la empresa**..... 11

    La Acción Sindical de CNT ..... 12

    En conflictos que no son iniciados por la Sección Sindical: ..... 12

    Conflictos que son planteados por la propia Sección Sindical de CNT: ..... 13

**Los sindicatos de ramo** ..... 14

    El sindicato de ramo. Funcionamiento: ..... 14

    Las Coordinadoras de Ramo..... 15

**Estructura de la CNT** ..... 16

    Organización Básica ..... 17

    Elección de Comités ..... 17

    Representatividad de los Comités ..... 18

**Apéndices** ..... 19

    CONGRESO DE CONSTITUCIÓN DE LA C.N.T. Celebrado en Barcelona del 30 de Octubre al 1 de Noviembre de 1910 ..... 19

    II CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Madrid del 10 al 18 de diciembre de 1919 ..... 19

    III CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Madrid del 11 al 16 de junio de 1931 ..... 20

    V CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Madrid del 8 al 16 de diciembre de 1979 ..... 27

    VI CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Barcelona del 12 al 16 de Enero de 1983 ..... 27

    VII CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Bilbao abril de 1990 ..... 29

    VIII CONGRESO DE LA C.N.T. Granada diciembre 1995 ..... 31

    Extracto de información sobre la L.O.L.S. .... 32

    MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES Y PROCEDIMIENTO DE LAS COLOCACIONES ..... 41

    Modelo de comunicación a la empresa de la constitución de la sección sindical y nombramiento del delegado sindical. .... 55

## Nuestro planteamiento sindical. Diferencia con otros sindicatos

En otro, ya que son éstos considerados como mayoritarios. Para ello utilizaremos las definiciones que este apartado vamos a intentar diferenciar los planteamientos sindicales de CNT por un lado, y de CCOO y UGT por dan las organizaciones de sí mismas o de su cometido en congresos, unas históricas y otras actuales.

### CNT

“El Congreso declara que:

Constituyendo el Sindicalismo la asociación de la clase obrera para contrarrestar la potencia de las diversas clases poseedoras asociadas, no debe considerársele como una finalidad social, no debe ser interpretado como un ideal, sino como un medio de lucha entre los dos antagónicos intereses de clase, como una fuerza para recabar de momento todas aquellas ventajas que permitan a la clase trabajadora poder intensificar esta lucha dentro del presente estado de cosas, a fin de conseguir con esta lucha intensificada la emancipación económica integral de toda la clase obrera, mediante la expropiación revolucionaria de la burguesía tan pronto como el Sindicalismo, o sea la asociación obrera, se considere bastante fuerte numéricamente y bastante capacitada intelectualmente para llevar a efecto la expropiación de aquellas riquezas sociales que arbitrariamente detente la burguesía y la consiguiente dirección de la producción.”

**Congreso de Constitución de la CNT. 1910. Tema 5º. ¿El sindicalismo ha de ser como medio o como fin a la emancipación obrera?. Dictamen.**

“Entendemos el anarcosindicalismo como la síntesis de la teoría y práctica del anarquismo actuando sobre y en todo tipo de asociacionismo obrero que confluye en un sindicato. Se trata en rigor de una síntesis del anarquismo y el sindicalismo revolucionario para impulsar el cambio de sociedad actual desde el mundo del trabajo. El anarquismo ha sido la fuente de inspiración del sindicalismo revolucionario nacido en Francia en el siglo pasado, por lo que se le puede decir, según hace actualmente la A.I.T., como sinónimo de anarcosindicalismo.

Es preciso establecer una diferenciación en los contenidos esenciales que caracterizan la acción del sindicalismo revolucionario que propugna y practica el anarcosindicalismo y el que propugnan ciertos grupos y sectores bastante alejados del movimiento libertario, a pesar de que emplean, desvirtuando su contenido, la frase de «sindicalismo revolucionario». No entendemos por sindicalismo revolucionario más que aquel movimiento que, surgido de entre las clases explotadas y oprimidas, aspira a la destrucción del sistema establecido para, por medio de una acción directa y antiautoritaria, desmontar los mecanismos de dominación poniendo todos los medios de producción al servicio de los trabajadores, los cuales tomarán en cualquier circunstancia las decisiones que crean convenientes sin conocer ningún otro tipo de mediación, imposición o poder que no sea el dimanado de los propios trabajadores.”

“El anarcosindicalismo es en realidad, desde el punto de vista de los principios una visión determinada del mundo que se corresponde con la filosofía antiautoritaria y emancipadora del anarquismo y por ello exterioriza su oposición a toda explotación tanto económica como política y a toda alienación religiosa siendo su objetivo fundamental y prioritario el de propagar esas ideas al mundo del trabajo por medio del sindicato. Actúa en el campo sindical, porque donde realmente el individuo siente la explotación es en el campo de lo económico, donde la lucha de clases se da con más claridad y es asumida por la mayoría de los trabajadores. Hay que pensar, y la historia lo viene demostrando, que las revueltas e intentos revolucionarios se quedan en nada, si en los países donde se dan no existe una organización sindical revolucionaria.

Hay que resaltar que esta actitud de oposición a toda explotación no puede calificarse de mera ideología o producto de laboratorio sino que responde a una constante del ser humano a lo largo de la historia, en su lucha sin tregua contra todo tipo de opresión. Esa lucha constituye la reivindicación del derecho a ser y a disponer libremente del propio destino, junto al deseo solidario de que todas las personas, de un modo colectivo, alcancemos ese derecho. No habrá verdadera libertad mientras una sola persona permanezca sometida a otros semejantes. El mérito del pensamiento libertario reside tan solo en el esclarecimiento de este hecho ante la conciencia de la persona.

Frente al mundo de opresión constante y en múltiples sentidos que padecemos, el anarquista opone su rebelión. Su visión parte de una ruptura total con los valores políticos, económicos y culturales establecidos por las clases dominantes a través de la historia. Para el anarcosindicalismo la evolución histórica, si tiene un sentido debe culminar en una ética de la responsabilidad personal e intransferible, opuesta de modo radical a la constante histórica de dominación. Esta ruptura supone el que el anarcosindicalismo contraponga a los valores de la sociedad establecida sus propios valores. Mediante éstos los trabajadores se convierten en agentes soberanos y activos de la transformación social. Para llevar a cabo esta transformación en profundidad, el anarcosindicalismo se materializa en la forma organizativa concreta que denominamos C.N.T. (Confederación Nacional del Trabajo). “

### **VIII Congreso de la CNT. 1995. Punto 1. Principios, Tácticas y Finalidades.**

## **UGT**

### **DECLARACION DE PRINCIPIOS**

“La Unión General de Trabajadores de España es una institución eminentemente de productores, organizados por grupos afines de oficios y profesiones liberales, que, para mantenerse en sólida conexión, respeta la más amplia libertad de pensamiento y táctica de sus componentes, siempre que estén dentro de la orientación revolucionaria de la lucha de clases y tiendan a crear las fuerzas de emancipación integral de la clase obrera, asumiendo algún día la dirección de la producción, el transporte y la distribución e intercambio de la riqueza social. “

### **XVII Congreso de la Unión General de Trabajadores celebrado en Madrid en octubre de 1932.**

“La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT), es el primer Sindicato español. Fundada en el año 1888, ya conoce tres siglos y ha tomado parte activa en cuantos acontecimientos han sucedido en la historia de España y en el sindicalismo internacional, siendo fundadora de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

Actualmente cuenta con un millón de afiliados, 107 mil delegados y negocia las condiciones de vida y de trabajo, mediante su participación en cerca de 3.000 convenios colectivos, para más de 8 millones de trabajadores. Su condición de Sindicato más representativo le da acceso a la representación institucional en los principales organismos del país y en aquellos de ámbito europeo e internacional que así la contemplan, donde se deciden cuestiones laborales, económicas y sociales de gran calado, que afectan a los trabajadores en su doble condición de trabajadores y ciudadanos.”

“Es necesario que el Gobierno promueva algunas medidas legales e institucionales para el fortalecimiento de los Sindicatos, partiendo del anclaje del Sindicato en la Constitución Española, que le ha otorgado el reconocimiento como “sujeto de relevancia constitucional”, constituyendo una figura esencial del sistema político español. Se trata de regular por ley el afianzamiento y consolidación de la estructura sindical como pieza básica del modelo social y político del país, con el alcance que determinan los Artículos 7 y 129 de la Constitución Española.”

“A este respecto, se debe establecer un Sistema propio y singular, configurando un mecanismo estable, claro y sencillo, regulado por ley. Asociado a un sistema de financiación objetivo y público con base en la actividad que desarrolla el Sindicato: Negociación Colectiva, Representación Sindical e Interlocución Institucional (nacional e internacional), entre otras.

Asimismo, es importante establecer medidas que faciliten la afiliación sindical y que prestigien el papel de los sindicalistas, para que el Sindicato avance en la consecución de sus objetivos.”

### **UGT. 39º Congreso Confederal. Propuesta de Programa de Acción. Parte IV. El Sindicato, un instrumento para alcanzar nuestros objetivos.**

## CCOO

“Nuestras acciones y nuestro discurso buscan no sólo satisfacer el interés inmediato y perentorio de millones de desempleados y precarios, sino satisfacer un interés y necesidad general: mejorar la competitividad sin atentar contra la cohesión social, producir más y mejor sin degradar el trabajo, los derechos sociales y la seguridad. Lo hacemos convencidos de que son los trabajadores, el llamado «capital humano», la riqueza del país. Son los trabajadores, cualificados con la herramienta del conocimiento y la tecnología, la condición necesaria para asentar aquí al otro capital, accediendo a nuevos nichos de mercado y evitando que la competitividad desaparezca cuando se agotan las viejas ventajas comparativas y no se han construido los instrumentos de las nuevas ventajas competitivas.

Somos conscientes de que el modelo social, que tiene su referente más tangible en las llamadas prestaciones sociales, descansa en la masividad del empleo bien retribuido y, para ello, en la masividad o predominio del empleo altamente productivo. Los sistemas de protección social no deben adelgazarse. Deben ajustarse a las nuevas realidades y necesidades. Pero en nuestro país, donde uno de cada dos parados no tiene cobertura económica, donde no hay políticas públicas de apoyo a las familias con hijos a su cargo, donde la atención sociosanitaria a personas con dependencia no constituye un derecho subjetivo, donde la integración de los inmigrantes requiere fuerte inversión económica, en capital humano productivo, donde el gasto público en protección social es inferior a la media de la UE, además, debe engrosarse el gasto en protección social.

Tras el importante y sostenido esfuerzo de la sociedad española en los últimos veinte años para situarse en el ámbito del Estado del Bienestar, hubiera sido y es ahora necesario promover un segundo impulso para afianzarse dentro de este modelo social. “

#### INFORME GENERAL. DOCUMENTOS APROBADOS EN EL 8º CONGRESO. 21 al 24 de abril de 2004

#### Sindicalismo es una forma organizativa para la lucha de la clase obrera y no solo una forma de conseguir mejoras sociales

Es decir, mientras que para otras organizaciones sindicales su aspiración termina en el “sindicalismo” que realizan, para la CNT, su acción sindical es ya una acción revolucionaria que pretende la transformación social. Esto significa que con nuestra prácticas construimos un modelo de sindicalismo que tiene los mismos principios de lucha, solidaridad y apoyo mutuo que proponemos a la sociedad. Los anarcosindicalistas entendemos que el trabajo es la actividad con la que funda y mantiene cualquier colectivo humano. Por tanto, el sindicato, la organización de los trabajadores, tiene que ser la encargada de controlar, organizar y distribuir esa actividad. Esta aspiración no comienza ni termina en ningún punto determinado a priori, sino que es un proceso de crecimiento y organización de la clase obrera. En nuestro modelo sindical, el trabajador no sólo tiene la posibilidad de conseguir mejoras en su situación laboral, sino se integra en una estructura horizontal, no jerárquica, solidaria y de clase que proponemos que sea la base de partida de una sociedad basada en esos principios. ¿Estamos lejos de ello? Con toda seguridad. La situación laboral y social en que nos encontramos está a años luz de esos principios. Pero no renunciamos por eso. El anarcosindicalismo es como un libro que solo tiene escritos los primeros capítulos. No es una ideología concreta y determinada donde todo está previsto y cerrado. El futuro está en blanco y cada día escribimos una página. Con capacidad de decisión y determinación en nuestros principios. No creemos que nuestro devenir esté científicamente determinado por ninguna ley histórica ni que seamos las piezas de un proceso ya determinado. El anarcosindicalismo quiere concienciar a los trabajadores de su fuerza y sus posibilidades a través de su práctica revolucionaria pero no es una comida precocinada, son tan solo ingredientes naturales. El cocinero (o sea, la clase trabajadora) decide el menú de cada día.

En el caso de UGT, en 1932 pretendía dirigirse a la transformación social y en 2005 se afianza en su encuadre dentro de la constitución, con lo que esto implica de sumisión al orden jurídico y económico impuesto por ésta. La CNT en cambio, a sus casi cien años de vida, se ratifica en su carácter libertario y de clase. La CNT es una organización legal, pero no institucional. La institucionalización del sindicalismo es condenar al silencio a la clase obrera, secuestrándola indefinidamente. No queremos entregar nuestra capacidad y nuestra responsabilidad a una representación sindical que está pagada por el estado y por las empresas, porque no defendemos los intereses del estado ni de las empresas. Los trabajadores tenemos que adquirir la

capacidad de representarnos a nosotros mismos y ese es nuestro objetivo. Por tanto, rechazamos las elecciones sindicales como método que son de convertir al sindicalismo en una tarea de “profesionales”, creando una “casta” de delegados sindicales y organizado los sindicatos en superestructuras corporativistas mucho más obligadas a defender sus propios intereses como corporación que los de sus supuestos representados.

### ¿Hacer sindicalismo lastra nuestra finalidad revolucionaria?

En nuestro camino histórico, muchos han pensado que hacer sindicalismo era la forma más eficaz y potente de organizar a la clase obrera para su emancipación. Otros, al contrario, pensaban que era un alejamiento de nuestros fines revolucionarios. Argumentos los hubo y los sigue habiendo para todos los gustos y cada uno es libre de colocarse donde más se identifique. Pero les que estamos en CNT pensamos que la organización de los trabajadores es el punto de partida de cualquier acción social que pretenda ser revolucionaria, y que esta organización tiene que partir desde la acción y la estructura colectivas. Dar rienda suelta a nuestros impulsos individuales porque este mundo nos achicharra puede servir para relajarnos. Incluso alguien puede vernos y decir porqué no, yo también lo haré, cuando tenga ganas. Pero es la organización la única manera en que somos capaces de oponernos eficazmente a la patronal y al estado en nuestra lucha.

### ¿O nuestra finalidad revolucionaria impide hacer un sindicalismo eficaz?

Pues tampoco. A poco que nos fijemos en el panorama sindical que tenemos, veremos como el resto de los sindicatos está amparado en sus derechos “legales”, concedidos por el estado para ser su herramienta de control de los trabajadores. En cambio, nosotros apenas tenemos el derecho de existir, y sin embargo... Sin embargo seguimos estando aquí. ¿Qué sería de los otros si desaparecieran su capacidad de negociación concedida por irradiación, su representatividad ficticia, las subvenciones, la afiliación-clientelar...? Pues que desaparecerían, porque solo están basados en esa legislación y ese dinero que les da poder y representatividad. Nosotros sólo contamos con nuestras fuerzas. Con la capacidad de movilización y solidaridad. Con organización desde la base y con la razón de que los trabajadores son los que deciden en cualquier caso. Los conflictos sindicales se resuelven con fuerza y con inteligencia. Y ninguna de estas dos cosas las da ninguna ley. Cuando un trabajador se encuentra en la calle, o acosado, o viendo sus derechos vulnerados, poco puede reclamar a los “grandes” sindicatos, incluso aunque esté afiliado a ellos. O cuando una empresa se cierra o se traslada, los sindicatos ya tienen negociado “en las alturas” todo lo que va a pasar. Los pactos y acuerdos que estos sindicatos tienen con las empresas, las prerrogativas de las que disfrutan los delegados sindicales que viven a costa de éstas, hacen imposible que puedan atenderse los intereses de los trabajadores. Cuando llega la hora de reclamar a un patrón contra cualquier agresión a nuestros derechos, hay que plantarse en su puerta y pedirle responsabilidades. Cuando la CNT llega a una negociación lo hace a través de su fuerza y de las posibilidades que nos deja el sistema judicial de realizar denuncias. A veces no tenemos esa fuerza y así se lo decimos al trabajador, encauzando el proceso a través de los tribunales. Y aun así, conseguimos a través de esta vía legal más de lo que consiguen los otros sindicatos cuando las emprenden, porque nosotros no estamos a sueldo, porque nuestros abogados sólo son del sindicato (y no también de la empresa, como suele ocurrir en muchos casos con los otros sindicatos).

### La Negociación Colectiva

Los conocimientos básicos sobre este tema están en la dirección siguiente:

[http://www.mtas.es/Guia/texto/guia\\_12.htm](http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_12.htm)

Son los siguientes:

- **La negociación colectiva**

- [26. La negociación colectiva](#)
- [26.1. Acuerdo marco](#)
- [26.2. Pacto Colectivo Extraestatutario](#)
- [26.3. Convenio Colectivo](#)
- [26.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos](#)
- [26.5. Ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo](#)
- **Los conflictos colectivos**
  - [27. Los conflictos colectivos](#)
  - [27.1. Conflictos colectivos de trabajo](#)
  - [27.2. La huelga](#)
  - [27.3. El cierre patronal](#)
  - [27.4. Actuaciones de arbitraje, conciliación y mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#)

### La capacidad de CNT para firmar pactos con la empresa

La actual legislación laboral está montada para favorecer la representatividad de las dos grandes corporaciones sindicales, UGT y CCOO, cerrando el paso a los sindicatos más pequeños a los que le niega cualquier capacidad de representación si no son elegidos a comités de empresa. Así, tanto la patronal como el estado se aseguran de que cualquier auténtica reivindicación obrera queda filtrada y ahogada por los burócratas sindicales, al establecer la ley que son los únicos interlocutores válidos con los que negociar. Este es un ejemplo de la nula democracia que impera en nuestro régimen actual, que al igual que establece la oligarquía de partidos en la política, lo hace con los sindicatos en lo laboral.

Los sindicatos que son considerados más representativos por la actual legislación laboral tienen la capacidad de negociar por “irradiación”, es decir, en nombre de todos los trabajadores. La ley establece cuáles son estos sindicatos en base a su porcentaje de representación según las elecciones sindicales.

Para más información sobre estos aspectos: [http://info.mtas.es/Guia/texto/guia\\_11\\_25\\_2.htm](http://info.mtas.es/Guia/texto/guia_11_25_2.htm)

No obstante, esto no quiere decir que la CNT no pueda firmar acuerdos con la empresa. Esto que algo que los otros sindicatos difunden en contra de CNT: “que no podemos firmar nada”. Eso es falso. Si es cierto que los acuerdos que firma la CNT no alcanzan a ser Convenios Colectivos, sino que se llaman “Pactos Colectivos Extraestatutarios”. Estos pactos sólo son efectivos para los firmantes del mismo, es decir, la empresa por un lado, y los afiliados al sindicato firmante del pacto por otro, más los que trabajadores que libremente se adhieran a ese pacto.

