

# Prontuario Sindical

*CONSEJOS PRACTICOS PARA el DELEGADO  
y DELEGADA de LAB*



J U N I O - 1 9 9 5

s a k o n t z e n

6

**Prontuario  
Sindical**

STANDARD  
PUBLICATIONS

2indical  
Prontario

# I N D I C E

<b>INTRODUCCION</b> .....	pág. 5
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>LAB, HOY</b> .....	pág. 7
NUESTRO PAPEL COMO DELEGADOS .....	pág. 7
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>LA LEGISLACION Y TU LABOR SINDICAL</b> .....	pág. 9
¿QUE NORMA HAY QUE APLICAR? .....	pág. 9
¿DONDE BUSCAR LAS NORMAS? .....	pág. 10
¿CUANTO DURAN LAS NORMAS? .....	pág. 11
DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES .....	pág. 12
<b>CAPITULO 3</b>	
<b>ORIENTACIONES ECONOMICAS</b> .....	pág. 17
ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS .....	pág. 17
LOS DOCUMENTOS PRINCIPALES .....	pág. 18
<b>UN PEQUEÑO DICCIONARIO</b> .....	pág. 20



The page contains extremely faint, illegible text that appears to be bleed-through from the reverse side of the document. The text is scattered across the page and is not readable.

De este prontuario no esperes más que unos consejos para tus primeros días de labor sindical.

No vas a encontrar una solución directa a los problemas que te vayan a plantear, sino que te servirá para que puedas bandearte lo mejor posible. Deja sitio a tu imaginación, pero no temas preguntar aquello de lo que no estés seguro. Nadie nace sindicalista. Suerte.

Estos son los ejes sobre los que pivota esta pequeña guía:

- **LAB, hoy.**
- **La legislación y tu labor**
- **Algunas orientaciones económicas.**

The first thing that I noticed when I stepped out of the car was the cold. It was a sharp, biting cold that seemed to penetrate my coat. I shivered as I walked towards the building, my breath visible in the air. The streets were empty, the only sound being the distant hum of traffic. I felt a sense of isolation, as if I were the only person in the world.

I was alone in the world, and I was afraid.

It was

the beginning of the end.

And I was alone in the world, and I was afraid.

## LAB, HOY

La caracterización de LAB como sindicato sociopolítico es un factor determinante en nuestra intervención. Ha sido una constante acumulada durante años que hoy hay que colocar en su lugar social.

El sindicato, desde la intervención diaria en la defensa de los intereses de los trabajadores, tiene que asumir su protagonismo por impulsar un cambio social en el marco de un proyecto nacional vasco.

La transformación de la sociedad en la búsqueda de una justicia social es intrínseco a un sindicato de clase. Pero ese norte está condicionado por unos marcos y políticas socioeconómicas que el sindicalismo tiene que situar y combatir para avanzar en sus objetivos.

El apoliticismo sindical, envuelto a veces con barnices de «independencia» es una carga de profundidad a la esencia del sindicalismo, o dicho de otra forma, sitúa al sindicalismo en posiciones inofensivas, defensivas y corporativistas.

LAB, sindicato del que nos dotamos los trabajadores y trabajadoras vascos, quiere dar respuesta a la doble opresión que como pueblo y clase, tenemos, presentando, a la vez, un proyecto alternativo de transformación social.

El problema nacional, la negación de la práctica del Derecho de Autodeterminación a Euskal Herria no necesita mayor explicación: es evidente que la negación de este derecho universal es la base del conflicto que arrastra nuestro pueblo durante años y que sólo la negociación política resolverá.

Esta reflexión nos lleva a asumir compromisos activos en la recuperación de derechos democráticos (Derecho de Autodeterminación y Unidad Territorial) que permitan situar adecuadamente la batalla de las ideas, la lucha política. Unos derechos democráticos convertidos en eje del conflicto político violento que los Estados Español y Francés alientan en su objetivo de impedir la construcción de la nación vasca.

