

Para qué sirve un delegado sindical

Convocaron una huelga, se sienten atacados y defienden su labor

IGNACIO ZAFRA
Valencia

Los sindicatos consideran que con motivo de la convocatoria de la última huelga general se desplegó contra ellos una campaña de desprestigio que buscaba minar su capacidad de influencia. "Desde ciertos sectores empresariales y mediáticos se intentó matar dos pájaros de un tiro: pegarle al Gobierno y debilitar a las organizaciones sindicales", afirma Alfonso Arnedo, secretario de Organización de CC OO-PV.

Durante varias semanas la labor sindical ocupó titulares de medios de comunicación y se convirtió en tema de conversación en la calle. El balance, opina Arnedo, fue negativo por el supuesto sesgo en el planteamiento de los análisis. Y la capacidad del mensaje para calar en la sociedad, cree el sindicato, respondió al desconocimiento sobre las tareas que desarrollan los representantes de los trabajadores. Por eso ofreció a EL PAÍS algunos casos concretos para explicar cuáles son en la práctica, esas tareas. "Su principal atribución consiste en mejorar las condiciones en sus centros de trabajo", responde Arnedo.

David Verdoy, delegado en Vossloh, una empresa grande con sede en Albuixech dedicada al diseño y fabricación de locomotoras y trenes, añade: "Asesoramos, atendemos y estamos con los problemas que tienen los trabajadores en el día a día de la fábrica. Tenemos una segunda labor, a nivel de estructura del sindicato, en la que ofrecemos formación, asesoramiento jurídico, acompañamiento... Atendemos tanto a los afiliados como a los no afiliados, porque somos miembros del comité de empresa y nos elige el conjunto de los trabajadores. El salario lo paga la empresa. Como a todas, le gustaría no hacerlo, pero está obligada siempre y cuando justifiques que estás realizando tareas de acción sindical".

Los representantes de los trabajadores tienen encomendada legalmente la misión de controlar el cumplimiento de las normas laborales, de Seguridad Social y de prevención, así como las acordadas en el seno de la propia empresa. Tienen derecho a recibir información sobre la marcha de la compañía, a saber de qué forma se está contratando, a conocer las sanciones que se imponen a los empleados y a acceder a la estadística de absentismo, accidentes y enfermedad. Deben estar presentes en el registro de la taquilla de un trabajador ordenado por la dirección de la empresa, ser informados de las horas extra que se realizan en el centro de trabajo e intervenir en la elaboración del calendario laboral anual. Tienen capacidad para convocar asambleas, negociar los convenios, interponer conflictos colectivos y, cumpliendo algunos requisitos, convocar huelgas, entre otras atribuciones.



David Verdoy, delegado sindical en Vossloh, empresa dedicada al diseño y fabricación de trenes. / MÓNICA TORRES



Cristina Reos, delegada del Corte Inglés. / M. T.

Los 'liberados' son una excepción, que solo existe en la gran empresa

"Somos muy dados en este país a hacer política de bar", afirma un delegado

La forma de representación de los trabajadores varía en función del tamaño de la empresa. Dicho de forma esquemática: cuando la empresa tiene 50 o más trabajadores, los empleados eligen un comité de empresa; cuando tiene menos, eligen delegados de personal. Tanto los miembros del comité de empresa como los delegados pueden estar adscritos a un sindicato.

La fuerza sindical es mayor allí donde hay muchos empleados, trabajan codo con codo y

existe lo que se podría llamar una tradición de movimiento obrero. Es decir (como se vio claramente en la huelga general del 29 de septiembre), sobre todo en la industria, pero también en el transporte público o, aunque sorprenda más, en actividades del sector servicios como la banca y las cajas de ahorro. En todos ellos, coinciden los entrevistados, el conocimiento sobre la labor sindical es mayor y el desapego se reduce.

"Aquel trabajador que ha estado en una fábrica donde hay un delegado o un comité de empresa que hace sus funciones, no hablará mal. Evidentemente, también hay casos de personas que no cumplen lo que deberían cumplir. Pero creo que la mala imagen procede del desconocimiento", considera Verdoy; "somos muy dados en este país a hacer política de bar".

En el extremo contrario a la industria (como también se vio el 29-S) se sitúan el comercio y la hostelería, donde la penetración de los sindicatos resulta mucho más ardua, el trabajo que desarrollan es menos intenso y la desconfianza, superior. Aunque, como se verá en seguida, convenga matizar. "El problema en la hostelería y el comercio es que los comités de empresa son muy pequeños o no existen, porque no se alcanza el mínimo de 50 trabajadores que fija la ley, y solo hay un delegado. En los bares y comercios pequeños, que hay muchísimos en la comunidad autónoma, ni siquiera tienen esa representación. Y el miedo de los trabajadores a que el empresario les relacione con el sindicato y a perder el empleo, es muy alto. Es un sector caracterizado por la poca

capacidad de movilización y la escasa unión entre los trabajadores", explica Cristina Reos, trabajadora de El Corte Inglés y secretaria de Acción Sindical en la federación de Comercio y Hostelería de CC OO.

"Y en las grandes empresas, las grandes superficies, donde teóricamente debería haber más posibilidades", sigue, "es donde más cabida tienen los sindicatos promovidos por las mismas empresas, que no defienden los derechos de los trabajadores sino una paz laboral a cambio de cesión de derechos, hay sentencias sobre el tema".

En algunos sectores, y en este especialmente, la relación de los trabajadores con los sindicatos no es inexistente, pero se produce sobre todo cuando hay problemas. "Otras federaciones no, pero la nuestra se nutre sobre todo de esos casos. A veces nos llegan grupos de 100 o 200 trabajadores porque han cerrado la empresa. O un trabajador individual que se encuentra con un despido o con que no le pagan. Problemas para los que nos buscan porque saben que el sindicato es más asequible que buscarse un abogado", cuenta Reos. "Y el sindicato interviene en todos los casos, incluyendo expedientes de regulación de empleo de 200 personas entre los que no había ni un solo afiliado".

Aunque la fama pueda ser otra, lo cierto es que hay que estar en una empresa del tamaño de Vossloh para poder dedicarse de lleno a la representación, concentrando en un delegado las horas del resto. "Se habla mucho de los liberados sindicales, pero la mayoría de empresas son pequeñas y la ley concede al delegado 15 horas al mes para tareas sindicales, así que lo normal es que tengan que poner horas de su tiempo libre", concluye Soledad Montaner, secretaria general de la Federación Agroalimentaria de CC OO.