En cuanto a la capacidad legal de estos Pactos Extraestatutarios, se incluimos este texto:

“Tradicionalmente se ha venido admitiendo que, junto a los convenios colectivos de eficacia general regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, existen otros pactos, también colectivos, negociados al margen de las exigencias y formalidades previstas para los estatutarios; así lo proclamó el Tribunal Constitucional en las sentencias 39/86 ( RTC 1986, 39 ) , 104/87 ( RTC 1987, 104 ) , 9/88 ( RTC 1988, 9 ) y en la de 8 de junio de 1999, al declarar que «la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocie es un sindicato»; en la sentencia de esta Sala de 8 de junio de 1999 ( AS 1999, 6176 ) ya se puso de relieve que «el artículo 37.1 de la Constitución ( RCL 1978, 2836 ) ampara por igual a los convenios colectivos estatutarios y a los extraestatutarios», ahora bien, como se dice en nuestra sentencia de 18 de febrero de 2003 ( RJ 2003, 3372 ) , la eficacia general se reconoce solamente a los convenios colectivos estatutarios, según lo dispuesto en los artículos 37.1 de la Constitución y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que no es posible una equiparación absoluta de ambas especies de pactos puesto que, dada su peculiar naturaleza y el proceso que se sigue para la negociación, no tienen los extraestatutarios fuerza normativa con carácter de generalidad, sino simplemente obligacional entre quienes los conciertan y sus representados y los que puedan adherirse al pacto. La consecuencia que de todo esto se deduce es que, en el orden jerárquico de fuentes de la relación laboral que contiene el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto que corresponde a los

convenios colectivos extraestatutarios es el tercero, es decir, después de las normas legales y reglamentarias y de los convenios colectivos de eficacia general, situándose al mismo nivel que el contrato de trabajo, aunque su ámbito de aplicación excede de lo individual. (Texto incluido en Dossier Jurídico en la dirección: <http://www.upf.edu/iuslabor/022005/dossierjud02.htm> )

Para más información sobre estos aspectos : [http://info.mtas.es/Guia/texto/guia\\_12.htm](http://info.mtas.es/Guia/texto/guia_12.htm)

[Ver apéndice sobre derechos de las Secciones Sindicales y Delegados.](#)

Véanse los informes sobre Instituciones, Procedimientos y Medidas de Política de Empleo, en especial los capítulos dedicados referidos a Marco Legal de las Relaciones Laborales en la dirección siguiente:

<http://www.mtas.es/empleo/misep/>

### ¿Hay que ser anarquista para participar de este modelo de sindicalismo?

No hay que ser anarquista para estar en la CNT. Esa es una de las confusiones más frecuentes de los que se acercan al sindicato. La CNT hace anarcosindicalismo pero no es un grupo político. A la CNT pueden afiliarse todos los trabajadores, solo por la condición de serlo, exceptuando a los de los cuerpos represivos del estado. Los trabajadores de CNT tienen completa libertad para decidir su filiación ideológica o sus creencias. El sindicato debe ser un centro de aprendizaje y difusión de la cultura libertaria para el conjunto de la sociedad, pero empezando en primer lugar para sus afiliados, que no por serlo se convierten en seres “perfectos”, ni en modelos del revolucionario “ideal”, sino que al ingresar en el sindicato comienzan un aprendizaje cuya finalidad no es sólo desarrollar su conciencia como trabajadores, sino como personas libres y dueñas de su razón.

- ▶ Respeto del grupo a la forma de pensar del individuo;
- ▶ Respeto del individuo a las formas de actuación colectiva que decide la organización.

### No somos “mayoritarios”. No nos presentamos a las elecciones. Entonces... ¿en qué nos basamos?

- En la decisión desde la base, en las asambleas de sindicato. Cada sindicato tiene autonomía de actuación en su ámbito y localidad. Cada afiliado tiene voz y voto en todos los asuntos que tenga que acordar su sindicato, tanto en cuestiones locales como regionales o nacionales.
- En la solidaridad y la ayuda mutua son nuestras mejores armas. El conflicto de cualquier compañero se convierte en el nuestro. La responsabilidad del militante de CNT a la hora de defender a sus compañeros y a la organización es nuestra mejor identificación.
- En la acción directa. Los trabajadores afectados por un conflicto deciden por si mismos como plantearlo y la actuación a realizar porque es su responsabilidad. El sindicato les apoya y lucha por conseguir lo que estos trabajadores se proponen.
- En que nos negamos a participar en los comités y defendemos las secciones sindicales. Porque creemos que son las secciones (grupo de afiliados a un sindicato en la empresa) las que tienen que constituir la voz real de cada sindicato y las únicas que deben tener la capacidad de negociar. Es decir, proponemos a los otros sindicatos jugar sin las ventajas que les da la L.O.L.S, (Ley Orgánica de Libertad Sindical) y hacer sindicalismo y no política.
- En que defendemos la asamblea para que sea el espacio de decisión del conjunto de los trabajadores de una empresa porque cuando éstos son conscientes de su capacidad, el comité de empresa deja de ser real, aunque conserve su capacidad institucional de representación. Cuando los “representados” asumen su tarea directamente y le niegan la delegación de sus funciones a los profesionales de la gestión sindical, ¿quién puede representarlos?

## Las Secciones Sindicales

La Sección Sindical es el grupo de trabajadores de una empresa afiliados a CNT. Cuando se constituye (es decir, cuando los compañeros afiliados deciden notificarle a la empresa que la sección existe), se hace a través de un modelo impreso. La Sección tiene que elegir un “Delegado de la Sección Sindical”, que es la persona que va a dirigirse a la empresa en nombre de la Sección. A partir de ese momento, la empresa sabe que CNT está presente, aunque no lo reconozca, ni nos otorgue los derechos de las secciones sindicales de los mayoritarios. Todas las secciones sindicales de los sindicatos presentes en la empresa, tienen delegado (o portavoz), aunque no formen parte del comité.

El comité de empresa está formado por los “delegados de personal” que son los elegidos en las elecciones sindicales. El delegado de la Sección de CNT habla en nombre de su sección, y de acuerdo con ella; el delegado de personal de UGT o CCOO decide lo que él quiere porque fue votado en las elecciones y tiene arrojado ese poder independientemente de las opiniones de los trabajadores, a los cuales representa por ley.

## CNT y las elecciones

CNT no se presenta a las elecciones, por tanto, no tiene “delegados de personal”. Estos delegados tienen unos derechos establecidos por la ley, que se recogen en la LOLS. La Sección Sindical, en cambio, tiene reconocidos unos derechos muy inferiores, ya que el propósito de esta ley fue intentar eliminar el poder de las secciones sindicales y promocionar las elecciones como único método de expresión de los trabajadores, creando a los delegados como únicos interlocutores válidos del sindicato ante la empresa.

Con esta legislación laboral la CNT, que no aceptó el actual modelo electoral, queda en inferioridad de condiciones con los otros sindicatos. Pero esto no imposibilita nuestra actuación. Cuando los trabajadores se organizan, delegados y comités pierden su función, puesto que sus “supuestos” representantes toman las riendas. Cuando una sección sindical tiene fuerza y plantea un conflicto ajena a los comités, la empresa no tendrá más remedio que negociar con la sección sindical, y el acuerdo al que llegue será válido para todos los afiliados a esa sección. Por tanto, aunque la ley nos pone todas las trabas posibles, cuando los trabajadores se organizan en CNT y adquieren la fuerza necesaria, pueden emprender un conflicto con la empresa al mismo nivel que los otros sindicatos.

## ¿Constituir la sección sindical?

Constituir la sección sindical, es en muchas ocasiones una garantía para los trabajadores que la forman. La empresa siempre conoce a los trabajadores que intentan defender sus derechos, por lo tanto, mejor hacerlo de forma organizada y contando con la solidaridad del resto del sindicato. Al contrario de lo que se suele pensar, dar a conocer a la empresa que se forma parte de un sindicato es un freno para muchos abusos más que un riesgo de ser despedido. Porque incluso cuando un miembro de CNT es despedido por haber manifestado su pertenencia al sindicato, tiene muchas más posibilidades de defensa que cuando no lo ha hecho (alegando que su pertenencia al sindicato es el motivo real de su despido)

Cuando no se puede hacer pública la existencia de la sección sindical por la represión que se espera por parte de la empresa, ésta debe tener un funcionamiento clandestino, a la espera de tener la suficiente fuerza (por número de afiliación, por la búsqueda del momento oportuno) para legalizarse. En la actuación de CNT es crucial la legalización de las Secciones, ya que proporciona a los trabajadores una defensa efectiva de sus derechos no cuando son despedidos, sino cuando están y quieren seguir estando en la empresa.

Mientras llega ese momento, debe procurarse mantener una acción coordinada y evitar al máximo los actos individualistas o no previstos, que en muchos casos perjudican la lucha colectiva y echan por tierra la labor de mucho tiempo. Los repartos de propaganda, las acciones “sorpresa”, la labor de concienciación de los trabajadores, todo debe hacerse sin que

se note lo que se está fraguando y sin dar pistas. Las reuniones deben hacerse alejados del ámbito de la empresa y evitando al máximo la posibilidad de que aparezcan chivatos del empresario.

### Cómo se legaliza la sección sindical

Para legalizar la Sección Sindical hay que enviar un escrito a la empresa que contemple los puntos que aparecen en el modelo que figura en el apéndice. [Ver modelo](#)

Datos a tener en cuenta:

- No hace falta un número mínimo de afiliados para constituir la sección.
- Nunca se pondrá en conocimiento de la empresa los nombres de los afiliados a la Sección, exclusivamente el nombre del Delegado de la misma.
- La notificación a la empresa irá firmada por el Secretario General o el Secretario de Acción Sindical del sindicato al que pertenezca la Sección ( de ramo o de Oficios Varios).
- Que forma tenemos de entregar la notificación a la empresa:
  - En mano, a un responsable de la misma, que nos debe firmar un “Recibí” que debe quedar en nuestro poder.
  - Si se negaran a firmar el recibí, se debe enviar un Burofax a través de una oficina de correos.

### Derechos de la Sección Sindical de CNT

- Todas las secciones sindicales, por el mero hecho de serlo, gozan de los siguientes derechos [art. 8.1 b) y 8.1 c) LOLS]:
  - a) celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, siempre que tales actividades se realicen fuera de las horas de trabajo y no perturben la actividad normal en la empresa.
  - b) recibir la información que le sea remitida por su sindicato.

Además, la jurisprudencia ha reconocido como competencias generales de todas las secciones sindicales las siguientes (art. 8.1 LOLS, en relación con el art. 2.2 LOLS):

- a) presentación de candidaturas en las elecciones a órganos de representación unitaria.
  - b) ejercicio del derecho de huelga
  - c) promoción de conflictos colectivos [genéricamente, art.151 c) y art. 162.1 a) LPL] e individuales (también, en general, art. 20 LPL).
- d) en fin, habría que añadir, también, la negociación colectiva de eficacia limitada, esto es, la no regulada por el Estatuto de los Trabajadores, Título III.
- Algunos convenios colectivos mejoran los derechos mínimos de la Sección Sindical establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S. Por tanto, habrá que consultar el convenio respectivo detenidamente por si dispusiéramos de algún derecho adicional para exigirlo al empresario.

### El delegado

La Sección Sindical tiene que nombrar un portavoz o delegado de la sección, que será el encargado de comunicarse con la empresa en nombre de la sección. Es la persona en la que los miembros de la sección depositan su confianza al entender

que es el más capacitado para desempeñar esta función. No obstante, el delegado transmite siempre lo que la sección sindical decide y no puede arrogarse el derecho a decidir por ella. El delegado de la sección también forma parte del comité del Sindicato al que pertenezca dicha Sección y por tanto asiste a sus reuniones. En éstas, es el encargado de trasladar el sentir de su Sección y de las actividades que ésta realiza, de las campañas o reivindicaciones que quiere que sean asumidas por el Sindicato de ramo, etcétera.

El Delegado de la Sección Sindical es el encargado de recoger las cotizaciones de los afiliados y de la afiliación de nuevos compañeros. Si la Sección cuenta con un número considerable de trabajadores, deberá nombrar un comité de la sección, que estará formado por el delegado y tantos miembros de la misma como se considere para llevar adelante los trabajos de gestión citados. Además, la existencia de este comité de sección posibilita que se encargue de tareas como formación, prensa, propaganda, etc. a nivel de su empresa.

### La Sección Sindical de CNT. Tareas, funciones y cometidos.

- Tiene completa autonomía dentro del sindicato al que pertenezca para organizarse y tomar las decisiones que correspondan a su ámbito.
- Plantea el conflicto a la empresa, lo organiza y en su caso, constituye el comité de huelga en esa empresa.
- Debe canalizar los conflictos de los trabajadores, con inteligencia y calculando siempre sus posibilidades, ya que sólo siendo conscientes de nuestras fuerzas, podremos terminar lo que empezamos.
- No debe convertirse en un grupúsculo vanguardista ni frente al conjunto de los trabajadores de la empresa, ni frente al empresario. La línea de la Sección Sindical de CNT no viene marcada por el sectarismo de grupo sino impulsando acciones y formas de representación que refuercen la unidad de los trabajadores.
- Debe promover la afiliación y la participación, dentro de la sección sindical y en la asamblea de trabajadores.
- Debe informar de forma constante, periódica y cierta. Debe convertirse en un referente para los trabajadores.
- Debe conocer a fondo el convenio colectivo de la empresa o el sector.
- Cualquier información que consiga la sección sindical es importante. La información es básica. Debemos conocer y anticiparnos a los movimientos de la empresa. En particular, cuando un conflicto está abierto, debe informar claramente a los trabajadores de la situación (huyendo del secretismo perpetuo de los otros sindicatos). La Sección sindical debe poseer toda la información posible sobre la empresa: suministros, proveedores, beneficios, empresas subsidiarias, contratas, siniestralidad, planes de reconversión... En cualquier momento puede ser necesaria.
- La Sección Sindical debe reunirse de forma periódica y mantener en contacto a sus afiliados con la organización, tanto para recabar como para dar información y para solidarizarse con los conflictos que existan.
- Asesoramiento permanente a todos los trabajadores en dos direcciones:
  - o Los derechos inherentes que poseen como trabajadores
  - o La dignidad que como tales nos debe caracterizar
- Formación permanente, en colaboración con el sindicato a que pertenezca:
  - o Técnica, en las labores que desempeñan y en el proceso productivo y económico en que están inmersos los trabajadores. El objetivo último del anarcosindicalismo es que los obreros podamos hacernos cargo de la producción en un momento dado. A la medida de nuestras posibilidades, hemos de fortalecer esta vía y caminar en esa dirección.
  - o Sindical, jurídica (convenio colectivo, nueva legislación que afecte a la empresa, etc.)
  - o Cultural, de formación integral de la persona. Salud, consumo, política, ecología...
- Realizar, si fuera posible, en colaboración con las Secretarías de Acción Sindical sus propios planes de seguridad e higiene para los trabajadores de la empresa.
- Cuando las circunstancias represivas no aconsejan crear la sección sindical, debe procurar mantenerse una mínima estructura, hasta que se esté en condiciones de crearla.

## Secretaría de Acción Sindical

Los sindicatos de ramo y los distintos comités (local, regional y nacional) disponen según nuestra normativa de una Secretaría de Acción Sindical. Según esa normativa orgánica, la Secretaria de acción sindical del Comité Nacional se encarga de:

*Coordina la acción sindical y laboral, secciones sindicales, conflictos laborales, federaciones de industria, etc., para tener información puntual y actual de todo lo concerniente a asuntos laborales. Lleva la estadística de las secciones sindicales que existen. (Punto 2.1 de la Normativa Orgánica. VIII Congreso Confederal)*

Muy básicamente, ésta es la tarea de las distintas Secretarías de Acción Sindical en cada ámbito. Es crucial que los sindicatos, de ramo o de oficios varios, ocupen esta secretaria y la doten de medios y disponibilidad para realizar su tarea. La Secretaría de Acción Sindical es el vínculo, en de los distintos niveles de la organización, para que la actividad de la Sección Sindical se vea amplificada y estructurada en el conjunto de la CNT. Más gráficamente, sus funciones en un sindicato de ramo u oficios varios podrían desglosarse así:

- Contacto y asesoramiento permanente con las secciones sindicales de su sindicato
- Elaboración conjunta de estrategias de actuación en conflictos concretos
- Asesorarse de cuestiones jurídicas con la Secretaria de Jurídica
- Está al tanto de la publicación de modificaciones de convenios o nuevos convenios de empresa o sector
- Conocer la realidad sindical, laboral y económica de su sector
- Se encarga, junto con la secretaria de prensa y comunicación de la elaboración de propaganda
- Canaliza e interpreta la información que suministran las secciones sindicales poniéndola a disposición de la organización
- Confecciona planes de actuación y estrategias en las empresas de su sector en base a los acuerdos del mismo.
- Colabora en la formación de los afiliados
- Coordina las campañas de información y propaganda de las secciones sindicales
- Participa en las reuniones plenarios del comité de su sindicato

## Acción Sindical en la empresa

Los conocimientos legales básicos en este tema están en:

[http://www.mtas.es/Guia/texto/guia\\_11.htm](http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_11.htm)

Son los siguientes:

- [25. La representación colectiva](#)
- [25.1. La sindicación de los trabajadores](#)
- [25.2. Los Sindicatos](#)
- [25.3. La acción sindical en la empresa](#)
- [25.4. Participación de los trabajadores en la empresa](#)
- [25.5. Asociaciones empresariales](#)
- [25.6. Derecho de reunión de los trabajadores](#)
- [25.7. Comité de Empresa Europeo](#)

### La Acción Sindical de CNT

- Debe suponer en primer lugar la potenciación y el enriquecimiento de la sección sindical
- Debe existir interrelación permanente entre la sección y el sindicato
- El apoyo mutuo y la solidaridad son las únicas armas que hacen eficaz la defensa del trabajador

### En conflictos que no son iniciados por la Sección Sindical:

- Son los que se generan por parte del comité de empresa o los que se derivan de la renovación de la firma del convenio colectivo u otros similares.
- La Sección de CNT elaborará su estrategia en el conflicto y adoptará una postura de la que informará a los trabajadores. Esta postura deberá ser coherente con los acuerdos de la organización. Si el conflicto superara el ámbito de la empresa, deberá actuar en colaboración con el sindicato al cual pertenece.
- A lo largo de un conflicto que no es planteado por la Sección Sindical de CNT, ésta debe procurar que se celebren asambleas generales de todos los trabajadores. Cuando CNT defiende algo no lo hace sólo para sus afiliados sino para el conjunto de los trabajadores de la empresa. Esas asambleas posibilitan varias cosas:
  - Que los otros sindicatos (los que forman parte del comité de empresa) tengan que plantear en público las reivindicaciones que tienen y la manera de conseguir las.
  - Que los miembros de CNT expongan las suyas y sus métodos de actuación, desenmascarando las argucias de los profesionales del sindicalismo.
  - Estas asambleas deben ser bien preparadas por la Sección, porque cualquier resbalón sale muy caro. Nos encontraremos frente al conjunto de los trabajadores y somos la cara visible de CNT allí.
  - Cuando sea oportuno, la Sección procurará la asistencia a estas asambleas de algún compañero experto en la cuestión que se trate o de un abogado si la cuestión es jurídica.
  - En la medida de lo posible, intentaremos evitar que ninguna cuestión se dirima mediante el voto secreto, pues éste es la garantía de que saldrá victoriosa la postura más reaccionaria.
  - Si la asamblea decide algo contrario a lo acordado por la Sección de CNT, ésta lo respetará, pero si es contradictorio con lo que la Sección ha decidido, no lo secundará, y seguirá defendiendo siempre su postura.
  - Los comités de empresa se arrojan la potestad de ser los únicos representantes de los trabajadores. Por ello, rehuyen siempre la celebración de asambleas de trabajadores, ya que corren el riesgo de que sus posturas sean derrotadas por el conjunto de la plantilla, cuando el ambiente está caldeado. Debemos aprovechar estos casos para promover la elección de delegados directamente en asamblea, es decir, para que sean los trabajadores y las secciones sindicales las que negocien directamente con la empresa sin la intermediación de los delegados. No es frecuente, pero ocurre en alguna ocasión que el comité es desbordado por la iniciativa de los trabajadores, lo que tenemos que aprovechar para eliminarlos, aunque sea temporalmente, de las negociaciones.
- Si la asamblea de trabajadores convoca huelga, la Sección debe aportar algún miembro de la misma para que forme parte del comité de huelga (lo cual debe tener previsto con antelación), puesto que éste negocia directamente con la empresa, lo que nos permitirá defender nuestras reivindicaciones como Sección y evitar que se oculten datos de estas negociaciones al conjunto de los trabajadores.
- Debe intentar participar en las reuniones del comité de empresa y comité de seguridad e higiene si existe. Lo habitual es que esto no sea posible, ya que los sindicatos presentes en el comité suelen negarse, pero cuando las circunstancias lo aconsejen (cuando actividad y fuerza de la sección son importantes, en la negociación de un conflicto determinado) hay que procurar que la sección esté presente en las reuniones del



- Nuestro verdadero potencial reside en nuestra imaginación y nuestra capacidad de esfuerzo. Realizar actos sorprendentes (en todos los sentidos) y poco costosos (también en todos los sentidos) es nuestro mejor potencial.
  - La utilización de cualquier método de presión para conseguir una reivindicación debe haber sido acordada previamente por los órganos decisorios de la CNT al nivel de que se trate, para que puedan ser asumidos y apoyados por la Confederación.
- Cualquier conflicto debe terminar en una negociación con la empresa. Un conflicto sindical no es una pelea sin más, sino un proceso que tiene que tener un fin, y que además, debe ser siempre el más beneficioso para nosotros. En esa negociación, según sean nuestras fuerzas, podremos conseguir todo o parte de lo que reivindicamos. Debe preverse esto con antelación y calcularse cuidadosamente cual va a ser la estrategia de negociación para que cuando esta se produzca, seamos nosotros quienes hayamos previsto la situación del contrario mejor de lo que éste ha previsto la nuestra.