## NUESTRO PAPEL COMO DELEGADOS

LAB trabaja y lucha por transformar una sociedad que está sufriendo cambios muy importantes. La dualidad social (trabajadores con trabajo fijo frente a colectivos marginados, en precario, paro, etc.), y la desvertebración de la clase trabajadora nos obliga a un perfil de intervención que

interrelacione y, a veces, fusione las reivindicaciones de todos estos colectivos: parados, jóvenes, autónomos, cooperativistas, pensionistas, trabajadores fijos, trabajadores eventuales, etc...

Un sindicato que se reclama sociopolítico no puede dejar de lado todas estas cuestiones, y la organización de todos estos colectivos (cada uno con su problemática específica) será la pauta que debe guiar a LAB en su acción sindical durante los próximos tiempos.

Sin perder de vista su objetivo, sin dejar de ser un sindicato empeñado en la transformación de la vida social, la labor de intervención técnica en el mundo sindical exige de los delegados de LAB no tanto conocer toda la legislación (variable por otra parte) sino cuáles son las técnicas y modos de buscarla, cuáles las prioridades ante un problema sindical, las formas de actuar con el objetivo de solucionar los conflictos en la forma que más favorezcan a los trabajadores, los comportamientos sociopolíticos que como trabajadores de un barrio, de un pueblo o de una nación también nos preocupan.

LAB tiene que integrarse, como agente social, en exigencias sociales democráticas y populares, euskaldunización, insumisión, presos, ecología etc.

Los cambios continuos del mercado de trabajo, las nuevas tecnologías, formación profesional, polivalencia, organización del trabajo, etc., los intereses empresariales en desregularizar las relaciones laborales, la formación continua, la organización científica del trabajo, etc... son también cuestiones que cada vez con más frecuencia van a plantear intervenciones sindicales que conviene que no sean contradictorias de una a otra empresa.

En el trabajo y la negociación colectiva, en la necesidad de dar respuestas colectivas a unas relaciones laborales que el empresario va a tratar siempre de individualizar está nuestra labor conjunta y nuestra fuerza.

La intuición a veces es buena compañera, pero para un análisis serio, la constante comunicación con la sección sindical, y de ésta con los trabajadores debe marcar la pauta de la acción sindical en la empresa; la coordinación de las secciones sindicales con el sindicato la actuación de todos en la vida social.

En la empresa, el delegado de LAB tiene que situarse en estos parámetros y, así mismo, tiene que convertirse en un propulsor social en su pueblo y barrio de estas líneas de trabajo. LAB tiene que referenciarse en las fábricas y empresas, pero también en los pueblos de Euskal Herria. Por tanto, las estructuras, la militancia, tienen que proyectarse de manera integral en una dinámica de trabajo que haga efectiva la función y objetivos de LAB en la sociedad vasca.

El gran reto de LAB para hacer coherente su intervención está en esta cuestión.

## LA LEGISLACION Y TU LABOR SINDICAL

Antes que nada, conviene precisar que este prontuario va dirigido a los trabajadores por cuenta ajena. Los miembros de un comité o de secciones sindicales, los delegados de personal a los que es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores. Cooperativistas, funcionarios, autónomos y otros trabajadores/as tienen una problemática específica a la que no siempre les será de aplicación lo aquí expuesto.

Lo ideal sería conocer toda la legislación que regula las relaciones laborales, pero esta legislación es, además de muy vasta, variable en el tiempo. Empeñarse en conocerla de memoria, por tanto, sería, además de imposible, un trabajo baldío.

Es conveniente saber que existe una jerarquía de normas que van desde la Constitución Española (que nos queda bastante lejana por todos los lados) hasta las costumbres y usos laborales. Entre medio tenemos el Estatuto de los Trabajadores y otras leyes como normas habituales de consulta, además de diversos decretos, órdenes ministeriales, etc., para casos concretos.

Además de las aclaraciones que desde el sindicato te podamos dar, conviene que vayamos todos familiarizándonos con algunas cuestiones básicas:

### ¿QUE NORMA HAY QUE APLICAR?

Las fuentes de la relación laboral, las normas de donde nacen sus derechos y obligaciones son diversas y están sometidas a esta **jerarquía normativa**:

#### **DISPOSICIONES LEGALES ESTATALES:**

- Constitución y Acuerdos Internacionales (Convenios de la OIT, tratados de la ONU, Reglamentos y Directivas de la Unión Europea, etc.).

