

# FICHA DE FORMACIÓN 174

## Hilo Negro

# El papel de los delegados y las delegadas de CGT

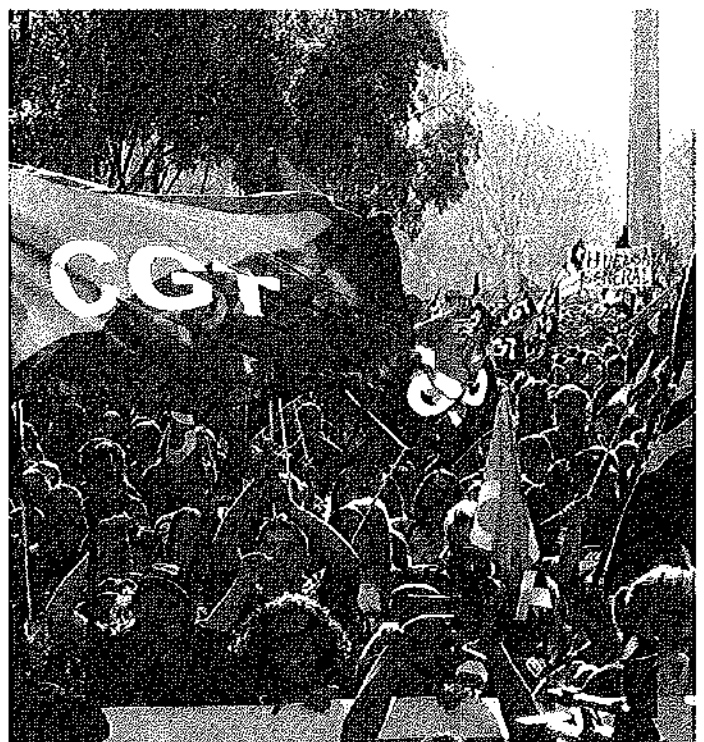
Los delegados y delegadas de personal, de comité de empresa o de junta de personal elegidos por una parte del conjunto de los trabajadores de la empresa o sector a propuesta de la sección sindical (que conforma previamente la lista) deben responder a su doble condición de representantes de la CGT y de los trabajadores y trabajadoras de su empresa o sector.

La doble cualidad de representante de la Organización y de defensor de los legítimos derechos laborales de los/as trabajadores/as a los/as que representa debe suponer a nivel interno un fuerte compromiso bidireccional de relación, formación e información.

Por todo lo cual, y para conseguir una mejor representación de la CGT en las empresas y sectores, y una mayor coordinación e implicación de nuestros delegados y delegadas en la Organización es necesario:

- ★ Ampliar la relación organizativa directa a través de las Federaciones y/o Secciones sectoriales y territoriales, realizar reuniones periódicas en el sindicato,...
- ★ Fortalecer la acción formativa territorial y sectorial que puedan aportar conocimientos más específicos y experiencias más cercanas, que les ayuden en el desempeño de sus funciones y en una mayor y mejor implicación en las tareas confederales.
- ★ Dar a los delegados y delegadas el respaldo que merece su labor desde el conjunto de la organización. Priorizando en proyectos y planes de trabajo la responsabilidad que asumimos voluntariamente ante los centros de trabajo.

- ★ Potenciar la transmisión de información, tanto la confederal como la sectorial y territorial para facilitar su intervención sindical y social.
- ★ Implicar en las actuaciones orgánicas más generales a los delegados y delegadas.
- ★ Crear conciencia sobre la utilización de todas las horas sindicales y reafirmar que una parte de ellas deben servir para establecer los necesarios vínculos con la Organización: mediante la comunicación, la consulta, las reuniones, las asambleas, la acción formativa, la asunción de responsabilidades orgánicas.



★ Establecer una estricta conducta ética tanto en la utilización de las horas sindicales a nivel de empresa, sección sindical, sindicato o estructura territorial o sectorial, como en la representación del sindicato que les ha depositado su confianza.

En tal sentido hay que insistir en varias cuestiones que siempre es bueno reflejar específicamente en nuestros acuerdos de ámbito y aplicación general.:

- ▶ Las horas sindicales son liberaciones a tiempo parcial por representación de los trabajadores o designación directa de la Organización.
- ▶ Las horas sindicales (y las liberaciones completas) no son patrimonio particular de nadie, sino que pertenecen a la Organización. Los derechos adquiridos paralelamente son también derivados de la misma circunstancia. Siempre desde el respeto lógico a las responsabilidades asumidas en los centros de trabajo y a las exigencias que ello conlleva.
- ▶ Las Secciones Sindicales y/o el Sindicato deben recabar información puntual y periódica sobre el cómputo de horas sindicales que atañen a sus delegados, a fin de obtener el máximo rendimiento de las mismas.
- ▶ Ningún delegado/a de CGT podrá hacer uso de las horas sindicales para cuestiones privadas o ajenas a la actividad organizativa o sindical.
- ▶ Ningún delegado/a de CGT podrá ceder o acumular horas sindicales a otro (u otros) mediante pactos individuales entre los mismos, al margen o contra la decisión de su correspondiente Sección Sindical o, en su defecto, Sindicato.

Todo lo aquí dicho, exigencias organizativas y éticas, aunque se relaciona por su especial responsabilidad con representantes y delegados se debe aplicar en la medida de lo posible a la afiliación confederal, especialmente para cualquiera que en cualquier momento pueda hablar públicamente en nombre de la Organización.

## NO DEBEMOS OLVIDAR

Debemos recordar siempre cinco factores que constituyen la clave de un buen funcionamiento y los cinco están interrelacionados (disposición personal, mecanismos de coordinación bien definidos, gestión coherente de los medios, una práctica transparente y participativa y una actuación cotidiana dentro de la ética confederal), siendo las deficiencias en cualquiera de ellos motivo inmediato de debate e intercambio de opiniones.

- Un mal funcionamiento siempre exige soluciones, pero nunca justifica abandonos.
- Casi siempre es más útil una actitud decidida que toda la logística y la tecnología del mundo.
- Hay que intentar que, sin perder efectividad, se aumente constantemente la participación (relevos) y la capacidad de actuación (individual y colectiva) descentralizada.

Con un planteamiento tan ambicioso como el nuestro, se hace imprescindible dotar de una gran fortaleza a nuestra Organización.

La fuerza de la cohesión interna; la fuerza de la implantación en los centros de trabajo, de la afiliación y de la capacidad de movilización.

Lo que nos lleva a la necesidad de incrementar la afiliación a un estro sindicato, ya que:

- La afiliación es la forma que más define el vínculo del Sindicato con los Centros de Trabajo.
- La afiliación es el mejor exponente de representatividad real del Sindicato.

Ante las últimas tendencias en las Relaciones Laborales: negociaciones al margen de los órganos de representación, acuerdos extraestatutarios, reconocimiento de la interlocución en base a la fuerza real... se hace imprescindible respaldar nuestros niveles de presencia e influencia con niveles crecientes de afiliación.