### Los sindicatos de ramo

En CNT un sindicato de ramo está formado por todas las secciones sindicales y afiliados de cada sector de la producción (metal, construcción, artes gráficas, etc.). Para constituirlo hacen falta 25 afiliados. La agrupación de los diferentes sindicatos de ramo de una localidad, junto al sindicato de oficios varios, dan lugar a la Federación Local de Sindicatos. Los sindicatos de ramo de las distintas localidades de una regional se agrupan en Federaciones Regionales de Industria de ese ramo y las distintas Federaciones Regionales en la Federación Nacional de Industria del ramo. (Actualmente, estas Federaciones Nacionales de Industria se denominan Coordinadoras de Ramo, ya que están formadas por sindicatos y secciones sindicales poco numerosas, siendo sus tareas asumidas por los distintos comités, regionales y nacional).

Actualmente, la estructura de CNT está formada por una mayoría de Sindicatos de Oficios Varios (donde se agrupan los afiliados de diversas profesiones y empresas). Cuando no existen sindicatos de ramo en una localidad, las secciones sindicales se relacionan directamente con el Sindicato de Oficios Varios, asumiendo éste las tareas que corresponderían al Sindicato del ramo en cuestión. A partir del crecimiento de la afiliación del de Oficios Varios, se van creando los distintos sindicatos de ramo, columna vertebral de la actividad de CNT. Sobre su necesidad y conveniencia, pueden verse las distintas resoluciones de congresos, especialmente el de 1931 donde se detallan y especifican su conveniencia y funcionamiento. [VER RESOLUCIONES DE CONGRESOS](#)

### El sindicato de ramo. Funcionamiento:

- Toma sus decisiones por asamblea general del sindicato, en la que participan y tienen voto todos los afiliados al mismo. Estas reuniones son periódicas y en ellas se decide todo lo que incumbe al sindicato en cuestión.
- Tiene un comité formado por un Secretario del Sindicato, elegido en asamblea general y un delegado de las Secciones Sindicales que lo componen. Este comité es el encargado de cubrir las tareas de las distintas secretarías (organización, acción sindical, jurídica, prensa, tesorería, archivos, formación, etc.). Desarrolla los trabajos que le encarga la asamblea del sindicato. También convoca las asambleas del mismo, que deben ser periódicas. El comité es el encargado de asistir a las reuniones Plenarias Regionales (El Secretario General del Sindicato forma parte del Comité Regional correspondiente).
- Es el nexo de unión de todos los trabajadores de CNT perteneciente a un sector concreto, reforzando así su capacidad de organización y estructuración.
- Participa en las coordinadoras de ramo a nivel regional y nacional.

## Las Coordinadoras de Ramo

El VIII Congreso estructura las funciones y funcionamiento de las Federaciones de Industria que son lo que hoy llamamos Coordinadoras de Ramo.

### ÓRGANOS DE LAS FEDERACIONES DE INDUSTRIA

*Misiones a desarrollar por las federaciones de industria en sus respectivos ámbitos territoriales*

Al ser las Federaciones de industria unos órganos para realizar estudios de carácter técnico y económico-profesional, sus funciones se limitan única y exclusivamente al desarrollo de lo que sus respectivos Sindicatos les demanden en cada momento.

*¿Cómo se constituye una Federación Nacional de Industria?*

Cuando al menos dos Sindicatos del mismo ramo de una Confederación Regional quieran constituir una FRI pedirán a su C.R. que convoque a todos los Sindicatos de su Ramo existentes en dicha regional a una reunión constitutiva de la FRI. una vez acordada la formación deberá ser ratificada en un Pleno Regional de Sindicato.

Para la constitución de una Federación Nacional de Industria se requerirá que existan al menos dos FRI. Cuando estas quieran constituir una FNI seguirá el mismo cauce que as FRI pero a través del CN. El cual convocará a todos los sindicatos del ramo concreto existentes en la Confederación a la reunión constitutiva de la FNI.

Ningún sindicato de ramo que no esté federado en una FRI puede ser obligado a adherirse a una FNI.

A una Federación de Industria podrán adherirse cuantas secciones de ramo de SOV lo deseen pero nunca podrá constituirse una FI a partir de secciones de ramo del SOV.

Las Federaciones Nacionales Industria son sostenidas económicamente por los sindicatos.

### ÓRGANOS DE GESTIÓN DE LAS FEDERACIONES DE INDUSTRIA

Debido a la actuación por la que atraviesa la CNT consideramos que, inicialmente, bastaría que en sus respectivos ámbitos territoriales las Federaciones de Industria contasen con una secretaría de Organización y Coordinación, cuyos efectivos humanos les permitieran desarrollar con efectividad las funciones descritas en el apartado anterior.

Los responsables de dichos órganos serían elegidos en asamblea por mayoría simple de los sindicatos de industria que las conforman.

A nivel Nacional los responsables de las secretarías de Organización y confederación de las respectivas Federaciones Regionales de Industria, a través del responsable de este ámbito, mantendrá estrechos y constantes contactos con el secretariado permanente del Comité Nacional de la CNT, informándole de todas aquellas gestiones y estudios técnicos que vayan desarrollando. Tal información será lo más exhaustiva y amplia posible. A su vez, el S.P. por medio de los cauces orgánicos y con la periodicidad que aconseja cada caso concreto, será quien haga llegar al conjunto de la organización toda la información que reciba, relativa a las Federaciones de Industria.

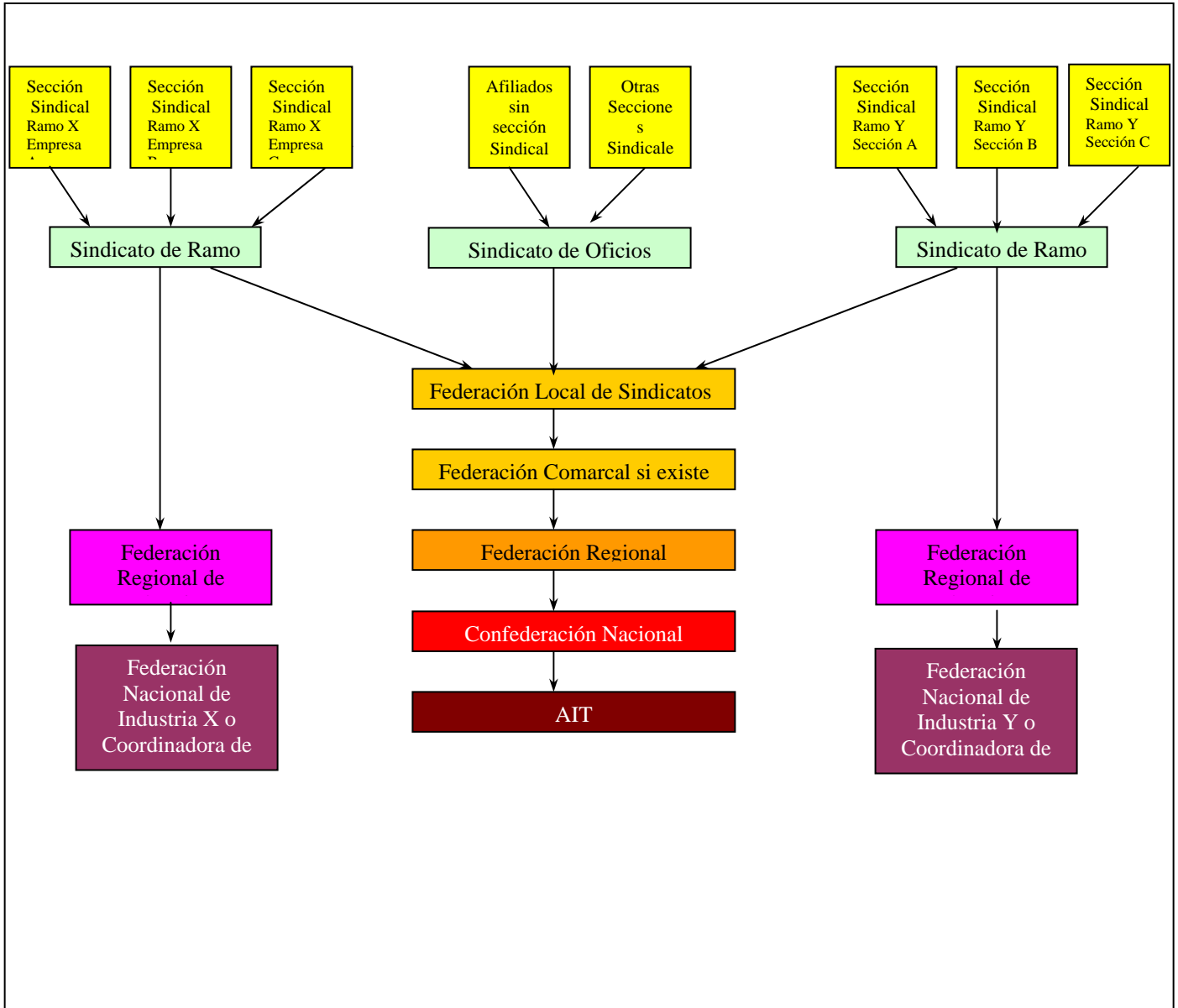
La periodicidad de permanencia al frente de la Secretaria de Organización y Coordinación de las Federaciones Regionales y Nacionales de Industria será anual.

La secretaria de Organización y Coordinación de la Federación Nacional de Industria tendrá obligatoriamente carácter rotatorio entre las distintas Federaciones Regionales, en la periodicidad arriba señalada.

Para convocar la Federación Nacional de Industria en Sección Plenaria será requisito indispensable que la solicitud de la misma sea efectuada por un Sindicato de Industria que cuente con el apoyo de al menos, otros dos sindicatos de la misma industria pertenecientes a localidades distintas a la suya

Tales convocatorias serán para el desarrollo de estudios globales u otras cuestiones importantes relativas a la industria en cuestión.

Estructura de la CNT



## Organización Básica

- La célula base de la CNT es la sección sindical. Las secciones sindicales gozan de autonomía en su ámbito, pero el órgano máximo decisorio es la Asamblea General del Sindicato.
- Cuando en una localidad hay pocos afiliados, éstos se organizan en Sindicato de Oficios Varios, donde se hallan incluidos trabajadores de diversos oficios. Es necesario un mínimo de cinco afiliados para constituir un sindicato de oficios varios.
- En ciudades donde hay muchos afiliados se organizan sindicatos de ramo o industria. El sindicato de ramo está formado por todas las secciones sindicales de ese ramo. Es necesario un número de 25 afiliados para constituir un sindicato de ramo. Dependiendo de los oficios, se agrupan bien por empresas o bien por oficios.
  - o Por empresas: Son ramos de actividad donde las empresas son grandes (banca, artes gráficas, textil, etc.). Las distintas secciones sindicales constituyen el sindicato de ramo de ese oficio. Cuando una empresa tiene varios centros de trabajo, todos los afiliados de los distintos centros forman la Sección Sindical de esa empresa.
  - o Por oficios: Son ramos que se pueden organizar según las subindustrias que contenga. Por ejemplo, construcción, que se puede dividir en albañiles, peones, encofradores, yeseros, marmolistas, etc.
- Cuando en una localidad hay varios sindicatos, estos se agrupan junto al Sindicato de Oficios Varios en la Federación Local de Sindicatos. Cuando no hay más que sindicato de oficios varios. éste es el que constituye la Federación

## Elección de Comités

**Comité de la Sección Sindical:** Lo elige la sección, de la misma forma que a su Delegado.

**Comité del Sindicato:** El Secretario del Sindicato será elegido en asamblea general del mismo. El resto del comité lo forman los delegados de cada una de las Secciones Sindicales que lo componen.

**Comité Local:** El Secretario de la Federación Local de Sindicatos será elegido en Pleno Local de Sindicatos con propuesta de los mismos. El resto del Comité Local lo forman los delegados de cada uno de los Sindicatos que componen la Federación Local. Entre todos los miembros del comité local se distribuyen las Secretarías (Organización, Tesorería, Acción Sindical, Acción Social, etc.), quedando los compañeros restantes, en su caso, en calidad de apoyo permanente como miembros natos del Comité de la Federación Local.

**Comité Comarcal:** En su caso, si existe Federación Comarcal. Se procederá igual que en el caso del comité local.

**Comité Regional:** El Comité Regional está compuesto por el Secretariado Permanente y por los Secretarios de las Federaciones Locales de esa Regional. El Secretario General de la Regional y la localidad de residencia del Secretariado se eligen en Pleno Regional. La Federación Local en la que reside el comité elegirá, de entre sus miembros, a los compañeros suficientes para ocupar las secretarías del Secretariado Permanente del comité regional en número apropiado para ello. Por tanto, en sus reuniones (Plenarias Regionales) participan todos los miembros del Secretariado Permanente y todos los Secretarios de las Federaciones Locales.

**Comité Nacional:** El Comité Nacional está compuesto por el Secretariado Permanente y por los Secretarios de las Confederaciones Regionales. El Secretario General del Comité Nacional y la localidad de residencia del Secretariado se eligen en Congreso o en Pleno Nacional de Regionales. La Federación Local en la que reside el comité elegirá, de entre sus miembros, a los compañeros suficientes para ocupar las secretarías del Secretariado Permanente en número apropiado para ello. Por tanto, en sus reuniones (Plenarias Nacionales) participan todos los miembros del Secretariado Permanente y todos los Secretarios de las Regionales.

### Representatividad de los Comités

- Todos los comités:
  - o Son organismos de coordinación y gestión.
  - o Deberán informar por escrito a la organización, en el ámbito al que representen, de los temas que traten en sus reuniones.
- Todos los cargos de representación son:
  - o Revocables en cualquier momento
  - o No remunerados en ningún caso
  - o De duración máxima de dos años
- Los miembros de los comités:
  - o No podrán hacer propuestas en las reuniones de la organización, a excepción de las que hagan en su sindicato como miembros del mismo.
  - o No representan a su sindicato sino, en cada ámbito al que representan, al conjunto de la organización

## Apéndices

### CONGRESO DE CONSTITUCIÓN DE LA C.N.T. Celebrado en Barcelona del 30 de Octubre al 1 de Noviembre de 1910

**TEMA 11° UNA VEZ ORGANIZADA LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, ¿PRECISA LA CONSTITUCIÓN DE FEDERACIONES DE OFICIO Y SIMILARES?**

**TEMA 13° CONVENIENCIA DE QUE LOS OBREROS ESTÉN ORGANIZADOS POR ARTES Y OFICIOS.- QUE LOS OFICIOS SIMILARES O CONCURRENTES A UN OBJETIVO COMÚN ESTABLEZCAN FEDERACIONES**

... poniendo a discusión los temas 11 y 13 de la primera ponencia, aprobándose por unanimidad los dictámenes de mayoría relativas a estos temas, o sea que una vez organizada la Confederación es de suma necesidad la constitución de Federaciones de Oficio y similares.

### II CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Madrid del 10 al 18 de diciembre de 1919

**TEMA 2: LA ORGANIZACIÓN OBRERA ¿DEBE HACERSE A BASE DE SINDICATOS DE RAMOS E INDUSTRIAS EN LAS POBLACIONES DE IMPORTANCIA Y DE SINDICATOS ÚNICOS DE TRABAJADORES EN LAS POBLACIONES MENOS IMPORTANTES?**

#### **DICTAMEN:**

Los estudios que sobre la práctica realizamos diariamente nos obligan a rectificar en un todo las modalidades de organización que hasta hoy teníamos como buenas.

Las Federaciones de oficio carecen de fuerza para imponerse a la organización capitalista, que, por su conservación propia, se solidariza para resistir los embates que el proletariado tendrá que dirigir contra el régimen burgués; además, los progresos en la mecánica borran los oficios, por lo que vemos que un buen operario que antaño necesitaba años y años para serlo, hoy, con reducido tiempo, cumple su cometido; además, creemos que la burguesía organizada en Sindicatos únicos de Ramos e Industrias, y a veces de toda la producción, no puede ser combatida sino por los mismos medios; por otra parte, esta forma de organización es futurista, puesto que su simplificación nos permitirá organizar la producción y el consumo.

Entendemos, pues, que la organización debe, por excelencia, estar constituida a base de Sindicatos Únicos de Ramo e Industria, ya que es la que nos permite luchar con ventaja contra el enemigo.

En las poblaciones menos importantes deben los trabajadores agruparse en un solo Sindicato.

Las Federaciones locales son el nervio de la organización obrera, debiendo, por tanto, todos los Sindicatos formar la Federación local en aquellas grandes poblaciones industriales que no lo esté; en el mismo caso consideramos los Sindicatos Únicos de todos los trabajadores de las pequeñas poblaciones, por lo que procede la fundación de, en vez de Federaciones locales, las Federaciones comarcales, esto es, del Sindicato a la Federación, de ésta a la Confederación Regional y de ésta a la Nacional, para formar así la gran Internacional de los trabajadores.

Así entendemos debe estar constituida la organización obrera.

**III CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Madrid del 11 al 16 de junio de 1931****PUNTO 3º*****PLAN DE REORGANIZACIÓN DE LA C.N.T. NECESIDAD DE COMPLETAR SU ESTRUCTURA CON LAS FEDERACIONES NACIONALES DE INDUSTRIA. CAMPAÑA NACIONAL DE PROPAGANDA Y ORGANIZACIÓN******3.1. PLAN DE REORGANIZACIÓN DE LA C.N.T. NECESIDAD DE COMPLETAR SU ESTRUCTURA CON LAS FEDERACIONES NACIONALES DE INDUSTRIA*****CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

Es evidente que el capitalismo tiende cada día más hacia la completa concentración industrial y económica, y no es menos evidente que el interés de clase del proletariado está asimismo en su propia concentración como factor profesional.

Aparte de una suma enorme de razones históricas, es la más pura lógica la que nos dice que frente al bloque capitalista que representa confusión de intereses económicos-industriales y la centralización de las iniciativas y de las orientaciones directrices, corresponde situar en bloque proletario, en cuyo fondo, incuestionablemente, hállase el mismo hecho de convergencia de intereses y de iniciativas y orientaciones directrices.

Si es cierto el hecho de la concentración económico-industrial del capitalismo, la única salida que le queda al proletariado para conformarse adecuadamente al fenómeno de evolución que se opera en el enemigo, es el Sindicato de Industria; pero éste no es más que el aspecto elemental de la concentración proletaria. Para que esa concentración pueda tener aquel grado de positividad eficiente que el proletariado necesita para enfrentarse eficazmente con la concentración capitalista, precisa que el Sindicato se complemente con la Federación Nacional de Industria, y aún si se sigue el ritmo de los acontecimientos de forma que no escape detalle, preciso será al proletariado de determinadas industrias pensar en la conveniencia de la Federación Nacional de Industria.

Concretando nuestro pensamiento al simple enunciado de una solución, queremos afirmar que el tipo de organización industrialista es la única que corresponde a las exigencias de la nueva fase de la evolución capitalista y queremos afirmar, asimismo, que el tipo de organización propugnado corresponde a algo más que a las necesidades de la lucha económico-profesional, que, dicho sea de paso, no es la única razón de ser de los organismos sindicales. La organización industrialista que queda enunciada responde, además, a un definitivo concepto revolucionario, ya que aquella puede ser estructurada de forma perfectamente adecuada para asumir con garantías de éxito la gerencia de la economía social y, por ende, para establecer la base de la sociedad futura.

No cabe duda que intentaremos llevar a todos al convencimiento de cuanto decimos. Tenemos la pretensión de demostrar -y aún la de que seguimos demostrando- que el Sindicato de Industria, complementado con la Federación Nacional es el tipo de organización insuperable, no sólo como instrumento de resistencia frente al capitalismo, sino también como valor para suplantar a este en la hegemonía y en la dirección de la sociedad.