#### **CON RANGO DE LEY:**

- Ley Orgánica (Ley Libertad Sindical, posible futura Ley de Huelga, etc.).
- Ley Ordinaria (Estatuto de los Trabajadores, Ley que regula las empresa de Trabajo Temporal, Ley sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, etc.)
- Decreto-Ley (Normas urgentes aprobadas por el Gobierno).
- Decreto Legislativo (Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Texto articulado de Procedimiento Laboral, etc.)

### **NORMAS DE CARACTER REGLAMENTARIO:**

- Decretos reguladores de las relaciones laborales especiales: altos cargos, minusválidos, etc.
- Decretos de desarrollo y aplicación de las leyes: contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial, etc.
- Ordenes ministeriales (de desarrollo y aplicación de los Decretos)

### **NORMAS AUTONOMICAS:**

Las Comunidades Autónomas no tienen capacidad de legislar, sólo de ejecutar lo legislado a nivel estatal. Hoy por hoy, uno de los objetivos de LAB es conseguir, en el camino hacia un Marco Propio de Relaciones Laborales, traer la capacidad legislativa laboral a Euskal Herria.

### **NORMAS DE CARACTER COLECTIVO:**

- Convenio Colectivo
- Acuerdo de empresa

### **OTRAS FUENTES DE LA RELACION LABORAL:**

- Pacto informal de empresa
- Contrato de Trabajo Individual
- Usos y costumbres locales y profesionales
- Reglamento de Régimen Interior

Puede haber casos en que se den convenios extraestatutarios (al margen del Estatuto de los Trabajadores), por ejemplo, entre la empresa y los afiliados de un sindicato, al que luego pueden sumarse adhesiones particulares. Su carácter inicial de contrato civil está variando con el paso del tiempo adquiriendo cada vez una mayor carga de carácter laboral.

Todas las normas jurídicas son objeto de interpretación por los Tribunales, creándose la llamada Jurisprudencia, constituida por las sentencias que dicta el Tribunal Supremo, y, en su caso, el Tribunal Constitucional.

Si hubiese un conflicto entre una y otra norma se resuelve mediante la aplicación de la norma más favorable al trabajador apreciada en su conjunto, sin perjuicio de los complicados sistemas de interpretación que provoca toda concurrencia de normas o de convenios.

Por otra parte, determinados derechos adquiridos con el paso del tiempo terminan por consolidarse. (Condición más beneficiosa).

Hay algunos derechos de los que no puede disponerse libremente. Por ejemplo, cambiar las vacaciones por dinero. Son las llamadas disposiciones de derecho necesario.

## **¿DONDE BUSCAR LAS NORMAS?**

Disponer de una buena colección legislativa de consulta es costoso, pero hay algunas normas que conviene tener, pues en ellas vamos a consultar con frecuencia derechos u obligaciones que salgan continuamente:

- Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de marzo), modificado por la Ley 11/1994, de 19

de Mayo, norma central de la llamada Reforma Laboral.

- Convenio Colectivo de la empresa, sector, etc, que corresponda.
- Pacto de Empresa que corresponda, si hubiese.
- Reglamento de Régimen Interior de la empresa, si hubiese.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical. (11/85 de 2 de Agosto).
- Ley de 7 de Enero de 1991, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.
- Ley 10/1994 de 19 de Mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- Ley 14/1994, de 1 de Junio, de Empresas de Trabajo Temporal y su Reglamento posterior.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, 20 de Junio, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social. (Actualizada por la Ley 11/94 de 19 de Mayo).
- Ley de Procedimiento Laboral, RDL 521/90, de 27 de Abril. (Actualizada por la Ley 11/94 de 19 de Mayo).

## ¿CUANTO DURAN LAS NORMAS?

Las leyes sólo se derogan por otras leyes posteriores, que tienen que decir expresamente que derogan a aquellas, pues de lo contrario seguirían vigentes las dos en lo que no se contradigan.

En los convenios colectivos es importante tener en cuenta la última reforma laboral (art.86 Estatuto de los Trabajadores), pues ha cambiado la tradicional prórroga de lo pactado en convenio.

En este sentido hay que prestar atención a los siguientes puntos de dicho artículo:

2. "Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no media denuncia expresa de las partes".

3. "Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluída la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio."

Y sobre todo, su punto

4. "El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan".

Otros muchos detalles referentes a la actividad sindical (contratos, nóminas, movilidad funcional o geográfica, derechos de los miembros del comité, etc.) los tienes en la normativa básica que te hemos recomendado agenciarte.

Puedes utilizarla de consulta, para leerla tranquilamente o preguntar en el sindicato. En todo caso, nunca podrás argumentar, para defenderte, que no conocemos ésta o aquella ley ("La ignorancia de las leyes no exime de su cumplimiento").

### **DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

La labor sindical en la empresa, en el sector, tiene un espacio legal reflejado en varias áreas:

• **ADMINISTRATIVA:**

Infracciones empresariales referidas a cotizaciones a la Seguridad Social.

• **PENAL:**

Art. 499 bis del Código Penal según el cual se castigan los delitos contra la libertad y la seguridad en el trabajo.

• **LABORAL:**

Reflejamos a continuación los principales derechos de los representantes laborales y su articulado legal:

## DERECHOS DE LA REPRESENTACION SINDICAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

<b>1.- RECIBIR INFORMACION</b>	Representación	Normativa	Articulado
1.- Evolución general del sector económico	DP, CE, DS	• ET LOLS	62.2 64 10.3
2.- Situación de la producción y ventas	"	"	"
3.- Programa de producción	"	"	"
4.- Evolución probable del empleo	"	"	"
5.- Balance, cuenta de resultados, memoria y documentos que se den a conocer a los socios	"	"	"
6.- Modelos de contrato de trabajo escritos	"	• LDIRT RD 2546/94	1 10
7.- Modelos de terminación de la relación laboral	"	• LDIRT	3
8.- Movilidad funcional individual	"	• ET	39.2
9.- Movilidad geográfica individual	"	"	40.1
10.- Modificación de condiciones de trabajo individual	"	"	41.3
11.- Extinción del contrato por causas objetivas	"	"	53.1c)
12.- Sanciones impuestas por faltas muy graves	"	"	64
13.- Estadísticas de absentismo	"	"	"
14.- Accidentes de trabajo	"	"	"
15.- Enfermedades profesionales	"	"	"
16.- Índices de siniestralidad	"	"	"
17.- Estudios del medio ambiente laboral	"	"	"
18.- Mecanismos de prevención	"	"	"
19.- Contratos realizados por el empresario	"	"	15.4
20.- Cambio de titularidad de la empresa	"	"	44.1
21.- Causas invocadas para la realización de horas no trabajadas por fuerza mayor	"	• RD 2001/83	5
22.- Horas extraordinarias realizadas	"	"	4.1
<b>2.- INTERVENIR EMITIENDO INFORME</b>	Representación	Normativa	Articulado
1.- Reestructuraciones y ceses de plantilla	DP, CE, DS	• ET LOLS	62.2 64 10.3
2.- Reducciones de jornada	"	"	"
3.- Traslado total o parcial de las instalaciones	"	"	"
4.- Planes de formación profesional	"	"	"
5.- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo	"	"	"
6.- Estudio de tiempos	"	"	"
7.- Establecimiento sistemas de primas	"	"	"
8.- Valoración de puestos de trabajo	"	"	"
9.- Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción.	"	• ET RD 696/80 RD 2732/81	47 51
10.- Extinción del contrato de trabajo por extinción de la personalidad jurídica o muerte del empresario	"	"	"
11.- Calendario laboral	"	RD 2001/83	4.3
12.- Modalidades en el pago del salario	"	• ET	29.4
13.- Sistema de clasificación profesional	"	"	22.1
14.- Ascensos	"	"	24.1
15.- Movilidad funcional	"	"	39.4
16.- Movilidad geográfica	"	"	40.2
17.- Modificación de condiciones de trabajo	"	"	41.4
18.- Modelo de recibo de salarios	"	"	29.1