Como se verá, el Plan de Reorganización que sometemos a vuestra consideración no se circunscribe a lo que queda enunciado. En él se aborda todo el conjunto de la máquina sindical, sin omitir un solo engranaje de la misma, y de la misma forma que proponemos la adopción del Sindicato de Industria y de la Federación Nacional de mismo tipo, estructurados periféricamente y adaptados a un perfecto sistema federalista, sometemos todos los organismos superiores de orden general, como son las Federaciones Locales, Comarcales, las Confederaciones Regionales y Nacional, a un cambio de estructura interna y externa y alteramos en todo ello el orden de sus funciones y actividades.

Esencialmente, se trata de un plan de ordenación que abarque los principales aspectos del sistema de relaciones y actividades de la vida sindical. En él no sufre el menor quebranto la persona augusta de cada una de las partes que constituyen el todo de la compleja máquina sindical, pero se disponen las cosas de modo que todas las partes se correspondan, mediante un sistema de mutua independencia, que en el fondo lo es de autodisciplina.

El sentimiento federalista, que tanto arraigo tiene en nuestras conciencias, impone la distinción de intereses. El interés general de la organización, también general, se distingue de los intereses particulares de una parte de la organización, de la misma manera que en el seno de esta misma parte de la organización existen intereses particulares e intereses generales.

Por ejemplo:

La Confederación Nacional no representa más que intereses generales confiados a ellas por las distintas Regionales.

Las Confederaciones Regionales tienen intereses particulares privativos de las mismas y en los cuales no debe ni puede entender la Confederación nacional, ya que los asuntos propios de cada región es la región misma la que debe atenderlos y resolverlos.

La Federación Nacional representa un interés general que afecta al conjunto de los Sindicatos federados, pero cada uno de estos Sindicatos tienen intereses particulares que escapan a la jurisdicción de la Federación, de la misma forma que los intereses particulares de orden profesional de las distintas secciones que componen un Sindicato, no deben ni pueden confundirse con el interés general representado por éste.

De lo dicho puede deducirse cual ha de ser el papel de las Federaciones Locales y Comarcales.

Y no van más consideraciones porque, según ha de verse por lo que sigue, nada mejor que las cosas en detalles para hablar al cerebro del individuo. Sobre una cosa queremos llamar la atención, y es que en el Plan de Reorganización que proponemos se sigue un paralelo: El de la organización de carácter general y el de la organización de carácter particular, las cuales representan los intereses de clase y los intereses económicos profesionales, respectivamente, sin que ellos sean óbice para que los paralelos converjan y se confundan en su trayectoria hacia el fin común que persiguen. Otra cosa sobre lo que hay que llamar la atención es que en el paralelo, indistintamente, si se dejan a un lado las graduaciones, persiguese un doble interés común: la lucha de clases sobre el terreno económico y la construcción de los sillares donde han de sentarse las bases económicas y morales de la sociedad del porvenir.

Y vayamos a la labor que nos interesa.

### ***EL SINDICATO DE INDUSTRIA***

El Sindicato de Industria acoge en su seno a todos los trabajadores de una industria determinada sin distinción de especialidades profesionales. Una idea general sobre lo que, a juicio nuestro, ha de ser el Sindicato de Industria de la Edificación, nos servirá de ejemplo y guía.

Este Sindicato deberá estar integrado por los albañiles, ladrilleros, picapedreros, canteros, mosaistas, pavimentadores, yeseros, estucadores, caleros, cementistas, cerrajeros, fontaneros, colocadores de cristales, pintores, en fin, por todas aquellas especialidades profesionales que se relacionan directamente con la industria de la Edificación, tales como los respectivos peonados y otras que deberán ser clasificadas como similares a la edificación por los propios interesados, de acuerdo con los organismos superiores.

Cada una de estas especialidades profesionales, ha de constituir dentro del Sindicato una Sección con personalidad y autonomía propias, es decir, con facultades inalienables para autodeterminarse sobre los intereses morales y económicos profesionales de orden particular de la Sección. En las iniciativas y actividades desarrolladas por una Sección Profesional, ésta ha de ser completamente autónoma para orientarlas y realizarlas de la siguiente forma:

1º Convocando y celebrando reuniones y asambleas generales de Sección por libre y exclusiva iniciativa de la Junta técnica de la misma.

2º Resolviendo por cuenta propia todas las diferencias y litigios profesionales y económicos que se suscitaran entre la Sección y la respectiva burguesía; y

3º Modificando y mejorando las condiciones de trabajo cada vez que lo estime justificado y conveniente.

Cuanto queda enunciado, y también cuanto estime relativo y conveniente a los intereses particulares de la Sección, podrá ser realizado sin más limitaciones que las siguientes:

a) Inteligiéndose con el Comité General del Sindicato, con el fin de que éste facilite el local de las reuniones donde hayan de celebrarse y de que financie los gastos que la celebración de la asamblea de Sección ocasionen.

- b)** Hacer uso de la propia autonomía de forma que no se quebrante la autonomía de las demás Secciones sindicales.
- c)** No tomar resolución alguna que pueda comprometer los intereses generales del Sindicato, esto es, que la Sección Profesional no puede declarar ninguna huelga, a menos de ser un caso de dignidad sindical, sin la previa autorización de la Asamblea General del Sindicato.

### **IMPORTANCIA DE LAS SECCIONES**

La personalidad de las profesiones, tienen su expresión más viva en el hecho de que reconociéndolas -y ello implica acatamiento a las más pura esencia del Federalismo-, se simplifican las funciones de la máquina sindical. Si cada rama profesional de una industria, tiene características propias que definen su personalidad, pretender que la personalidad de una Sección Profesional esté confundida con las de las demás Secciones, es tanto como pretender negar los más elementales principios de derecho que emanan de las normas racionales del federalismo, que establece un sistema de funciones y de actividades de abajo a arriba, con la particularidad de que dicha negación, al confundir sistemáticamente y de manera absoluta los intereses particulares de las partes con los intereses generales de la colectividad, complica extraordinariamente el sistema funcional del Sindicato haciendo que su máquina se mueva con inmensa pesadez.

Es evidente que cada Sección tiene intereses tan propios y particulares como son los de orden técnico-profesional, y es evidente que nadie como la propia Sección para tratarlos y resolverlos, tanto más cuando haciéndolo así, no se distrae la atención de las demás Secciones que también se hayan preocupadas por sus propios intereses particulares, ni se substraen al Sindicato de su gestión sobre los intereses generales que le están confiados.

Es en esto donde empiezan a dibujarse las líneas del paralelo; la que sigue la Sección y la que sigue el Sindicato; pues mientras la primera sigue una trayectoria de defensa de sus intereses técnicos comprendidos, el segundo sigue la suya defendiendo los intereses generales de clase de todas las Secciones que componen el organismo sindical.

Sintetizando la cuestión, cabe decir que el Sindicato no es más que una Federación de Secciones Profesionales de coincidencia industrial, el órgano de enlace y de ligazón de estas Secciones para el hecho concreto de la relación y de la mutua solidaridad entre las mismas. Y admitido este hecho esencialmente federalista cabe admitir que cada una de las partes constitutivas del todo federal puede y debe afirmar su personalidad y poseer una plena autonomía en el orden de sus iniciativas y actividades sobre el plano de sus intereses técnico-profesionales.

Por otra parte el Sindicato tiene un papel específico que se condensa en lo siguiente:

- a)** El Sindicato por la función de su Comité es el punto concéntrico de las relaciones entre las distintas Secciones que lo componen y, por tanto, el administrador general de las mismas Secciones.
- b)** Siendo las Secciones completamente autónomas para dirigirse a sí mismas en la defensa y la mejora de sus intereses técnico-profesionales, las funciones directrices del Sindicato, ejercidas por su Comité no pueden empezar hasta el momento en que convenga armonizar las relaciones y actividades de conjunto de las Secciones, funciones que, en caso de conflicto huelguístico, han de ser traspasadas al Comité de Huelga integrado por la Sección o Secciones interesadas en el pleito.
- c)** El Sindicato, por la gestión de su Comité, es el órgano que, por medio de la Federación nacional, pone a sus componentes en relación con los trabajadores similares del resto del país, con los trabajadores sin distinción de profesiones de la localidad, comarca, región y nacional o internacionalmente, por el canal de los organismos generales como las Federaciones Locales y Comarcales y las Confederaciones Regionales y Nacional.

La importancia de las Secciones se destaca todavía en otro aspecto.

Interesa a los trabajadores de la Industria de la Edificación -advirtase que continuamos tomando al Sindicato de esta Industria como ejemplo y guía para nuestro razonamiento- que se establezca el nexo entre todas las ramas industriales de la construcción, y el nexo ha de principar en los trabajadores que producen las materias primas para terminar en los que dejan definitivamente acabados los edificios. Por tanto, pues, la presencia de los caleros, yeseros, ladrilleros y canteros conviene al Sindicato; pero como sea que estas especialidades profesionales se desarrollan por lo común en lugares apartados de las aglomeraciones urbanas y donde, generalmente no existen las condiciones adecuadas para la constitución de Sindicatos, la Sección o la Sub-sección si se quiere, puede ser un poderoso auxiliar, lo será sin duda alguna de los Sindicatos de Industria de la Edificación.

### **LOS COMITÉS DE FÁBRICA Y DE TALLER**

Es incuestionable que en algunos talleres no encontraríamos más de una característica industrial homogénea, pero raramente encontraremos una fábrica donde esa homogeneidad exista. Por el contrario, en la casi totalidad de las fábricas existen en actividad diversas especialidades profesionales. Y si cada Sección Profesional tiene su personalidad propia en el seno del Sindicato es natural y lógico que esta misma personalidad, en cuanto a las funciones representativas de la misma, destaque en la fábrica, taller, obra, etc.

Si la representación del Sindicato en los centros de producción hasta ahora ha sido el delegado, desde el momento que reconocemos la personalidad de las Secciones, cada una de éstas, tantas como sean, han de estar representadas en la fábrica y en el taller. Y como sea que, según la doctrina en que se funda el Sindicato de tipo industrialista, todas esas Secciones forman parte del mismo Sindicato, se sobrentiende que los delegados de cada una de ellas han de actuar de acuerdo con los de las demás. Por tanto, pues, los distintos delegados de Secciones han de formar el Comité de fábrica, taller, etc.

La misión de los Comités de fábrica y taller es importantísima y, por lo mismo que lo es, esa misión debe ser confiada, no sólo a los individuos responsables por su solvencia, sino a los capacitados para comprenderla. Porque esa misión, aparte de ser la confirmación práctica del federalismo, es un hecho de penetración, primero y de gestión, después.

Las tres fases de la actividad de los Comités de fábrica y taller pueden sintetizarse como sigue:

**1ª** Siendo la tendencia que nos guía el afán de simplificar el mecanismo funcional del Sindicato, descentralizándolo el máximo posible, la misión de resolver los conflictos de orden interior de una fábrica, taller, etc. en tanto que con las resoluciones que se tomen no rocen y perjudiquen los intereses de ninguna Sección ni del Sindicato, es misión que debe estar a cargo del Comité de fábrica o taller. Esto es, este Comité resolverá por si mismo todos los conflictos que tengan lugar en su jurisdicción, a menos que la naturaleza y la gravedad de los mismos aconsejen llevarlos al seno de la Sección o del Sindicato, según la propia transcendencia.

**2ª** Simultáneamente a lo expuesto, el Comité de fábrica o taller deberá desarrollar una actividad de penetración supeditada a los siguientes objetivos:

- a) A que la personalidad colectiva y jurídica de los trabajadores sea reconocida, sin reservas, por parte de la burguesía.
- b) A que el Sindicato, por medio del Comité de fábrica o taller, sea admitido al controlaje de la producción y de todo lo que se relaciones con ella; y
- c) A que las actividades de penetración sirvan de base de capacitación del proletariado para la organización y administración general de la economía en la sociedad futura.

**3ª** Siendo una verdad inconfusa que el proletariado no puede hallar su libertad y su bienestar económico y la igualdad social si no es con la desaparición del capitalismo y el Estado, la destrucción de éstos será tanto más fácil y más próxima cuanto más pronto se capacite el proletariado para la gerencia de la producción y distribución de la riqueza social.

De forma pues, que la parte más fundamental de la misión de los Comités de fábrica, taller, etc. está en el sentido revolucionario de la misma, ya que estos Comités, vencido el Estado y el Capitalismo por la acción violenta de la Revolución Social, habrán de ser, en sus respectivas jurisdicciones, los gestores de la economía; esto es: serán ellos los encargados de administrar el funcionamiento de la máquina económica en el triple aspecto de organización, producción y distribución.

Dada la importancia de la misión, pues es de una complejidad y responsabilidad extraordinarias, cabe pensar en la enorme conveniencia de que los elementos técnicos y mercantiles de las industrias, que precisa atraerlos francamente a los Sindicatos - pues, al fin y al cabo, son explotados como los obreros manuales- formen parte de los Comités de fábrica. Es verdad que esos elementos se sienten hoy ya atraídos por el Sindicato revolucionario; pero si se tiene en cuenta la función social reservada a los Comités de fábrica y taller, que mañana habrán de transformarse en Consejos de organización, dirección y administración de la riqueza colectiva o común, se comprende cuán necesario es realizar todo suerte de esfuerzos para que tales elementos vengán a engrosar incondicionalmente, espoleados por un sagrado deber social, las filas del proletariado revolucionario.

### ***LOS COMITÉS DISTRICTUALES O DE BARRIADA***

Los Comités de distrito o de barriada tienen una significación más amplia que la reconocida hasta ahora. A no ser para llenar necesidades de los más importantes Sindicatos enclavados en las grandes capitales, se ha considerado superflua la existencia de estos Comités.

Como los del arte fabril, construcción, metalurgia y otros, han sentido siempre, para estar bien informados y orientados con respecto a las actividades de la Junta central del Sindicato y Comités de fábrica, taller, etc., la necesidad de los Comités de distrito o de barriada, ya que éstos son un medio efficacísimo para mantener agrupadas, dentro del Sindicato, o de los Sindicatos, a las nutridas masas obreras enclavadas en las zonas industriales apartadas. Barcelona, por ejemplo, tiene barriadas eminentemente obreras, como San Andrés, Horta, Clot, San Marín, Pueblo Nuevo, Bordeta y Sans, y no se puede exigir que las masas obreras de esas barriadas vayan cada día al centro de la capital para informarse y orientarse respecto de las cosas sindicales. Para transmitir informes y orientaciones a esos trabajadores fueron creadas las sucursales de los Sindicatos y para la transmisión de informes y orientaciones existen los Comités de barriada.

Por medio de estos Comités, los obreros de una barriada están constantemente en contacto entre sí y con el Sindicato, al cual no acuden más que en las ocasiones en que se celebran asambleas de Sección o de Sindicato.

Pero se considera que estos Comités de barriada sólo son necesarios a los grandes Sindicatos, y sí, esto es cierto cuando se considera a dichos Comités como órganos permanentes, como órganos accidentales son innecesarios a todos los Sindicatos relativamente pequeños por el número de sus componentes, no necesitan de estos Comités; pero no es menos evidente que les son precisos en épocas de represión.

En épocas en que los Sindicatos son clausurados y perseguida la actuación sindical visible, los Comités de distrito o de barriada tienen una gran misión a realizar entre los componentes de los Sindicatos, sean estos grandes o pequeños, ya que la función de los Comités de que hablamos consiste en servir de enlace de todos los órganos sindicales.

Veamos de qué forma:

- a) Un miembro del Comité de distrito o de barriada está a diario, o cuando sea preciso, en contacto con el Comité general del Sindicato, al cual informa del estado de la masa de sindicatos de su demarcación, cuyo miembro recibe a su vez los informes y orientaciones que le da el Comité general.
- b) Informado el Comité de distrito de todo lo relativo al Sindicato, según los informes y orientaciones emanados del Comité general, el continuo contacto con los Comités de fábrica, taller etc., de la demarcación le permite tener a éstos regularmente informados y orientados con respecto a las necesidades de la organización.
- c) A su vez, los Comités de fábrica, taller, etc., están en condiciones de informar y orientar a las masas de los respectivos centros de producción, de las cuales recibe al mismo tiempo las indicaciones, iniciativas y el sentir general, todo lo cual, por conducto del Comité de distrito o de barriada, se hace llegar al Comité general del Sindicato.
- d) Por este sistema accidental de relaciones, es posible que el centro conozca las aspiraciones, iniciativas y necesidades de la periferia y viceversa, y el sistema sigue una trayectoria de parte de las masas de sindicados al Comité general del Sindicato y retorna de éste a aquellas, siempre por el canal de los Comités de fábrica y de distrito.

Los Comités de distrito o de barriada tienen otra misión no menos importante, y es la que deben desempeñar, también como elementos de enlace, entre el Comité general y los Comités de fábrica, taller, etc., en el caso de ser declarada una huelga general.

Constatemos que si, para las luchas económicas-profesionales, los Comités distrituales o de barriada sólo son necesarios a los grandes Sindicatos, en las épocas de represión y para las actividades revolucionarias son igualmente necesarios a todos los Sindicatos. Sin que queramos decir que todos los Sindicatos deben tener estos Comités en función permanente, si es aconsejable que no sean olvidados al prever la inminencia de los períodos represivos y de persecución de las organizaciones sindicales.

### ***VISIÓN DEL SINDICATO DE INDUSTRIA EN SU CONJUNTO***

Visto de abajo arriba, el Sindicato es esto:

- a) Los trabajadores de una fábrica, taller, mina, obra, etc., todos ellos adscritos a un Sindicato, designan a uno o más delegados de cada una de las características profesionales, los cuales componen el Comité del establecimiento industrial, los

cuales siempre de acuerdo con los trabajadores del mismo establecimiento, tienen facultades para atender y resolver todos los asuntos de orden interior que no afecten a los intereses generales de las Secciones y del Sindicato.

- b)** Los Comités de distrito o de barriada son los órganos de enlace entre los Comités de fábrica y taller y los Comités de Juntas de Sección del Sindicato.
- c)** Las Secciones Sindicales son la expresión profesional de las ramas industriales, cuyas Secciones tienen personalidad y autonomía propias para resolver por si mismas cuantas cuestiones técnico-profesionales les interesan directa y exclusivamente.
- d)** El Sindicato es el nexo que une a las Secciones por medio de un sistema federal de relaciones y de un pacto de solidaridad moral y económica frente al capitalismo y al Estado.
- e)** El Comité general y sus delegados representan al Sindicato en el orden de las relaciones exteriores, ya sea ante la Federación Nacional de Industria y demás organismos superiores de carácter sindical, ya sea ante las instituciones del Estado.

### **LA FEDERACIÓN NACIONAL DE INDUSTRIA**

Al igual que el Sindicato es un centro de relación de Secciones Profesionales, la Federación Nacional de Industria es el centro de las relaciones de los Sindicatos de una industria determinada, esparcidos por las distintas regiones del país. Pero la Federación Nacional de Industria tiene un carácter más limitado que el del Sindicato. Mientras éste interviene de modo directo, lo mismo en las cuestiones económico-profesionales que en las de orden general que interesan a todo el proletariado indistintamente, aquélla es un órgano que se desarrolla exclusivamente sobre el primero de los planos; es decir, la Federación Nacional de Industria tiene por misión el reunir a todos los Sindicatos de la industria que ella representa y coordinar su acción industrial sobre el terreno técnico, económico y profesional, sin que le sea permitido invadir otras zonas de las actividades sindicales de orden general, cuyas funciones competen completamente a los Sindicatos y a los organismos federales y confederales no industrialistas.

El rol de la Federación Nacional de Industria se resume exactamente en lo siguiente:

- a)** Reunir a los Sindicatos de Industria X sobre un plano nacional con el objeto de ponerlos en condiciones de enfrentarse con la agrupación nacional capitalista de la misma industria.
- b)** Coordinar la acción industrial de los Sindicatos sobre un plan de defensa y mejoras técnico-profesionales y la seguridad de higiene y salubridad en los centros de producción.
- c)** Formar estadísticas generales sobre el movimiento nacional de la industria representada, en los aspectos siguientes:
  - 1º Procedencia y coste total de las materias primas.
  - 2º Coste de la mano de obra.
  - 3º Precio del producto puesto en la plaza.
  - 4º Cálculo de los beneficios obtenidos, por el capital, deducidos los impuestos del estado, etc.
  - 5º Mercados habituales del producto.
  - 6º Organismo actual del trabajo y posibles formas de organización futura.
- d)** Ser parte del Consejo de Economía, anexo a las centrales sindicales nacional e internacional, como asimismo ha de serlo del Consejo de Economía de la Federación Internacional de Industria correspondiente, en el caso de que ésta exista y forme parte de ella.
- e)** Ser auxiliar incondicional de las centrales sindicales, que en nuestro caso son la C.N.T. y la A.I.T. en cuantos informes le pidan éstas.