<b>3.- CONTROL Y VIGILANCIA</b>			
	Representación	Normativa	Articulado
1.- Ejercer una vigilancia de las normas legales y convencionales	DP, CE, DS*	• ET	62.2 64
2.- Vigilancia y control de las normas de seguridad e higiene	"	"	19.3 19.5 64
3.- Exposición a riesgos ambientales nocivos	"	• RD 2001/83	29
4.- Paralización de las actividades en caso de riesgo inminente	"	• ET	19.5
5.- Realización de horas extraordinarias nocturnas	"	• RD 2001/83	42
6.- Comunicaciones de los libros contables del salario a comisión	"	• ET	29.2
		LPL	48
7.- Presenciar los registros de los trabajadores	"	• ET	18
8.- Asistencia a las reuniones de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene	DS	• LOLS	10.3
9.- Participación en la gestión de obras sociales	DP CE	• ET	64.1
<b>4.- NEGOCIACION COLECTIVA</b>			
	Representación	Normativa	Articulado
1.- Derecho a la negociación colectiva en ámbito de empresa o inferior	DP, CE,,SIND	• ET	82 87
2.- Derecho a la negociación colectiva en ámbito de empresa o superior	"	LOLS	2.2 8.2
3.- Denuncia de convenios colectivos	DP, CE, SIND	• ET	86
4.- Solicitar extensión de convenios colectivos	"	• ET	92
		RD 572/82	4
5.- Fijación de gratificaciones extraordinarias	"	• ET	31
6.- Clausula de inaplicación de convenios (régimen salarial)	"	"	82
7.- Salarios	"	"	26.3
8.- Trabajos que pueden cubrirse con el contrato de obra o servicio determ.	"	• ET	15.1
		RD 2546/94	2.1
		• ET	15.1
9.- Duración máxima o período dentro del cual la empresa puede recurrir a la contratación por circunstancias de la producción	"	RD 2546/94	3.2
		• ET	14
10.- Límites del período de prueba	"	"	22.1
11.- Sistema de clasificación profesional	"	"	23.2
12.- Ejercicio del derecho a la promoción y formación profesional	"	"	24.1
13.- Fijación del sistema de ascensos	"	"	25.1
14.- Promoción económica	"	"	29.1
15.- Modelo de recibo de salarios	"	"	34.2
16.- Distribución de la jornada	"	"	35.1 35.4
17.- Voluntariedad y compensación de las horas extraordinarias	"	"	36.2
18.- Retribución del trabajo nocturno	"	"	39.4
19.- Períodos de cobertura de vacantes	"	"	40.1
20.- Gastos de traslado	"	"	55.1
21.- Exigencias formales para el despido	"	"	86.3
22.- Vigencia del contenido normativo	"	"	
<b>5.- RELACION CON LOS REPRESENTADOS</b>			
	Representación	Normativa	Articulado
1.- Libre expresión	DP, CE, SS SIND	• ET CE	64.1 68 20 21
2.- Informar a los representados	DP, CE, DS, SS	• LOLS	8 9.1
3.- Publicación y distribución de escritos	"	• ET	68
4.- Convocatoria de asamblea	SS, DP, CE	"	77.1
5.- Convocatoria de afiliados	DS, SIND	• LOLS	8.1

\* Con la incorporación próxima de la ley de protección de riesgos laborales -salud laboral- (en tramitación).

<b>6.- ELECCIONES SINDICALES</b>			
	Representación	Normativa	Articulado
1.- Promoción de elecciones sindicales	SIND	• ET LOLS RD 1844/94	67.1 6 7 2
2.- Presentación de candidaturas	SIND	• ET LOLS	69.3 2.2 d)
3.- Duración del mandato	DP, CE	• ET LOLS	67.3 Disp. adic. 2ª
4.- Intervención en casos de dimisión, sustitución y extinción del mandato electoral	DP, CE	• ET RD 1844/94	69.5 14
<b>7.- FUNCIONAMIENTO DE LOS ORGANOS REPRESENTATIVOS</b>			
	Representación	Normativa	Articulado
1.- Derecho de reunión	DS, CE, SS SIND	• ET CE LOLS	66.2 21 8.1
2.- Elaboración del reglamento de funcionamiento	CE	• ET	66.2
3.- Redactar estatutos y reglamento	SS, SIND	• LOLS	2.2 a)
4.- Formular su programa de acción	"	"	"
5.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa (con voz pero sin voto)	DS	• LOLS	10.3
<b>8.- DEFENSA DE LOS INTERESES DE TRABAJADORES/AS</b>			
	Representación	Normativa	Articulado
1.- Ejercer acciones administrativas(denuncias, solicitudes, recursos...)	DP, CE, SIND	• ET LOLS	64 65 2.2
2.- Ejercer acciones judiciales (demandas, recursos...)	"	• ET	64 65
3.- Actuar como colaborador en la tutela de los derechos de los trabajadores	SIND	• LOLS	13
4.- Planteamiento de conflicto colectivo	DP, CE, SIND	• LOLS RDL 17/77	2.2 d) 18
5.- Convocatoria de huelga	"	• CE RDL 17/77	28 37 3
6.- Convocatoria de manifestación	"	LOLS • CE LORDR	2.2d) 21
<b>9.- MEDIOS QUE DEBE FACILITAR LA EMPRESA</b>			
	Representación	Normativa	Articulado
1.- Local para actividades	DS, CE, SS	• ET LOLS	81 8.2
2.- Tablón de anuncios	"	"	"
3.- Crédito horas mensuales retribuidas	DP, CE, DS	• ET LOLS	37.3 68 10.3
4.- Excedencia por ejercer funciones sindicales	CES	• ET LOLS	46.4 48.3 9.1
5.- Permisos no retribuidos por funciones sindicales	"	• LOLS	9.1
6.- Asistencia y acceso a los lugares de trabajo	"	"	"
7.- Permisos retribuidos por negociación colectiva	RNC	"	9.2
8.- Derecho a tener delegados sindicales con medios y facilidades	SS	"	10.2
9.- Derecho a recaudar cuotas	SS SIND	"	8.1

<b>10.- PROTECCION JURIDICA</b>	Representación	Normativa	Articulado
1.- Expediente contradictorio en el caso de faltas graves o muy graves	DP, CE, DS	• ET LOLS LPL	68 10.3 111
2.- Prioridad de permanencia en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción	"	• ET	17.1 51.7 68
3.- No ser despedido ni sancionado por actuaciones en el ejercicio de su representación	"	"	"
4.- Extensión del período de garantías a un año después de la extinción del mandato	"	"	"
5.- No discriminación en la promoción económica o profesional	"	"	"
6.- No discriminación en las relaciones laborales	"	"	4.2c)
7.- Prioridad de permanecer en el puesto en el caso de traslados	"	"	40.5
8.- No cómputo como faltas de asistencia, a los efectos de extinción del contrato por causas objetivas, del tiempo de las actividades representativas	"	"	52.1 d)
9.- Ejercitar la opción de readmisión en el caso de despido improcedente	"	• ET LPL	56.4 112
10.- Ser oído en los despidos y sanciones de los afiliados al sindicato	"	• ET LOLS	55.1 10.3
11.- Tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales	SIND	• LOLS	13
12.- No ser suspendidos ni disueltos, salvo por resolución firme de la autoridad judicial	"	"	2.2 c)

## **ABREVIATURAS**

### **REPRESENTACION**

- DP :** Delegado/a de Personal
- CE :** Comité de Empresa
- DS :** Delegado/a Sindical.
- SS :** Sección Sindical
- SIND :** Sindicatos
- CES :** Cargos electos de sindicatos
- RNC :** Representantes en la negociación de convenios