El sistema de relaciones establecido entre la Federación Nacional de Industria y los Sindicatos que la integren, ha de ser esencialmente federalista. Los Sindicatos están subordinados a la Federación para los fines técnicos, económicos y profesionales, exclusivamente, y los Sindicatos, cumplidos estos fines, recobran su total independencia para coligarse para otros fines no industrialistas con las organizaciones de tipo general.

La autonomía de los Sindicatos, en relación con la Federación nacional de Industria, autoriza a aquellos para resolver por sí mismos todos los problemas de orden técnico-económico-profesional, en tanto que las soluciones dadas a estos problemas no impliquen perjuicio o peligro para los intereses generales confiados a la Federación.

La Federación Nacional de Industria, representada por su Comité Federal, no es más que la mandataria de los Sindicatos adheridos y la ejecutora de los acuerdos tomados por las Asambleas y Congresos nacionales. El Comité Federal, ante la burguesía, no tiene más personalidad que la conferida expresamente en cada caso concreto por los Sindicatos. Su papel queda limitado a las siguientes actividades:

1° A ser el nexo de los Sindicatos para la defensa de los intereses de sus componentes, esto es, colocarlos en un plan nacional de defensa y de ataque frente al capitalismo por medio de acuerdos y pactos federales.

2° A ser el centro de relaciones de los diferentes Sindicatos de la nación, pero dejando que cada uno de ellos se desarrolle en la más amplia y perfecta autonomía.

3° Asumir la representación de los Sindicatos ante la burguesía en los movimientos profesionales de carácter profesional, tales como la unificación de jornadas salariales y demás condiciones de trabajo.

Antes hemos hablado del papel de la Federación Nacional de Industria en los Consejos de Economía creados por las centrales sindicales nacional e internacionalmente, y convendrá ahora que señalemos, aunque someramente, el papel que en el futuro le estará reservado a dicho organismo.

Habiéndose previsto que, realizado el hecho violento, de la Revolución Social, la reorganización de la máquina económica-industrial-agrícola, es decir, de todas las fuentes de riqueza social, será misión de los Sindicatos -puesto que en el dominio de ellos estará la articulación de la máquina-, la Federación Nacional de Industria será el órgano adecuado para coordinar la producción de la industria respectiva y para equilibrar ésta a las necesidades del consumo nacional y del cambio con el exterior.

Llamamos la atención sobre el rol de la Federación Nacional de Industria. Mientras ésta, en la lucha económica de clases de nuestros días tiene el papel limitado dentro de la órbita económico-profesional, en las luchas del porvenir por la subsistencia económica de la sociedad sin clases, como plasmación de los principios del comunismo libertario, ella será el instrumento general de regularización del desenvolvimiento específico de la industria que represente, y ello será en los aspectos técnico-profesional y económico-industrial en el sentido antes expuesto.

La Federación Nacional de Industria, pues, sirve para concentrar las iniciativas y la acción del proletariado, seccionado por las industrias, sobre un plano nacional de oposición al capitalismo, y sirve, asimismo, para preparar sobre una base práctica, la estructuración del aparato económico del mañana.

Cada Federación Nacional de Industria, como expresión de su respectiva actividad industrial, es una parte de la gran máquina económica que ha de asegurar la subsistencia de la colectividad y el éxito de la Revolución Social. Para esta finalidad revolucionaria, el conjunto de las Federaciones nacionales de Industria forma el todo del mecanismo productor de riqueza.

Resumiendo a grandes rasgos, el rol de la organización sindical seccionada por industrias, en cuanto a sus actividades en y después de la revolución constatamos:

**a)** El Comité de fábrica o taller, convertido en Consejo, se apoderará, al estallar la Revolución, del establecimiento industrial, campo, mina, etc., y lo pondrá en funciones bajo su dirección y administración.

**b)** El Comité general del Sindicato de Industria será el encargado de organizar la ayuda de un establecimiento o centro industrial para con otro, y será, asimismo, el que cuidará de establecer relaciones continuas con los sindicatos de la misma industria del resto del país, por medio de la Federación Nacional, y cuidará, además, de mantener por conducto de los organismos locales toda clase de relaciones de solidaridad y de interdependencia con los sindicatos de la localidad.

**c)** La Federación Nacional de Industria, como en otra parte se indica será el regulador de la producción de la industria de su jurisdicción, tanto en el orden técnico-profesional como en el económico e industrial siempre bajo el punto de vista nacional y estará continuamente, para los efectos de atender las necesidades de la producción, del consumo y del cambio con el exterior,

en relaciones directas con la Confederación nacional de Sindicatos y con la Confederación nacional de Comunas, si ésta existiera.

Aunque expuesta a grandes rasgos, véase como la Federación nacional de Industria es un organismo útil en el presente en la lucha contra el capitalismo y para organizar nacionalmente, en su respectiva especialidad industrial, las fuentes de riqueza de la sociedad.

Al dar lectura al dictamen se dio también lectura al voto particular presentado por Construcción de Santander, que es el que firma más arriba como Apéndices.

Votación del dictamen:

En pro de las Federaciones de Industria.....	302.343.-
En contra .....	90.671.-
Abstenidos .....	10.957.-

**V CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Madrid del 8 al 16 de diciembre de 1979**

**6.2. ESTRUCTURA ORGÁNICA**

**A) SINDICATO ÚNICO DE INDUSTRIA**

Acoge en su seno a todos los trabajadores de una misma industria o Ramo de producción sin distinción de las actividades que en la misma se desarrollen; cada una de estas actividades profesionales se organiza, a su vez, en el seno del Sindicato constituyendo una Sección Profesional, la cual goza de una autonomía en los asuntos de su competencia económico-profesional. El conjunto de todas las Secciones, constituyen el Sindicato Único de Industria. El número mínimo de cotizantes para formar la constitución de estos Sindicatos, será el de 25.

**6.3. RELACIONES ENTRE LOS SINDICATOS DE RAMO Y LAS FEDERACIONES NACIONALES DE INDUSTRIA**

Dada la actual situación de la Confederación, proponemos la inmediata creación de Coordinadoras de sindicatos de ramo con el fin de disponer de los medios que posibiliten una eficaz intervención de nuestros sindicatos en todos cuantos conflictos puedan surgir, y que, en su día, constituyan el embrión de las futuras Federaciones Nacionales de Industria, sobre cuya estructura y funciones ratificamos los acuerdos de los congresos de 1931 y 1936.

Las coordinadoras únicamente tratarán cuestiones de índole profesional del sector.

**VI CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Barcelona del 12 al 16 de Enero de 1983**

**6.2.1.2. DE LOS SINDICATOS ÚNICOS DE INDUSTRIA, OFICIOS VARIOS, FEDERACIÓN LOCAL Y REGIONAL SINDICATO ÚNICO DE INDUSTRIA**

Acoge en su seno a todos los trabajadores de una misma industria o ramo de producción sin distinción de las actividades que en la misma desarrolle. Cada una de estas actividades profesionales se organizan a su vez en el seno del Sindicato constituyendo una sección profesional, la cual gozará de una autonomía en los puntos de su competencia económico-profesional. En la

iniciativa y actividades desarrolladas por una sección, ésta ha de ser completamente autónoma para orientarlas y realizarlas de la siguiente forma:

1º Convocando y celebrando reuniones y Asambleas generales de sección profesional por libre y exclusiva iniciativa de la Junta Técnica de la misma .

2º Resolviendo por cuenta propia todas las diferencias en litigio, profesionales y económicas, que se suscitaren entre la Sección y la respectiva burguesía; y

3º Modificando y mejorando las condiciones de trabajo cada vez que lo estime justificado y conveniente.

Cuanto queda enunciado, y también cuanto se estime relativo y conveniente a los intereses particulares de la sección, podrá ser realizado sin más limitaciones que las siguientes:

1º Inteligiéndose con el Comité General del Sindicato, con el fin de que éste facilite el local donde las reuniones hayan de celebrarse y de que financie los gastos que la celebración de la Asamblea de Sección profesional ocasione.

2º Hacer uso de la propia autonomía de forma que no se quebrante la autonomía de las demás secciones profesionales.

3º No tomar resolución alguna que pueda comprometer los intereses generales del Sindicato, esto es, que la sección profesional no puede declarar ninguna huelga, a menos de ser un caso de dignidad sindical, sin la previa autorización de la Asamblea General del Sindicato.

Sintetizando la cuestión, cabe decir que el Sindicato no es más que una Federación de Secciones profesionales de coincidencia industrial, el órgano de enlace y de ligazón de estas secciones para el hecho concreto de la relación y de la mutua solidaridad entre las mismas. Y admitido este hecho, esencialmente federalista, cabe admitir que cada una de las partes constitutivas del todo federal, puede y debe afirmar su personalidad y poseer una plena autonomía en el orden de sus iniciativas y actividades sobre el plano de sus intereses técnico-profesionales.

El número de cotizantes mínimo para formar un Sindicato Único de Industria es 25.

### **LOS COMITÉS DE FÁBRICA Y TALLER**

Si la representación del Sindicato en los centros de producción, hasta ahora, ha sido el delegado desde el momento que reconocemos la personalidad de las secciones profesionales, cada una de éstas, tantas como sean, han de estar representadas en la fábrica y en el taller. Y como sea que según la doctrina en que se funda el sindicato de tipo industrialista, todas estas secciones profesionales forman parte del mismo sindicato, se sobrentiende que los delegados de cada una de ellas ha de actuar de acuerdo con los de las demás. Por tanto, los distintos delegados de secciones profesionales han de formar el Comité de Fábrica, Taller, etc.

Las tres fases de la actividad de los Comités de fábricas y taller pueden sintetizarse como sigue:

1º Este Comité resolverá por sí mismo todos los conflictos que tengan lugar en su jurisdicción, a menos que la naturaleza y gravedad de los mismos, aconsejen llevarlos al seno de la sección profesional o del sindicato, según su propia trascendencia.

2º Simultáneamente con lo expuesto, el comité de fábrica o taller deberá desarrollar una actitud de penetración supeditada a los siguientes objetivos:

a) A que la personalidad colectiva y jurídica de los trabajadores sea reconocida sin reservas por parte de la burguesía.

b) A que el sindicato, por medio del comité de fábrica o taller sea admitido al control de la producción y de todo lo que se relacione con ella, y

c) A que las actividades de penetración sirvan de base de capacitación del proletariado para la organización y administración general de la economía en la Sociedad futura.

3º Siendo una verdad irrefutable que el proletariado no puede hallar su libertad y bienestar económico y la igualdad social, si no es con la desaparición del Capitalismo y el Estado, la destrucción de éstos será tanto más fácil y más próxima cuanto más pronto se capacite el proletariado para la gerencia de la producción y la distribución de la riqueza social.

Sindicatos numerosos (por la cantidad de sus componentes, se entiende). Han sentido siempre, para estar bien informados y orientados con respecto a las actividades de la Junta central del Sindicato y Comités de Fábrica, Taller, etc., la necesidad de los comités de distrito o barriada ya que éstos son un medio eficacísimo para mantener agrupada, dentro del sindicato o de los Sindicatos a la nutridas masas obreras enclavadas en las zonas industriales. Por medio de estos Comités, los obreros de una barriada, están constantemente en contacto entre sí y con el sindicato, al cual acuden más que en las ocasiones en que se celebran Asambleas de sección profesional o sindicato.

#### VII CONGRESO DE LA C.N.T. Celebrado en Bilbao abril de 1990

### 10.4. FEDERACIONES DE INDUSTRIA NACIONALES E INTERNACIONALES: PLAN DE DESARROLLO Y FINANCIACIÓN

#### INTRODUCCIÓN

La C.N.T., como organización sindical que pretende la organización de una parte importante de los trabajadores de nuestro país en un contexto claramente diferenciado de lo que propugnan las demás organizaciones sindicales existentes en el resto del mundo, viene ocupándose de la plasmación orgánica de las Federaciones de Industria desde hace muchísimos años. Recuérdese que su origen se encuentra en la ya famosa propuesta realizada por la Confederación Regional de Asturias-León-Palencia en uno de sus primeros Congresos, propuesta ésta defendida por el compañero Eleuterio Quintanilla y, aún cuando la misma en dicho Comicio salió derrotada por el pronunciamiento mayoritario de los Sindicatos asistentes al mismo, no es menos cierto que las dudas que en dicho Comicio se propugnaron a la constitución de las mismas, obedecían más a recelos de posibles actuaciones «reformistas» en el seno de los Sindicatos anarcosindicalistas que a consideraciones de eficacia organizativa.

Es evidente que la propuesta de la citada Regional dio pie a que en el posterior Congreso, celebrado en Madrid en Junio del año 1931, una vez clarificadas las dudas que había despertado tal propuesta innovadora, la C.N.T. haya dotado en su normativa orgánica por abrumadora mayoría en el referido III Congreso Extraordinario de Sindicatos la inclusión de las Federaciones Nacionales de Industria, acuerdo éste que ha sido ratificado en los posteriores Congresos de Zaragoza y Torrejón de Ardoz.

Pese a los referidos acuerdos, C.N.T. hasta el momento presente no ha podido o sabido poner en práctica un acuerdo innovador que es imprescindible para dotar a la organización de un medio eficaz que permitirá la solución de muchos problemas con que se enfrentan los trabajadores organizados en los Sindicatos de Industria de la C.N.T.

No puede la C.N.T. seguir ignorando las fundamentales funciones asignadas a las Federaciones de Industria, en relación con los distintos sectores productivos que configuran el tejido industrial de nuestro país y restante del mundo, como es además la falta de coordinación de que carece la Organización en los distintos niveles territoriales (región, país, continente, etc.) allí donde los trabajadores plantean sus acciones de lucha en defensa de sus reivindicaciones contra sus habituales explotadores.

Queda demostrado que el Sistema Capitalista camina cada vez más hacia las grandes concentraciones nacionales e internacionales de la producción, tanto industrial como económica, al tiempo que la Clase Trabajadora se divide cada vez más y dispone de menos medios para enfrentarse con posibilidades de éxito a su explotación organizada.

Ante este fenómeno, la Ponencia entiende que a la concentración y organización económico-industrial del Sistema Capitalista multinacional corresponde a los trabajadores oponer una organización cuyas finalidades sean diametralmente opuestas a las que persiguen las referidas concentraciones multinacionales capitalistas, organización que, creemos, pueden ser las Federaciones Regionales, Nacionales e Internacionales de Industria.

Es evidente que para obtener los resultados positivos que podrían derivarse de un sistema organizativo como el que la C.N.T. tiene aprobado, es necesario complementar los acuerdos existentes sobre este tema con la creación de las Federaciones Regionales de Industria y la Federación Internacional, la última de las cuales, a nuestro entender, debe ser creada en el seno de la A.I.T.

Nuestro pensamiento va mucho más lejos que el pretender organizar a los trabajadores, para que encuentren soluciones a las demandas reivindicativas de tipo económico, pues, aunque éstas son muy importantes, sus constantes acciones de lucha tienen que caminar forzosamente hacia metas de mayor alcance social, las cuales deben posibilitar la emancipación integral de la Clase Trabajadora.

Es evidente que una Organización de Clase tiene que responder claramente en sus esquemas orgánicos a la finalidad de abolir la actual sociedad clasista y poder en su momento sustituirla con claras garantías de éxito, como define la C.N.T. en sus distintos acuerdos de Congresos en lo referente a la Sociedad Comunista Libertaria Federalista que debe enmarcar la conciencia de los militantes que entendemos el sentimiento anarcosindicalista nos impone a todos los que nos hallamos organizados dentro de la C.N.T. la obligación, libremente aceptada por todos y cada uno de nosotros, de saber hacer distinción de intereses, en ocasiones contrapuestos, que de una u otra forma se originan en el seno de cualquier organización y de forma especial en una de tipo libertario, como la que la C.N.T. representa.

Con lo anteriormente expuesto pretendemos manifestar que la C.N.T., como organización a nivel nacional, se limita sólo a representar intereses generales que le han sido confiados por sus Sindicatos componentes a través de sus distintas Confederaciones Regionales.

A su vez, estas Confederaciones Regionales tienen intereses particulares que son privativos, única y exclusivamente, de las mismas, en los cuales no puede ni debe inmiscuirse la C.N.T., ya que los asuntos propios de cada Regional es ella misma quien debe atenderles y resolverlos, teniendo siempre presente el respeto que ésta debe a los intereses generales de la Organización. Las Federaciones Regional y Nacional de Sindicatos de Industria representan intereses que afectan al conjunto de los Sindicatos Federados, en los niveles regional o nacional, según el ámbito territorial de que se trate. Deberá tenerse también muy en cuenta que cada Sindicato de Industria tiene sus intereses particulares propios que escapan a la jurisdicción de las Federaciones Regional y Nacional, de la misma forma de los intereses de orden profesional de las diversas Secciones que forman el sindicato de Industria no pueden ni deben confundirse con los inherentes al propio sindicato.

Al estudiar y desarrollar la presente ponencia organizativa, manifestamos que el sistema organizativo por él propuesto conlleva dos líneas de actuación orgánica:

1º Organización de intereses de carácter general

2º Organización de intereses de carácter particular

La primera de ellas presenta la defensa de los intereses generales de Clase, mientras que a la segunda corresponde la defensa de los intereses económico-profesionales, persiguiendo ambas líneas de actuación un doble interés común, a saber, la lucha de clases en el terreno económico-profesional, que conlleva la construcción de las bases sobre las que deben consolidarse las futuras relaciones de la Sociedad Comunista Libertaria.

Los órganos de la C.N.T. encargados de defender los intereses denominados en la ponencia «Intereses de carácter general» son los que aparecen definidos en la obra «El anarcosindicalismo en la era tecnológica», a saber:

- Sección Sindical de Empresa Industrial (S.S.E.I.)
- Sindicato de Industria (S.I.)
- Sindicato de Oficios Varios de Industria (S.O.V.I.)
- Federación Local de Sindicatos de Industria (F.L.S.I.)
- Confederación Regional de Sindicatos de Industria (C.R.S.I.)
- Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.)
- Asociación Internacional de Trabajadores (A.I.T.)

Por otra parte, los encargados de defender los intereses denominados en la ponencia «Intereses de carácter particular» (entiéndase económico-profesional) son:

- Sección Sindical de Empresa Industrial (S.S.E.I.)
- Sindicato de Industria (S.I.)
- Federación Regional de Industria (F.R.I.)
- Federación Nacional de Industria (F.N.I.)
- Federación Internacional de Industria (F.I.I.)

¿Quiénes forman una Sección Sindical de Empresa de una Industria?

- Todos aquellos afiliados a la C.N.T. que prestan sus servicios en una industria determinada, tal como describe la obra anteriormente citada.

¿Quiénes forman un Sindicato de Industria?

- Todos los trabajadores de una determinada industria que, estando afiliados a una Sección Sindical de Empresa de la C.N.T., cumplen los requisitos establecidos en la citada obra.

¿Quiénes forman una Federación Regional de Industria?

- Todos aquellos Sindicatos de una industria determinada y Secciones de Sindicatos de Oficios Varios que se encuentran adheridos a la C.N.T. en una Regional concreta de las pertenecientes al mapa confederal.

¿Quiénes forman la Federación Nacional de Industria?

- Todos aquellos Sindicatos de una industria determinada del territorio nacional que, a través de su adhesión a la correspondientes Federación Regional de Industria, pertenezcan a la C.N.T.

¿Quiénes forman una Federación Internacional de Industria?

- Todos aquellos Sindicatos, de una misma industria de cualquier ente territorial a nivel internacional que se encuentre adheridos orgánicamente a la A.I.T.

Misiones a desarrollar por las Federaciones de Industria en sus respectivos ámbitos territoriales:

- Al ser las Federaciones de Industria unos órganos para realizar estudios de carácter técnico y económico-profesional, sus funciones se

limitarán única y exclusivamente al desarrollo de los que sus respectivos Sindicatos les demanden en cada momento.