### **NORMATIVA**

- ET :** Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones de la Ley 11/94
- LOLS :** Ley Orgánica de Libertad Sindical
- LPL :** Ley de Procedimiento Laboral
- CE :** Constitución española
- LDIRT :** Ley 2/91 sobre Derechos de Información de Representantes de Trabajadores
- LORDR :** Ley orgánica Reguladora del Derecho de Reunión
- RDL 17/77 :** Relaciones de trabajo
- RD 2546/94 :** Que desarrolla el art.15 del ET en materia de contratación
- RD 2001/83 :** Sobre la regulación de la jornada de trabajo
- RD 696/80 :** Para la aplicación del ET a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo
- RD 2732/81 :** Por el que se modifica el RD 696/80
- RD 572/82 :** Sobre extensión de Convenios Colectivos
- RD 1844/94 :** Reglamento de elecciones a órganos de representación de las y los trabajadores

# ORIENTACIONES ECONOMICAS

## ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS

Los conflictos expresados en dimensión económica adquieren cada día mayor relevancia en la medida en que condicionan y determinan la continuidad y la cantidad del empleo y/o el futuro de la empresa.

La resultante del paulatino deterioro económico y financiero es la que hace que el empresario, casi siempre al amparo de la legalidad vigente, utilice diversos mecanismos e instrumentos: expediente de regulación, planes de reestructuración, procedimientos concursales como la suspensión de pagos, la quiebra, etc...

En estas circunstancias, el que delimita e impone el terreno de juego, porque cuenta con toda la información y documentación para «argumentar» su planteamiento, es el empresario.

Los trabajadores, primero por no conocer la situación económica y financiera, segundo por la existencia de procedimientos y plazos predeterminados, en algunos casos, y, tercero, por la unilateralidad de la decisión por parte del empresario, ven condicionada la defensa de sus intereses.

Con esta premisa es necesario orientar la acción sindical al conocimiento global y puntual de la evolución económica y financiera de la sociedad.

Esta pequeña introducción sirve para determinar, genéricamente algunas cuestiones:

- La empresa no es partidaria de facilitar información económica a sus trabajadores si la situación es normal.
- En el mejor de los casos, se limitan a cumplir estrictamente lo que a este respecto recoge el Estatuto de los Trabajadores.
- Únicamente facilita información y documentación económica cuando la legislación se lo exige y, porque ha iniciado o pretende iniciar alguna actuación.

Es práctica habitual de los empresarios que la información facilitada sea oral, sin entregar ningún documento (balance, cuenta de resultados, memoria) que se puedan analizar con detenimiento y sacar conclusiones propias.

## LOS DOCUMENTOS PRINCIPALES

Los documentos de que dispone la empresa, y que forman una unidad de información, son:

- El BALANCE
- La CUENTA de RESULTADOS
- LA MEMORIA

## EL BALANCE

Refleja la situación patrimonial y estática de la empresa.

Lo componen 2 partes:

**Activo**, que refleja todos los bienes y derechos de que dispone la empresa.

**Pasivo**, que recoge todas las obligaciones en que incurre la empresa, incluido el capital.

**Total activo = total pasivo**

Cada parte del balance se divide en diferentes apartados o **masas patrimoniales**, que a su vez agrupan cada elemento que compone y determina el patrimonio.

Veamos ahora que partes componen el activo y el pasivo.

### ACTIVO

El **inmovilizado** es de tres tipos:

- **Inmovilizado material**, que lo integran los edificios, pabellones, locales, maquinaria, vehículos, instalaciones (eléctricas, grúas,...) mobiliario, equipos informáticos,...
- **Inmovilizado inmaterial**: Integrado por patentes, operaciones de leasing, concesiones administrativas, nombres y marcas comerciales, know-how...
- **Inmovilizado financiero**: compuesto por las acciones y/o participaciones en otras empresas.

Estas partidas de inmovilizado componen el **activo fijo**.

**Las existencias**, integradas por las materias primas, los productos que están en proceso de fabricación, y el producto terminado que está en almacén.