- También será misión suya la coordinación de los Sindicatos adheridos en sus ámbitos territoriales respectivos.

#### ÓRGANOS DE GESTIÓN DE LAS FEDERACIONES DE INDUSTRIA

Debido a la actuación por la que atraviesa la C.N.T. consideramos que, inicialmente, bastaría que en sus respectivos ámbitos territoriales las Federaciones de Industria contasen con una Secretaría de Organización y Coordinación, cuyos efectivos humanos les permitieran desarrollar con efectividad las funciones descritas en el apartado anterior.

Los responsables de dichos órganos serían elegidos en asamblea por mayoría simple de los Sindicatos de Industria que las conforman.

A nivel Nacional los responsables de las Secretarías de Organización y Coordinación de las respectivas Federaciones Regionales de Industria, a través del responsable en este ámbito, mantendrán estrechos y constantes contactos con el Secretariado Permanente del Comité Nacional de la C.N.T., informándole de todas aquellas gestiones y estudios técnicos que vayan desarrollando. Tal información será lo más exhaustiva y amplia posible. A su vez, el Secretariado Permanente por medio de los cauces orgánicos y con la periodicidad que aconseje cada caso concreto, será quien hará llegar al conjunto de la Organización toda la información que reciba, relativa a las Federaciones de Industria.

La periodicidad de permanencia al frente de la Secretaría de Organización y Coordinación de las Federaciones Regionales y Nacionales de Industria será anual.

La Secretaría de Organización y Coordinación de la Federación nacional de Industria tendrán obligatoriamente carácter rotatorio entre las distintas Federaciones Regionales, en la periodicidad arriba señalada.

Para convocar la Federación Nacional de Industria en sesión plenaria será requisito indispensable que la solicitud de la misma sea efectuada por un Sindicato de Industria que cuente con el apoyo de, al menos, otros dos Sindicatos de la misma industria pertenecientes a localidades distintas a la suya.

Tales convocatorias serán para el desarrollo de estudios globales u otras cuestiones importantes relativas a la industria en cuestión.

### VIII CONGRESO DE LA C.N.T. Granada diciembre 1995

Punto 2. Normativa Orgánica.

#### 10. ÓRGANOS DE LAS FEDERACIONES DE INDUSTRIA

-Sección Sindical de Empresa Industria

-Sindicato de Industria

-Federación Regional de Industria

-Federación Nacional de Industria

-Federación Internacional de Industria

¿Quiénes forman una Sección Sindical de Empresa de una Industria?

Todos aquellos afiliados a la CNT que prestan sus servicios en una Industria determinada.

¿Quiénes forman un sindicato de Industria?

Todos los trabajadores de una determinada industria que, están afiliados a una sección sindical de Empresa de CNT

¿Quiénes forman una Federación Regional de Industria?

Todos aquellos sindicatos de una industria determinada y Secciones de Sindicatos de OO.VV. que se encuentran adheridos a la CNT, en una regional concreta de las pertenecientes al mapa confederal .

*¿Quiénes forman una Federación Internacional de Industria?*

Todos aquellos sindicatos, de una misma industria de cualquier ente territorial a nivel internacional que se encuentren adheridos orgánicamente a la AIT.

*Misiones a desarrollar por las federaciones de industria en sus respectivos ámbitos territoriales*

Al ser las Federaciones de industria unos órganos para realizar estudios de carácter técnico y económico-profesional, sus funciones se limitan única y exclusivamente al desarrollo de lo que sus respectivos Sindicatos les demanden en cada momento.

*¿Cómo se constituye una Federación Nacional de Industria?*

Cuando al menos dos Sindicatos del mismo ramo de una Confederación Regional quieran constituir una FRI pedirán a su C.R. que convoque a todos los Sindicatos de su Ramo existentes en dicha regional a una reunión constitutiva de la FRI. una vez acordada la formación deberá ser ratificada en un Pleno Regional de Sindicato.

Para la constitución de una Federación Nacional de Industria se requerirá que existan al menos dos FRI. Cuando estas quieran constituir una FNI seguirá el mismo cauce que as FRI pero a través del CN. El cual convocará a todos los sindicatos del ramo concreto existentes en la Confederación a la reunión constitutiva de la FNI.

Ningún sindicato de ramo que no esté federado en una FRI puede ser obligado a adherirse a una FNI.

A una Federación de Industria podrán adherirse cuantas secciones de ramo de SOV lo deseen pero nunca podrá constituirse una FI a partir de secciones de ramo del SOV.

Las Federaciones Nacionales Industria son sostenidas económicamente por los sindicatos.

## 11. ÓRGANOS DE GESTIÓN DE LAS FEDERACIONES DE INDUSTRIA

Debido a la actuación por la que atraviesa la CNT consideramos que, inicialmente, bastaría que en sus respectivos ámbitos territoriales las Federaciones de Industria contasen con una secretaría de Organización y Coordinación, cuyos efectivos humanos les permitieran desarrollar con efectividad las funciones descritas en el apartado anterior.

Los responsables de dichos órganos serían elegidos en asamblea por mayoría simple de los sindicatos de industria que las conforman,

A nivel Nacional los responsables de las secretarías de Organización y confederación de las respectivas Federaciones Regionales de Industria, a través del responsable de este ámbito, mantendrá estrechos y constantes contactos con el secretariado permanente del Comité Nacional de la CNT, informándole de todas aquellas gestiones y estudios técnicos que vayan desarrollando. Tal información será lo más exhaustiva y amplia posible. A su vez, el S.P. por medio de los cauces orgánicos y con la periodicidad que aconseja cada caso concreto, será quien haga llegar al conjunto de la organización toda la información que reciba, relativa a las Federaciones de Industria.

La periodicidad de permanencia al frente de la Secretaria de Organización y Coordinación de las Federaciones Regionales y Nacionales de Industria será anual.

La secretaria de Organización y Coordinación de la Federación Nacional de Industria tendrá obligatoriamente carácter rotatorio entre las distintas Federaciones Regionales, en la periodicidad arriba señalada.

Para convocar la Federación Nacional de Industria en Sección Plenaria será requisito indispensable que la solicitud de la misma sea efectuada por un Sindicato de Industria que cuente con el apoyo de al menos, otros dos sindicatos de la misma industria pertenecientes a localidades distintas a la suya

Tales convocatorias serán para el desarrollo de estudios globales u otras cuestiones importantes relativas a la industria en cuestión.

**Extracto de información sobre la L.O.L.S.**

[http://www.aranzadi.es/online/areas/social/guia/textos\\_guia\\_social6.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/guia/textos_guia_social6.html)

## Delegados de personal

Los delegados de personal ostentan la representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo con menos de 50 y más de 10 trabajadores, aunque en las que cuentan con una plantilla entre 6 y 10 trabajadores podrá haber un delegado de personal si así lo deciden los trabajadores por mayoría (art. 62 LET).

La elección de los mismos se producirá por sufragio personal, libre, directo y secreto en la siguiente cuantía: hasta 30 trabajadores, uno y de 31 a 49, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario su representación, con las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, observando las mismas normas de sigilo profesional.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores (art. 63.1 LET). A estos efectos, hay que tener en cuenta que, de acuerdo con la LET, se considera centro de trabajo «la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral» (art. 1.5).

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores pero que en su conjunto los sumen se constituirá un «comité de empresa conjunto» y cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro (art. 63.2 LET).

Por otra parte, en los casos de empresas con varios centros de trabajo y, por tanto, con más de un comité de empresa, podrá pactarse en el convenio colectivo la constitución de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros, designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

## Designación de los miembros del Comité de empresa

El número de miembros del comité de empresa se determina de acuerdo con la escala establecida en el art. 66 LET, de acuerdo con la cual su número será el siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores, cinco.
- De 101 a 250 trabajadores, nueve.
- De 251 a 500 trabajadores, trece.
- De 501 a 750 trabajadores, diecisiete.
- De 751 a 1.000 trabajadores, veintiuno.
- De 1.000 trabajadores en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

El comité de empresa estará presidido por un presidente y asistido por un secretario elegidos por y de entre sus miembros, y a sus sesiones asistirán éstos y, si lo desean, los delegados sindicales, aunque estos últimos con voz pero sin voto.

El mandato de los miembros de los comités de empresa es de cuatro años, pudiendo ser elegidos en sucesivos períodos electorales y entendiéndose prorrogado el mandato si, llegado a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes (art. 67.3 LET). Durante su mandato, solamente podrán ser revocados los miembros del comité por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

### **Sistema electoral**

Las elecciones a comités de empresa pueden ser promovidas por las organizaciones sindicales más representativas en la empresa de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma, por las meramente representativas y por los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. En la elección de los representantes de los trabajadores –que se practicará por medio de sufragio personal, libre, directo y secreto– participan como electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, incluidos los trabajadores extranjeros y excluido el personal de alta dirección. Los trabajadores elegibles son aquellos –nacionales y extranjeros– que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo que se pacte otra cosa. Los candidatos a las elecciones pueden autopresentarse o ser presentados por los sindicatos que estén legalmente constituidos.

### **Competencias de los representantes legales de los trabajadores**

#### *Derechos de información (art. 64.1 ET)*

Además, en el art. 39.2 ET se establece la obligación para el empresario de comunicar a los representantes de los trabajadores los supuestos de movilidad funcional para realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, y lo mismo se establece respecto del traslado del trabajador en el art. 40.1 ET.

#### *Derechos de audiencia o consulta (art. 64.1 ET)*

#### *Facultades de codecisión*

Existe otro grupo de materias respecto de las cuales es necesario el acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, como son:

- a) Sistema de clasificación profesional (art. 22.1 ET).
- b) Sistema de ascensos (art. 24.1 ET).
- c) Variación del modelo de recibo salarial (art. 29.1).
- d) Fecha de percepción de las gratificaciones extraordinarias (art. 34.2 ET).

#### *Otras facultades*

El art. 64.1.9 LET atribuye al comité de empresa la función 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, así como de

vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. En concreto, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, dedica el capítulo V a la consulta y participación de los trabajadores en esta materia. (Vid. cuadro anexo).

Finalmente, otras atribuciones recogidas en la ley son las siguientes:

- a) Derecho de asistir a los registros efectuados sobre la persona del trabajador y sus efectos personales (art. 18 ET).
- b) Derecho de requerir al empresario para que adopte las medidas de seguridad y paralización de actividades en caso de riesgo.
- c) Ser informados del cambio de titularidad de la empresa (art. 44.1 ET).
- d) Facultad de acordar la declaración de huelga e iniciar el procedimiento de conflicto colectivo (arts. 3.2 y 18.1 RDLRTL).
- e) Negociar convenios colectivos de empresa o ámbito inferior (art. 87.1 ET).
- f) Deber de informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados, en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales (art. 64.1.12 ET).

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, deberán observar sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del art. 64.1, tanto mientras pertenecen al mismo como incluso después de dejar de pertenecer a éste, y en especial en todas aquellas materias respecto de las que la dirección señale 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 fines distintos de los que motivaron su entrega (art. 65.22 ET).

### **Garantías de los representantes legales de los trabajadores**

De cara a posibilitar, de la mejor manera posible, el ejercicio de su función y para proteger al representante de los trabajadores en situaciones de enfrentamiento y conflicto con el empresario, se establecen, legal y convencionalmente, una serie de garantías. Las mismas se oponen a todo acto del empresario que signifique un perjuicio personal para el representante o dificulte el cumplimiento de sus funciones. Las legales, que, en cualquier caso, deben considerarse mínimas, aparecen recogidas en el art. 68 ET.

Para que el mandato representativo pueda llevarse a cabo, es fundamental que el representante disponga de un tiempo «liberado» y retribuido que se concede mensualmente a cada miembro del comité pero que puede acumularse en uno o varios de los mismos y debe utilizarse precisamente para el ejercicio de las funciones de representación.

Sin perjuicio de la posible ampliación que pueda efectuar el convenio colectivo, la escala de horas recogida en el art. 68 e) es la siguiente:

- 1º) Hasta 100 trabajadores, quince horas.
- 2º) De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
- 3º) De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
- 4º) De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.

5º) De 751 en adelante, cuarenta horas.

### Secciones sindicales

Las secciones sindicales están formadas por el conjunto de trabajadores o de funcionarios de un centro de trabajo o de una empresa afiliados a un mismo sindicato. Ellos son los únicos titulares del derecho a constituirlos, si bien han de actuar de conformidad con lo establecido en sus Estatutos [art. 8.1 a) LOLS].

Todas las secciones sindicales, por el mero hecho de serlo, gozan de los siguientes derechos [art. 8.1 b) y 8.1 c) LOLS]:

a) celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, siempre que tales actividades se realicen fuera de las horas de trabajo y no perturben la actividad normal en la empresa.

b) recibir la información que le sea remitida por su sindicato.

Además, la jurisprudencia ha reconocido como competencias generales de todas las secciones sindicales las siguientes (art. 8.1 LOLS, en relación con el art. 2.2 LOLS):

a) presentación de candidaturas en las elecciones a órganos de representación unitaria.

b) ejercicio del derecho de huelga.

c) promoción de conflictos colectivos [genéricamente, art.151 c) y art. 162.1 a) LPL] e individuales (también, en general, art. 20 LPL).

d) en fin, habría que añadir, también, la negociación colectiva de eficacia limitada, esto es, la no regulada por LET, Título III.

La Ley reserva a las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos más representativos y a las que tengan algún representante en los comités de empresa o en los órganos de representación unitaria constituidos en las Administraciones Públicas (juntas y delegados de personal) el disfrute de determinadas atribuciones y medios instrumentales de actuación (art. 8.2 LOLS).

En concreto, tales secciones tienen, además de los derechos que, con carácter general, establece la LOLS, para todas las secciones las competencias y facilidades que a continuación se enumeran, que suponen, correlativamente, una específica obligación empresarial:

a) derecho a la negociación colectiva [art. 8.2 b) LOLS], que ha de ejercitarse en los términos establecidos en su legislación específica, esto es, en LET, Título III, y, en especial, en sus arts. 87.1 y 88.

b) derecho a un tablón de anuncios situado en el centro de trabajo y en un lugar accesible para los trabajadores [art. 8.2 a) LOLS], siendo imprescindible su ubicación en dicho lugar para el efectivo cumplimiento de la finalidad de difusión. Su finalidad es la de facilitar la difusión de avisos de interés para los afiliados y para los trabajadores en general.

c) derecho a la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores [art. 8.2 c) LOLS]. El local ha de ser apropiado y acondicionado convenientemente para el fin que lo justifica.

## Delegados sindicales

Delegados sindicales son los trabajadores que representan, a todos los efectos, a las secciones sindicales en la empresa o centro de trabajo; de ahí que su designación está condicionada a la previa constitución de dichas secciones. Las secciones sindicales existentes en los centros de trabajo o en las empresas pueden elegir, en uno u otro ámbito, delegados sindicales. Por tanto, para que las secciones sindicales estén representadas legalmente por delegados sindicales es preciso que se den, acumulativamente, los siguientes requisitos:

- a) Que en los centros de trabajo o en las empresas en que se pretenda constituir los delegados se ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, esto es, al margen de que sean de naturaleza indefinida o temporal o a tiempo completo o parcial.
- b) Que las secciones tengan algún representante en los comités de empresa o en las juntas de personal de las Administraciones Públicas. Así, si el sindicato no tiene presencia en uno u otro órgano, no puede reconocerse el derecho a ser delegado sindical, pues lo dispuesto, genéricamente, en el art. 8.1 LOLS, no supone que toda sección sindical haya de tener, al menos, un delegado.
- c) Que los delegados sindicales sean elegidos por y entre los afiliados al sindicato en la empresa o en el centro de trabajo, no siendo lícito que la designación sea efectuada directamente por el propio sindicato.

Sólo quienes cumplan tales requisitos son delegados sindicales con los efectos que la LOLS establece. Ahora bien, cuando aquéllos no se den, las secciones sindicales pueden nombrar meros representantes que actúen como instancias organizativas internas y como portavoces, pues ello es ejercicio de la libertad interna de autoorganización del sindicato; en consecuencia, ellos no tienen derecho a las competencias reconocidas por el art. 10.3 LOLS.

El ámbito en el que los delegados sindicales han de constituirse y actuar ha de ser coincidente con el de las secciones sindicales a las que representan. De ahí que el número de 250 trabajadores se refiera, alternativamente, a la empresa en su conjunto o a cada centro de trabajo por sí solo, según el ámbito al que la sección sindical extienda su acción.

La LOLS en su art. 10.2, establece un número mínimo de delegados sindicales por cada sección sindical con derecho a ser representada por ellos, de acuerdo con criterios basados en su audiencia electoral y en el volumen de trabajadores de la empresa o centro de trabajo:

—Cuando los sindicatos a los que representan los delegados hayan obtenido entre un 5 y un 10 por 100 de los votos en la elección a comité de empresa o a junta de personal en las Administraciones Públicas: un solo delegado al margen del número de trabajadores existentes en la empresa o en el centro de trabajo.

—Cuando tales sindicatos hayan alcanzado el 10 por 100 de los votos en dichas elecciones se aplica la escala siguiente:

— de 250 a 750 trabajadores 1 delegado.

— de 751 a 2.000 trabajadores 2 delegados.

— de 2.001 a 5.000 trabajadores 3 delegados.

— de 5.001 en adelante 4 delegados.

Cada sección sindical tendrá derecho a tantos delegados sindicales como le correspondan tras la aplicación de los criterios expuestos.

La Ley equipara el nivel de garantías legales de los representantes sindicales con el de los unitarios, en línea con lo dispuesto en el Convenio 135 OIT. De ahí que los delegados sindicales tengan, en el caso de que no formen parte del comité de empresa, las mismas garantías que las establecidas en LET, art. 68, para los miembros de este órgano.

### **Derecho de reunión en la empresa**

Los arts. 77-81 del Estatuto de los Trabajadores regulan el derecho de reunión de los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo y establecen el procedimiento para su válida celebración. La asamblea se configura en nuestro ordenamiento como una especificación del derecho de reunión restringida al ámbito de la empresa y en manos de los órganos de representación unitaria de los trabajadores, rodeado su ejercicio de requisitos y cautelas tendentes más a limitar su ejercicio que a favorecerlo. La asamblea de trabajadores podrá ser convocada:

- Por los delegados de personal o el comité de empresa.
- Por un mínimo del 33% de los trabajadores.
- La convocatoria contendrá el orden del día y la lista de asistentes ajenos a la empresa.
- Se comunicará todo ello al empresario con 48 horas de antelación.
- Se realizará fuera de las horas de trabajo.
- Se efectuarán en el centro de trabajo, con los siguientes requisitos:
  - 1) Que lo permitan las condiciones del mismo.
  - 2) Que se haya realizado la convocatoria adecuadamente.
  - 3) Que hayan transcurrido dos meses al menos desde la última asamblea, salvo que se trate de reuniones informativas sobre el convenio.
  - 4) Que se haya resarcido o afianzado el resarcimiento de los daños producidos en alguna asamblea anterior, si los hubiese habido.
  - 5) Que la empresa no se encuentre cerrada legalmente.

Presidirá el comité de empresa o los delegados de personal.

No podrán tratarse asuntos ajenos al orden del día.

Las votaciones se harán por sufragio personal, directo, libre y secreto, requiriéndose para tomar acuerdos el voto favorable de la mitad más uno de la plantilla.

**ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA (ÓRGANOS INSTITUCIONALES Y ESPECIALIZADOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS POR NÚMERO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA)**

Plantilla de trabajadores	Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales	Delegados de prevención	Órgano de participación
0 a 5			
6 a 10	1 Delegado de Personal (Facultativo)		
11 a 30	1 Delegado de Personal	0 Delegado de Prevención	
31 a 49	3 Delegados de Personal	1 Delegado de Prevención	
50 a 100	5 miembros de Comité de Empresa	2 Delegados de Prevención	
101 a 250	9 miembros de Comité de Empresa	3 Delegados de Prevención	
251 a 500	13 miembros de Comité de Empresa 1 Delegado Sindical	3 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
501 a 750	17 miembros de Comité de Empresa 1 Delegado Sindical	4 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
751 a 1.000	21 miembros de Comité de Empresa 2 Delegados Sindicales	4 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
1.001 a 2.000	23 miembros de Comité de Empresa 2 Delegados Sindicales	5 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
2.001 a 3.000	25 miembros de Comité de Empresa 2 Delegados Sindicales	6 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
3.001 a 4.000	27 miembros de Comité de Empresa 3 Delegados Sindicales	7 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
4.001 a 5.000	29 miembros de Comité de Empresa 3 Delegados Sindicales	8 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud
5.001 en adelante	2 miembros de Comité de Empresa por cada 1.000 o fracción (máximo 75) 4 Delegados Sindicales	8 Delegados de Prevención	Comité de Seguridad y Salud

**COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**

Materias	Comités de Empresa, Delegados de Personal y	Delegados de prevención	Comité de Seguridad y Salud	Servicios de Prevención

	<b>Delegados sindicales</b>			
Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva [arts. 16.1 y 23 a) Ley 31/1995].	Información documental [art. 33.1 d) Ley 31/1995].	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995].	Participación [art. 39.1 a) Ley 31/1995].	Información documental (arts. 30.3 y 31.2 Ley 31/1995).
Resultados de controles periódicos de las condiciones de trabajo [arts. 23.1 c) y 16.1 Ley 31/1995].	Información documental [art. 33.1 d) Ley 31/1995].	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995].	Participación [art. 39.2 b) Ley 31/1995].	Información documental (arts. 30.3 y 31.2 Ley 31/1995).
Estadísticas sobre Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales, índices de siniestralidad y estudios de medio ambiente laboral (art. 64.1.8 ET).	Información (art. 64.1.8 ET).			
Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que originen una incapacidad laboral superior a un día de trabajo [art. 23.1 c) Ley 31/1995].	Información documental [art. 33.1 d) Ley 31/1995].	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995].		Información documental (arts. 30.3 y 31.2 Ley 31/1995).
Relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para la mujer embarazada.	Consulta (art. 26.2.1 Ley 31/1995).			
Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en general y específicamente para cada puesto de trabajo [art. 18.1 a) Ley 31/1995].	Información (art. 18.1 Ley 31/1995).	Información [art. 36.2 d) Ley 31/1995].		Información (art. 30.3 y 31.2 Ley 31/1995).
Medidas y actividades de protección y prevención aplicables [arts. 18.1 b) y 23.1 b) Ley 31/1995].	Información (art. 18.1 Ley 31/1995) y Consulta [art. 33.1 d) Ley 31/1995].	Información y Propuesta [art. 36.2 b) y f) Ley 31/1995].		Información (arts. 30.3 y 31.2 Ley 31/1995).
Medidas de emergencia [art. 18.1 c) y 20 Ley 31/1995].	Información (art. 18.1 Ley 31/1995).	Información (art. 18.1 Ley 31/1995).		Información (arts. 30.3 y 31.2 Ley 31/1995).
Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia (art. 20).	Consulta [art. 33.1 c) Ley 31/1995].	Consulta [art. 36.1 c) Ley 31/1995].		
Paralización de actividades (art. 21).	Decisión (art. 21.3 Ley 31/1995).	Propuesta de decisión a los anteriores [art. 36.2 g) Ley 31/1995] y decisión en su defecto (art. 21.3 Ley 31/1995).		

Práctica de reconocimientos médicos [arts. 23.1 d) y 22 Ley 31/1995].	Información documental [art. 33.1 d) Ley 31/1995].	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995].		Información documental (arts. 30.3 y 31.2 Ley 31/1995).
Reconocimientos médicos obligatorios (art. 22.1 Ley 31/1995).	Consulta (art. 22.1 Ley 31/1995).			
Conclusiones de los reconocimientos médicos [arts. 22.4 y 23.1 d) Ley 31/1995].	Información documental [art. 33.1 d) Ley 31/1995].	Información documental [art. 36.2 d) Ley 31/1995].	Información documental (art. 22.4 «in fine» Ley 31/1995).	Información documental (arts. 30.3 y 31.2 Ley 31/1995).
Planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.	Consulta [art. 33.1 a) Ley 31/1995].	Consulta [art. 36.1 c) Ley 31/1995].	Debate previo [art. 39.1 a) Ley 31/1995].	
Daños producidos en la salud e integridad de los trabajadores.	Información (art. 64.1.8 ET).	Información [art. 36.2 c) Ley 31/1995].	Información [art. 39.2 c) Ley 31/1995].	
Actividades y servicios de prevención.	Consulta [art. 33.1 b) Ley 31/1995].	Consulta [art. 36.1 c) Ley 31/1995].	Debate previo [art. 39.1 a) Ley 31/1995].	
Memoria y programación anual de los servicios de prevención.			Información y consulta [art. 39.2 d) Ley 31/1995].	
Documentación e información procedente de sujetos u órganos encargados de servicios de protección.		Información [art. 36.2 c) Ley 31/1995].	Información [art. 39.2 d) Ley 31/1995].	
Cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.	Vigilancia (art. 64.1.9 ET).	Vigilancia y control [art. 36.1 d) Ley 31/1995].		

**MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES Y PROCEDIMIENTO DE LAS COLOCACIONES**

Puede verse el texto completo en: <http://www.mtas.es/empleo/misep/cap2.htm>

1.- INSTRUMENTOS LEGALES

El marco legal de las relaciones laborales está determinado por las fuentes formales del ordenamiento laboral español que menciona el Estatuto de los Trabajadores en su artículo tercero. Están integradas estas fuentes por la Constitución, las normas internacionales, y en especial las normas comunitarias, las leyes, los reglamentos y los convenios colectivos, así como por la costumbre y los principios generales del derecho.

El capítulo está orientado a ofrecer una visión general sobre las principales leyes del ordenamiento laboral y de seguridad social así como sobre las principales Instituciones laborales, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales, la negociación colectiva y los órganos de representación en la empresa.

La negociación colectiva y los convenios colectivos como fuente propia y peculiar del Derecho de Trabajo tienen un tratamiento principal y específico.

Se completa la información con los apartados dedicados al sistema de protección por desempleo y al procedimiento de colocación. Se cierra el capítulo con una breve referencia a la política de igualdad de trato en el trabajo.

### 1.1.- Constitución Española

La Constitución Española de 1978 (1) regula la estructura y funcionamiento del "Estado Social y Democrático de Derecho" en que España se constituye.

Su declaración de derechos y libertades se erige en fuente directa del Derecho y marca pautas para el contenido de sus normas de desarrollo. En ambos sentidos, contiene normas o principios que afectan directamente a las instituciones del Derecho del Trabajo.

Por ello, entre las denominadas "bases institucionales del Estado" que la Norma Fundamental establece en su Título preliminar, figuran "los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales" como bases de relevancia constitucional, instrumentos de carácter económico y social, indispensables en la estructura plural de la sociedad democrática, que se vinculan con el precepto constitucional que proclama "el deber de los poderes públicos de respeto y promoción de la libertad e igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, y de remoción de los obstáculos que a ello se opongan".

Al mismo tiempo, de los derechos fundamentales y libertades públicas que la Norma proclama, destacan, como relacionados con el derecho laboral, los de "la libre elección de residencia y circulación en el territorio nacional, el trabajo remunerado y beneficios de la Seguridad Social de los penados que trabajen en cumplimiento de su condena, la libertad sindical y el derecho de huelga". Estos derechos gozan de las "garantías de las libertades y derechos fundamentales" y de las procesales que disfrutaban los derechos fuertes como el de los principios "de igualdad de los españoles ante la ley y el de prohibición de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social".

Asimismo, entre los denominados deberes y derechos de los ciudadanos, que vinculan a los poderes públicos y sus leyes de desarrollo y que deben ser respetados en su contenido esencial, la Constitución establece los de "el deber de trabajar y el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio, la promoción a través del trabajo, una remuneración suficiente y la prohibición específica de discriminación en estas materias por razón de sexo". Asimismo, la Norma determina "la garantía por ley del derecho a la negociación colectiva, la eficacia o fuerza vinculante de los convenios colectivos y el reconocimiento del derecho de los trabajadores y de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo". También entre estos derechos, por su repercusión en el terreno laboral, debe señalarse "el principio de libertad de empresa en el marco de una economía de mercado".

Por otra parte, la Constitución establece unos principios rectores de política social y económica que deben informar la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Entre los más específicos deben citarse los siguientes: "el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales, especialmente en caso de desempleo; la libertad en cuanto a la protección complementaria; el derecho a la salud y organización por el Estado de las prestaciones y servicios que sean necesarios; el tratamiento y amparo especial de los minusválidos; la protección de la vejez; la salvaguarda de los derechos económicos de los emigrantes y orientación de la política del Estado a su retorno; la orientación de las políticas públicas al pleno empleo; la garantía de formación y readaptación profesionales; el descanso mediante la limitación de la jornada y el establecimiento de vacaciones; y la vigilancia por la seguridad e higiene en el trabajo".

Por último, junto a estos principios de política social, la Constitución formula otros como los referidos a "la participación de los interesados en la Seguridad Social así como a las distintas formas de participación en la empresa, desarrollo de las sociedades cooperativas y acceso de los trabajadores a los medios de producción".

Respecto de la actividad económica, la Carta Magna prevé "la colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas a través de la constitución de un Consejo", el denominado Consejo Económico y Social.

## 1.2.- Legislación Básica

### 1.2.A) Ordenamiento laboral y de Seguridad Social

#### El Estatuto de los Trabajadores

De acuerdo con el mandato constitucional del artículo 35.2, que establece que "la ley regulará un estatuto de los trabajadores", se promulgó la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (2).

Desde su entrada en vigor la Ley fue objeto de varias modificaciones que se incorporarían después a la norma en un Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (3).

El Estatuto, como se establece en su artículo primero, tiene como campo de aplicación "los trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario".

Quedan excluidas del campo de aplicación de la Ley, entre otras, la relación de servicio de los funcionarios públicos, las prestaciones personales obligatorias, los trabajos realizados a título de amistad, los trabajos familiares o la actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios.

Una determinada serie de relaciones laborales que se consideran de carácter especial se regulan por normas específicas. Son las del personal de alta dirección, del servicio del hogar familiar, de los penados, deportistas profesionales, trabajadores minusválidos, y estibadores portuarios.

El Estatuto se estructura en cuatro Títulos. El primero, "De la relación individual de trabajo", establece los derechos y deberes laborales básicos del trabajador, los elementos y eficacia del contrato de trabajo, así como las modalidades y contenido del mismo; también trata de aspectos como los que se relacionan con la duración del contrato, los salarios, sus garantías, y el tiempo de trabajo. Asimismo, se incluye un capítulo sobre las modificaciones, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

En el segundo, "De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa", se regula el derecho de los trabajadores a la participación en la empresa a través de los órganos de representación, así como el procedimiento electoral para la elección de los Delegados de personal y Comités de empresa. Se establece el derecho de los trabajadores de una empresa a la reunión en asamblea.

El tercero, "De la negociación y los convenios colectivos", define la naturaleza, efectos y legitimación de los convenios, el procedimiento para su tramitación, aplicación e interpretación.

El cuarto Título, "De infracciones laborales", tipifica las infracciones laborales. Para las sanciones, los criterios de graduación, así como la autoridad competente para imponerlas, el Estatuto determina que se regirán por lo establecido por la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones del Orden Social (4).

Libertad Sindical. Asociación Empresarial

El derecho fundamental de libertad sindical, proclamado por el artículo 28.1 de la Constitución, se desarrolla por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (5), que regula el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, a fundar sindicatos, a afiliarse al sindicato de su elección, a elegir libremente a sus representantes y a la actividad sindical.

La norma se aplica exclusivamente a los sindicatos de trabajadores, aunque en este caso el concepto se aplica en sentido amplio, referido no solamente a los trabajadores, sujetos de una relación laboral y campo de aplicación del Estatuto, sino también a los "sujetos a una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas", los funcionarios y empleados públicos cuya relación no se funda en un contrato de trabajo.

Por otra parte, el derecho de asociación empresarial está regulado por la Ley 19/1977, de 1 de abril (6). Su ámbito objetivo comprende "el derecho de fundar asociaciones y de la afiliación, así como los derechos de las asociaciones constituidas de formar federaciones y confederaciones y de no ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución judicial basada en la realización de actividades determinantes de ilicitud".

Una norma de desarrollo determina los contenidos mínimos de los Estatutos de las asociaciones empresariales

#### Relaciones de trabajo

Los conflictos que afectan a intereses generales de los trabajadores y versan sobre materia laboral, así como sus formas de exteriorización, tanto la de la huelga, por iniciativa de los trabajadores, como la del cierre patronal, por la de los empresarios, están reguladas por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (7).

#### Ley General de la Seguridad Social

El derecho a la Seguridad Social establecido en el artículo 41 de la Constitución está regulado por la Ley General de la Seguridad Social (8).

Como la Ley establece, "el Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, así como a familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias como las ocasionadas por enfermedad común, profesional y de accidentes, y en las situaciones de incapacidad temporal, invalidez, jubilación así como desempleo".

La Ley se estructura en tres Títulos. El primero, "De normas generales del sistema de Seguridad Social", determina el campo de aplicación y la estructura del sistema, Regímenes General y Especiales, así como su acción protectora. Se completa con la regulación de varios aspectos de gestión y del régimen económico.

El Título segundo regula el régimen general de la Seguridad Social: campo de aplicación, afiliación y cotización, acción protectora que incluye las contingencias protegibles, así como el régimen de prestaciones.

El tercero, "De la protección por desempleo", establece el objeto y niveles de protección, así como las personas protegidas y las prestaciones en los niveles contributivo y asistencial.

Para las prestaciones de nivel contributivo se determinan los requisitos del nacimiento del derecho, su extinción y la situación legal de desempleo; también se fijan las cuantías y duración de la prestación.

Del nivel asistencial, se determinan los beneficiarios, la duración, cuantía del subsidio y la dinámica del derecho.

Se completa el Título con la regulación de diversos aspectos del régimen financiero y de la gestión de las prestaciones, así como del régimen de obligaciones, infracciones y sanciones.

## Ley de prevención de riesgos laborales

El mandato constitucional de los artículos 40.2 y 43 de la Norma fundamental encomienda a los poderes públicos "velar por la seguridad e higiene en el trabajo" y proclama "el reconocimiento del derecho a la protección de la salud". Ello conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (9), constituye un pilar fundamental en la política de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. La norma configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas en coherencia con la legislación de la Unión Europea.

La norma, de acuerdo con la previsión de los artículos 4.2, 5, 19, 36.4 y 64.8-9 del Estatuto, reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el correlativo deber del empresario de protección del trabajador frente a los riesgos laborales. De esta manera, la Ley establece que el empresario tiene una obligación contractual de proporcionar al trabajador seguridad e higiene en el trabajo.

Por lo demás, la Ley establece los que denomina "principios de la acción preventiva", fija las obligaciones concretas del empresario en el cumplimiento de su deber de protección y las responsabilidades que genera su incumplimiento.

Asimismo, establece la obligación genérica del trabajador de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y enumera una serie de obligaciones concretas cuyo incumplimiento es considerado de carácter laboral a los efectos disciplinarios.

Finalmente, la Ley prevé mecanismos especializados de participación de los trabajadores con funciones de consulta, vigilancia y control, así como la puesta en práctica y evaluación de los planes preventivos de la empresa.

### 1.2.B) Ley Básica de Empleo

La Ley Básica de Empleo (10) define en su Título preliminar la política de empleo como el conjunto de decisiones que tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo.

Asimismo, la Ley determina que las medidas de política de empleo se adoptan en el marco de la política económica del Gobierno, de forma que permitan conseguir y mantener el nivel de pleno empleo, mejorar la estructura ocupacional y fomentar la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

El fomento del empleo regulado en el Título primero se instrumenta mediante programas con acciones específicas a desarrollar en los campos económico, social y educativo. Entre los más destacados cabe subrayar los trabajos temporales de colaboración social, ayudas para constituir o ampliar las sociedades laborales, créditos para el establecimiento de trabajadores autónomos, medidas fiscales para el fomento del empleo y atención especial a grupos específicos de trabajadores.

Por último, en el Título tercero, "De la colocación y servicios del Instituto Nacional de Empleo", se establece el concepto, principios básicos y fines de la política de colocación, así como se define el carácter de servicio nacional, público y gratuito del Instituto con la participación de los interlocutores sociales en sus órganos directivos.

### 1.3.- Otras leyes de carácter laboral

#### 1.3.A) Ley de Sociedades Laborales

El mandato del artículo 129.2 de la constitución a los poderes públicos sobre "la promoción eficaz de diversas formas de participación de los trabajadores en la empresa y el fomento, mediante la legislación adecuada, de las sociedades cooperativas" tiene su cumplimiento en la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (11).

La norma tiene como finalidad conseguir nuevos métodos de creación de empleo mediante la participación de los trabajadores en la constitución de sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, calificadas como "Sociedades Laborales".

Entre las notas características del concepto de Sociedad Laboral figuran las de que el capital social sea propiedad de los trabajadores que prestan en ellas sus servicios retribuidos en forma personal y directa, y que la relación laboral de los socios trabajadores con la Sociedad es por tiempo indefinido.

Asimismo, la Ley establece otros requisitos esenciales para este tipo de Sociedad, como la fijación de un límite al conjunto de los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido; la fijación del máximo de capital que puede poseer cada socio; la existencia de dos tipos de acciones o participaciones según sus propietarios sean trabajadores o no; el derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de acciones o participaciones de carácter laboral y la constitución de un fondo de reserva destinado a compensar pérdidas.

Se atribuye a este tipo societario determinados beneficios fiscales en atención a su finalidad social.

### 1.3.B) Ley de Empresas de Trabajo Temporal

La actividad de interposición en la contratación resulta plenamente lícita cuando la realizan las "Empresas de trabajo temporal" (E.T.T.) reguladas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, y su norma de desarrollo (12).

La Ley define la Empresa de Trabajo Temporal como "aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados".

De acuerdo con la Ley, esta actividad precisa de autorización administrativa. Su obtención tiene que cumplir ciertos requisitos, entre los que con carácter básico figura el de "disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume".

Asimismo, las ETT deben afianzar su actuación mediante la garantía financiera prevista por la norma y lograr su inscripción en el correspondiente registro.

Las ETT generan una relación jurídica triangular al entrelazar tres sujetos, la ETT, el trabajador temporal y la Empresa Usuaria, que dan lugar a su vez a tres relaciones jurídicas: en primer lugar, la relación ocasionada por el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria, que no es un contrato de trabajo, sino un contrato atípico que tiene por objeto "la cesión del trabajador por la primera empresa a la segunda para que preste servicios en ésta"; en segundo lugar, la relación que se establece por el contrato entre el trabajador y la ETT. El contrato es de forma escrita, se registra en la oficina de Empleo, se celebra por tiempo indefinido o duración determinada. La remuneración, más una indemnización al "finalizar el periodo de cesión", corren a cargo de la ETT así como las obligaciones con la Seguridad Social; la relación del trabajador con la Empresa Usuaria es la tercera de estas relaciones jurídicas. La Empresa Usuaria ejerce "el poder de dirección sobre el trabajador", incluido el disciplinario, y es responsable de la seguridad e higiene en el trabajo. También tiene la responsabilidad subsidiaria "de las obligaciones salariales y de Seguridad Social" durante "el contrato de puesta a disposición".

### 1.4.- Normas de desarrollo y aplicación

#### 1.4.a) Relaciones laborales

##### Fondos de garantía salarial y salarios de tramitación

La protección de garantía salarial está reconocida de manera explícita en el Estatuto de los Trabajadores. La existencia de un fondo público se ha revelado como el mecanismo más eficaz y de más frecuente utilización para garantizar a los trabajadores la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del desequilibrio patrimonial.

Con este objetivo, recogido en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores (13), se crea el Fondo de Garantía Salarial. Su organización y funcionamiento se establecen en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo (14).

#### Tiempo de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se estableció en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual y la de las vacaciones anuales mínimas en treinta días, según modificación de los artículos 34.1 y 38.1 del Estatuto por la Ley 4/1983, de 29 de junio (15).

Asimismo, el artículo 37.4 del Estatuto autoriza al Gobierno a establecer las ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que así lo requieran. Al amparo de esta autorización se regulan las jornadas especiales de trabajo por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que sustituye a la norma de 1993 sobre la misma materia (16).

#### Procedimiento de regulación de empleo

El desarrollo reglamentario del procedimiento administrativo de regulación de empleo previsto por el artículo 51.2 del Estatuto se regula por lo que establece el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero (17).

La norma aprueba el Reglamento que adecúa el procedimiento de regulación de empleo a las circunstancias actuales, así como establece una ordenación sobre los distintos supuestos que pueden ocurrir, como son los de la extinción colectiva de relaciones de trabajo o la de suspensión de las mismas.

#### 1.4.b) Representación de los trabajadores

La reforma del Estatuto de los Trabajadores propiciada por la Ley 11/1994, de 9 de mayo, ya citada, introdujo importantes innovaciones en el articulado del Título II del referido Estatuto, "De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa".

Las modificaciones, introducidas mediante un Reglamento (18), afectan a los capítulos de promoción de elecciones, su celebración y funciones de las mesas electorales e incorporan a su vez nuevas figuras e instituciones jurídicas, como son las de la oficina pública de registro de actas o la del procedimiento de reclamaciones en materia electoral, en el que se sustituye la actuación de órganos tripartitos por un sistema arbitral.

#### 1.4.c) Convenios colectivos

Las previsiones del articulado del Título III del Estatuto, "De la negociación y de los convenios colectivos", se cumplen con una serie de normas de desarrollo.

En este sentido, se da cumplimiento a lo establecido por los artículos 89 y 90 del Estatuto con el establecimiento de determinados requisitos de registro y depósito de los convenios colectivos, que regula el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (19).

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 92.2 del Estatuto, que instituye la figura de la extensión de las disposiciones de un Convenio a empresas y trabajadores en determinados supuestos de hecho, se publica el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (20), por el que se articula este especial procedimiento de regulación de relaciones laborales.

Finalmente, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (21), crea la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, prevista en la Disposición final segunda del Estatuto, con la función de asesorar e informar a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo sobre los cambios funcionales de los convenios.

## 2.- SINDICATOS, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La Constitución Española, en su artículo 7, menciona a "los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios", siendo ambas entidades de carácter social, de interés público relevante, cuya creación y actuación libre garantiza la Norma Fundamental.

Los Sindicatos de trabajadores y las Asociaciones de empresarios son Instituciones, de relevancia constitucional, organismos básicos del sistema político e integrantes de la estructura pluralista de la sociedad democrática.

Las características esenciales de ambas Instituciones así como su definición, estructura y funcionamiento se describen en este capítulo. Se completa el mismo con una amplia consideración sobre el concepto y ejercicio conjunto de la potestad normativa, a través de pactos o convenios colectivos de trabajo, resultado de la negociación colectiva entre los Sindicatos y Asociaciones empresariales.

El derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios reconocidos por el artículo 37.1 de la Constitución, forman parte del contenido esencial del derecho de la libertad sindical.

### 2.1.- Sindicatos

Los sindicatos de trabajadores, como establece la Constitución, "contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios". Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Asimismo, la Norma Fundamental proclama el derecho de libertad sindical que abarca el de fundar sindicatos, afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas.

Los Sindicatos, como asociaciones de características singulares, tanto por las personas que asocia como por la tipicidad de sus fines, están excluidos del ámbito jurídico de la Ley de asociaciones. Se rigen por una regulación específica, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (22), que marcó una clara diferencia con la norma y derecho de asociación sindical referido a las asociaciones profesionales y, en particular, a las Empresariales.

La Ley regula el derecho de libertad sindical de todos los trabajadores, salvo los que trabajan por cuenta propia que tengan otros a su servicio; incluye, sin embargo, a los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de incapacidad o de jubilación. Su ámbito normativo también alcanza a los funcionarios públicos y asimilados.

No obstante, la norma excluye de su ámbito a los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar, así como a los Jueces, Magistrados y Fiscales en activo, y los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad sin carácter militar.

A todos los trabajadores incluidos en su ámbito jurídico la norma les reconoce el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, otorgándoles igualmente personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

La concesión de capacidad jurídica y de obrar les garantiza la autonomía jurídica, que se refuerza con las normas sindicales, tratando de evitar la subordinación al Estado, los empresarios u otros entes.

Por otra parte, la actividad sindical tiene su mayor expresión en el ejercicio de derechos como son los de huelga, de negociación colectiva y de conflicto, reconocidos por la Norma Fundamental.

Asimismo, su actividad se caracteriza por la autotutela de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Su actividad no viene circunscrita a las condiciones de empleo y trabajo, se extiende también a la defensa de sus intereses sociales, los que sean propios de los mismos como específico grupo o clase social dentro de la sociedad, lo que da cobertura constitucional y legal a la irrupción de los sindicatos en lo referente a "las condiciones de vida en general".

La Ley de Libertad Sindical distingue entre sindicatos más representativos "a nivel estatal" y "a nivel de Comunidad Autónoma" y, en cada caso, los que son propiamente dichos o por afiliación o irradiación.

Los Sindicatos más representativos a nivel estatal lo son los que "acreditan una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del diez por ciento o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas".

La representatividad así exigida lo es respecto del total de los representantes del personal en el conjunto de todas las categorías o sectores de actividad, por tanto, solamente pueden ser sindicatos más representativos las grandes Confederaciones Sindicales. De hecho, tras los resultados de las elecciones de 1986 y 1990, los sindicatos más representativos son las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores de España (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO).

De otro lado, son sindicatos más representativos por irradiación o afiliación los entes sindicales "afiliados, federados o confederados" a un sindicato más representativo estatal, es decir, a una Confederación Sindical más representativa. Por esto, todas las federaciones de sector o todos los sindicatos locales o provinciales integrados en UGT o CCOO son, en su ámbito específico, los más representativos.

Por lo que se refiere a los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma, lo son los que en esa Comunidad hayan obtenido al menos el quince por ciento de los representantes del personal en el conjunto de los sectores de actividad. A ello se añade que ese porcentaje debe suponer, en términos absolutos, un mínimo de 1500 representantes. Y, sobre todo, debe tratarse de una organización sindical que limite su actuación al ámbito de esa Comunidad Autónoma y que no esté integrada en una organización más amplia. De hecho, las organizaciones sindicales más representativas de Comunidades Autónomas, según las últimas elecciones, son la Confederación ELA-STV en el País Vasco y GIGA en Galicia.

Los resultados de elecciones sindicales celebradas hasta el 31 de diciembre de 1997 consolidan como "sindicatos más representativos" a los siguientes: Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores de España (U.G.T.), con el 37,6% y el 35,4% de representantes, respectivamente, a nivel estatal, y Eusko Languillen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA/STV) con el 39,4% en el País Vasco y Convergencia Intersindical Galega (GIGA) con el 26,6% de representantes, en Galicia.

## 2.2.- Asociaciones Empresariales

Las Organizaciones Empresariales, como la Constitución establece, contribuyen a la defensa y promoción de los intereses propios de los empresarios. Su constitución y actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a las leyes, debiendo ser democráticos su estructura interna y funcionamiento.

El asociacionismo empresarial se enmarca dentro de la genérica libertad de asociación; está excluido, por tanto, del ámbito de aplicación de la Ley de Libertad Sindical, sólo aplicable a los trabajadores y sus organizaciones.

El derecho de asociación proclamado por la Constitución, garantiza a las asociaciones empresariales un ámbito de libertad organizativa y operativa, inmune a la actuación injerente ilegítima y discriminatoria de los poderes públicos y semejante o próximo al garantizado por el derecho de libertad sindical.

Su constitución, depósito de estatutos y adquisición de personalidad jurídica están regulados por la Ley 19/1977, de 1 de abril y su norma de desarrollo el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril (23).

La exclusión de las organizaciones empresariales del ámbito de la libertad sindical supone que ciertos derechos reconocidos a los sindicatos, como el derecho de huelga o de convocar elecciones, no les correspondan. Sin embargo, sí se les reconoce por las correspondientes normas otros derechos. Así, por el Estatuto de los Trabajadores, los de negociar convenios colectivos estatutarios y la participación institucional en organismos públicos y, por la Ley de procedimiento laboral, el plantear conflictos colectivos.

Su estructura viene constituida por asociaciones empresariales de primer grado, generalmente asociaciones empresariales provinciales de sector; de segundo grado, Confederaciones Estatales o de las Comunidades Autónomas de sector; o de tercer grado, Confederaciones Estatales o de CCAA intersectoriales o uniones provinciales o de CCAA igualmente intersectoriales.

En orden a su participación institucional en organismos públicos estatales o de CCAA, el Estatuto de los Trabajadores (24) configura el concepto de asociaciones de empresarios más representativas estatales o de Comunidades Autónomas.

Son asociaciones empresariales más representativas estatales las que en este ámbito cuentan, como afiliadas, con el diez por ciento o más del total de las empresas, siempre que éstas den empleo al diez por ciento o más de los trabajadores.

Asociaciones empresariales más representativas de Comunidades Autónomas son las que en ese ámbito cuentan con el quince por ciento o más de empresas, si éstas emplean al quince por ciento o más de trabajadores en el ámbito de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Las asociaciones empresariales gozan de capacidad representativa institucional en defensa de los intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas, otras Entidades y Organismos de carácter estatal o territorial.

Son, asimismo, Instituciones legitimadas para asumir compromisos de aplicación general en materias de índole económica, laboral, de empleo, formación profesional, seguridad social, salud e higiene en el trabajo.

Las asociaciones empresariales más representativas a nivel nacional e intersectorial son la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (C.E.O.E.) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (C.E.P.Y M.E.)

### 2.3.- Negociación Colectiva

El derecho a la negociación colectiva laboral, proclamado por la Constitución y garantizado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, es un derecho esencial para el sindicato. El ejercicio de este derecho es parte integrante de la libertad sindical, un derecho fundamental del que sólo el sindicato es titular.

La negociación colectiva constituye el medio primordial de la acción del sindicato. El propio sistema de negociación, regulado por el Estatuto de los Trabajadores, descansa, según la Ley de Libertad Sindical, en los representantes de los trabajadores y de los empresarios.

El medio principal que tiene el Sindicato para la consecución de sus fines, es la celebración de convenios colectivos a través de la negociación entre representantes de los trabajadores y de los empresarios.

El convenio es un poder ejercitado a través de lo que la Constitución reconoce como "el derecho a la negociación colectiva laboral", la cual tiene como objeto y finalidad el convenio con "fuerza vinculante".

Los convenios colectivos son pactos entre una empresa o una o varias asociaciones empresariales y una representación colectiva de trabajadores, con la finalidad de regular el contenido de los contratos de trabajo o, también, los derechos y obligaciones de los representantes del personal o, más ampliamente, las relaciones entre las partes firmantes del convenio y entre las organizaciones de trabajadores y de empresarios.

El Estatuto de los Trabajadores, en su Título III, determina la naturaleza y efectos de los convenios, la legitimación para negociar, el procedimiento de tramitación, aplicación e interpretación, así como los de adhesión y extensión.

Mediante los convenios colectivos, según establece el Estatuto, en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente, podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Asimismo, la ley establece que su cumplimiento obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos tienen el ámbito de aplicación que las partes acuerden. La unidad de negociación viene determinada por los ámbitos funcional, territorial y personal. Las unidades de negociación más típicas en España son: los convenios de sector provinciales y los convenios de empresa provinciales o interprovinciales. Ambos tipos de convenio suelen ser para todo el personal de la empresa.

El número de convenios celebrados en 1997 ascendió a 3.763, afectando a 7.226.762 trabajadores y a 847.502 empresas. La evolución de la negociación colectiva durante los últimos años se recoge en el cuadro siguiente:

AÑO	Nº de convenios	Nº de trabajadores afectados	Nº de empresas afectadas
1990	4,595	7.623.900	1.037.900
1991	4,848	7.821.800	1.006.200
1992	5,010	7.921.900	1.055.100
1993	4,693	7.513.200	990.800
1994	3,811	6.059.600	800.400
1995	4,827	7.605.100	975.000
1996*	4,870	7.971.000	1.006.500
1997*	3,763	7.226.762	847.502

(\*) Datos provisionales

El artículo 83.2 y 3 regula unos "Acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de colaboración posible entre las organizaciones sindicales y asociaciones más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma".

Los Acuerdos pueden ser de dos tipos: "Acuerdos estructurales", para regular abstracta o formalmente la negociación colectiva, como el "Acuerdo sobre Negociación Colectiva" de 28 de abril de 1997, y los "Acuerdos de fondo", los más numerosos sobre materias concretas, de contenido similar al de los convenios colectivos, es decir, reguladores de las condiciones de trabajo.

En el período de 1980 a 1984 los cuatro grandes Acuerdos interprofesionales, algunos de ellos también pactos sociales, fueron: el Acuerdo Marco Interconfederal, el Acuerdo Nacional sobre el Empleo y el Acuerdo Interconfederal de 1993 y el Acuerdo Económico y Social (25). Como se indica, algunos de estos Acuerdos son "pactos sociales". En la etapa inicial del sistema democrático estos convenios colectivos, concluidos al máximo nivel y de eficacia territorial nacional, fueron instrumentos frente a la crisis económica para la consolidación de la paz social y del propio sistema político.

La concertación social desarrollada en la primera mitad de los años ochenta introdujo, entre sus elementos configuradores, los de la participación del poder público en las negociaciones y acuerdos entre sindicatos y empresarios y el de constituir un método orientado a incorporar al Derecho Laboral los Acuerdos alcanzados y a incorporar un modelo de relaciones laborales.

En este sentido, entre los Acuerdos más importantes de este tipo están, los ya citados y denominados ANE y AES, que fueron pactos de política de rentas y salarios considerados "tripartitos", con la presencia del Gobierno. Finalizada la vigencia del AES,

que propició la primera reforma importante del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, no se renovó la celebración de este tipo de acuerdos.

En la década de los noventa, años 1992-1996, se firman los siguientes: Acuerdo sobre la Formación Profesional Continua de 16 de diciembre de 1992, renovado mediante la firma del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996. Al mismo tiempo que éste último se firmó el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional y el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua (26).

En este ámbito material concreto de formación continua se reanudó la concertación social tripartita en 1992 que, después, se ha continuado los años siguientes. En los acuerdos posteriores se ha complementado acciones estructurales, así como cumplimentado aspectos de financiación y compromisos adquiridos en el primer Acuerdo.

Sin embargo, un nuevo ciclo de diálogo y concertación social se inicia con el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el Reglamento para su aplicación (27), acuerdo de naturaleza Interprofesional sobre materia concreta por lo que tiene la eficacia que la Ley atribuye a tipo de acuerdo.

También se firman Acuerdos relativos a la seguridad y salud laboral (Mesa tripartita de 25 de julio de 1996 (de Seguridad Social), especialmente pensiones (Acuerdo de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, de 9 de octubre de 1996); así como de empleo y protección social agrarias (Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios de 4 de noviembre de 1996 y Acuerdo sobre Política de Inversiones y Empleo Agrario, de 14 de noviembre de 1996) (28).

Finalmente, en 1997 se suscribe el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (29).

El Acuerdo sobre Negociación Colectiva es un acuerdo estructural del tipo de los previstos en el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Su objeto es planificar y ordenar la estructura de la negociación colectiva en los sectores o ramas de actividad territorial estatal.

Las Confederaciones signatarias le atribuyen un "carácter obligacional", lo que conlleva a "ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto", "pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo tareas o cometidos deducidos del Acuerdo".

El acuerdo tiene una vigencia de cuatro años, cualquiera de las partes puede instar su renovación. Las principales propuestas del Acuerdo versan sobre los contenidos que han de incorporarse a los convenios sectoriales estatales así como algunas que orientan sobre el procedimiento negociador.

El Acuerdo contempla la constitución de una Comisión Mixta paritaria integrada por representaciones de los firmantes, con funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y de vigilancia por el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

De otro lado, el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos tiene por finalidad cubrir los vacíos de regulación producidos por la derogación de las Ordenanzas Laborales. Es un Acuerdo sobre materias concretas, según lo previsto por el artículo 83.3 del Estatuto. Su eficacia normativa, por tanto, es directa y personal en general sobre las relaciones de trabajo de los 23 sectores y subsectores productivos comprendidos en su ámbito de aplicación. En consecuencia, a falta de regulación legal o convencional propia en dichos sectores, las normas del Acuerdo son de obligada aplicación en todo el territorio nacional.

Tiene una duración de cinco años. Los firmantes manifiestan el deseo de cumplir con los compromisos de negociación establecidos en el Acuerdo, de modo que al término de ese período no sea necesaria su renovación.

La regulación del Acuerdo versa principalmente sobre las condiciones de trabajo en los sectores de aplicación. Comprende la estructura profesional, la promoción de los trabajadores, la estructura salarial y el régimen disciplinario.

Por otra parte, el Acuerdo para la Estabilidad del Empleo, al estar dirigido al Gobierno y asumido por éste, le compromete a aceptar y dar trámite a las propuestas pactadas relativas a la reforma de la legislación sobre el mercado de trabajo.

Las propuestas han tenido cumplimiento, primero, en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y en el Real Decreto -Ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Ambas normas han sido convalidadas por las correspondientes leyes, Ley 63/1997, de 26 de diciembre y Ley 64/1997, de 26 de diciembre.

En definitiva, el sistema de negociación colectiva y las prácticas de negociación Interconfederal muestran la utilización de fórmulas variadas de pactos para atribuir eficacia a los convenios colectivos interprofesionales.

Sin embargo, no estuvo ausente en la práctica de la concertación en niveles inferiores, territoriales y funcionales, un nuevo método de diálogo social, caracterizado por pactos por la forma bipartita, entre el Gobierno y la Organizaciones más representativas sindicales o empresariales, por separado, al oponerse los sindicatos a la negociación tripartita con los empresarios. Este tipo de negociaciones dieron como resultado varios acuerdos de contenido distinto y parcelado. Entre otros, los suscritos sobre materias como las de las pensiones no contributivas y la protección familiar, la compensación de la "deuda social" de los empleados públicos, el control "sindical" de los contratos, la negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal dependiente de la Administración del Estado, o la extensión del subsidio agrario de trabajadores eventuales.

#### 2.4.- Órganos de representación en la empresa

Se regulan en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y por el Reglamento de Elecciones, aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre (30).

Los órganos de representación electiva se conciben como el cauce para ejercer el derecho de los trabajadores a participar en la empresa. Según el tamaño de la empresa se distinguen dos órganos de representación de los trabajadores:

- \* Delegados de personal, es el órgano de representación en aquellas empresas o centros de trabajo con menos de 50 y más de 10 trabajadores
- \* Comités de empresa, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores.

Estos órganos de representación de los trabajadores tienen atribuidas las siguientes competencias:

- \* Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
- \* Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.
- \* Conocer el balance, cuenta de resultados y la memoria de la empresa.
- \* Emitir informe con carácter previo sobre las cuestiones que afecten a los trabajadores (reestructuraciones de plantillas y ceses, reducción de jornada, modificación del estatus jurídico de la empresa).
- \* Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social y de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- \* Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo y sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- \* Recibir información sobre la contratación laboral en la empresa, sobre las previsiones del empresario en cuanto a las nuevas contrataciones, así como estar presente, a petición del trabajador interesado, en el momento de proceder a la firma del finiquito.
- \* Informar a las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral de las Comisiones Ejecutivas Provinciales o Insulares del INEM sobre la contratación laboral en sus correspondientes provincias (31).

Además, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales que estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en las empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

**Modelo de comunicación a la empresa de la constitución de la sección sindical y nombramiento del delegado sindical.**

Don. \_\_\_\_\_ Secretario del Sindicato de  
\_\_\_\_\_ de la Confederación Nacional del Trabajo de \_\_\_\_\_  
con domicilio en \_\_\_ Calle \_\_\_\_\_ por medio del presente  
escrito le comunico que en reunión celebrada con los afiliados de nuestro sindicato en su  
\_\_\_\_\_ (indicar **empresa o centro de Trabajo**), sita en \_\_\_\_\_ se  
ha decidido constituir la sección sindical de \_\_\_\_\_ (indicar **empresa o centro**) de C.N.T.

Asímismo le comunico que, a efectos de dialogo o comunicación entre esta sección sindical y la  
empresa, se ha designado como delegado sindical de la misma a D. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, trabajador de esa empresa, que ostenta la categoría profesional de  
\_\_\_\_\_ hasta que no se le comunique lo contrario. Lo que se le comunica a los  
efectos legales oportunos.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_

El Secretario de \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

Recibí Copia