El **realizable**, compuesto por lo que deben los clientes (en forma de factura, letra de cambio, etc.) cantidades que deben a la empresa las Administraciones Públicas, etc...

El **disponible**, esta partida la forma el dinero de que dispone la empresa en caja y bancos.

Estas partidas son las que componen el **activo circulante**.

**PASIVO**

Los **fondos propios** (o pasivo no exigible) están compuestos por el capital social (el inicial mas las ampliaciones posteriores) y las reservas que la Ley de Sociedades recoge.

**Exigible a largo plazo**, cuyo concepto lo integran las deudas con los bancos y con otros acreedores, cuyo plazo de vencimiento es superior a un año.

**Exigible a corto plazo** (pasivo circulante) por definición todos los pagos a los que debe hacer frente la empresa con vencimiento inferior a un año: pagos a proveedores, acreedores, instituciones públicas (impuestos, cotizaciones Seguridad Social,...) personal, etc..

**CUENTA DE RESULTADOS**

Refleja la pérdida o ganancia que ha obtenido la empresa durante el ejercicio económico, y está compuesta por dos apartados:

El **debe** donde se incluyen todos los gastos en los que incurre la empresa a la hora de efectuar la actividad empresarial. A modo de ejemplo: compra de materias primas, gastos de personal, teléfono, alquileres, luz, transportes, gastos financieros, material de oficina, publicidad, etc..

El **haber**, que incluye todos los ingresos derivados de la actividad empresarial: ventas, ingresos por subvenciones, ingresos financieros,...

La diferencia entre el debe y el haber, determina el resultado económico de la empresa:

Debe (compras/gastos) mayor que haber (ventas/ingresos) = **pérdida**.

Debe menor que haber = **beneficio**.

Conviene reflejar que la empresa tiene la obligación de presentar todos los años en el **Registro Mercantil** de la provincia tanto el Balance como la cuenta de resultados.

El Registro Mercantil es público y cualquier persona puede solicitar por escrito una copia del balance o la cuenta de resultados.

Explicados esquemáticamente algunos de estos puntos conviene acudir a la estructura territorial o sectorial del sindicato para un análisis más detallado en caso necesario.

**LA MEMORIA**

Este documento o informe recoge los aspectos fundamentales de la labor de los gestores de la empresa (Director, generalmente) con los hechos más importantes del ejercicio: producto de venta y su evolución, evolución del mercado, de la plantilla, etc.

# UN PEQUEÑO DICCIONARIO

Existen una serie de expresiones y/o palabras técnicas frecuentemente utilizadas en el lenguaje económico financiero de la empresa:

## - AMORTIZACIONES:

Existen dos tipos que no hay que confundir:

- **Amortización económica:** Pérdida de valor del inmovilizado por el uso y el transcurso del tiempo.
- **Amortización financiera:** El pago, básicamente a bancos, de los préstamos recibidos.

## - RATIO:

Es el cociente resultante entre los valores de 2 conceptos elegidos de cara a diagnosticar una situación concreta reflejada en el balance.

## - AUTOFINANCIACION:

La capacidad mediante la actividad de la empresa de generar recursos para seguir desarrollando la actividad sin tener que recurrir a la financiación externa.

## - CASH-FLOW:

Capacidad que tiene la empresa de generar recursos propios para continuar la actividad, sin incluir los costes de amortización de inmovilizado.

$$\text{Cash-Flow} = \text{Resultado} + \text{Amortizaciones}$$

## - FINANCIACION EXTERNA:

Los préstamos recibidos y las ayudas obtenidas de terceros (bancos, proveedores,...) para desarrollar la actividad.

## - KNOW-HOW:

Conocimientos técnicos profesionales susceptibles de valoración económica.

## - RESULTADO:

El resultado económico de la actividad incluidos los costes de amortización de inmovilizado.

$$\text{Resultado} = \text{Ingresos-Gastos (incluido amortizaciones)}$$

## - VALOR AÑADIDO:

Riqueza generada por la empresa, una vez descontado el precio de venta del producto, el coste de los materiales y servicios exteriores (transportes, alquileres, luz, teléfono,...).