



Cara y cruz de la carrera sindical

Entrar en un comité de empresa puede ser una experiencia enriquecedora, personal y profesionalmente, o el inicio de graves problemas laborales que incluyen el estancamiento profesional o incluso el despido. El comité puede ser también un trampolín para iniciar una carrera sindical, empresarial o incluso política.

Mucha gente cree que estar en un comité de empresa es un chollo, pero la realidad no tiene nada que ver". Así desmiente Simón Rosado, responsable de acción sindical de CC. OO., lo que califica de "leyenda urbana": ser el representante de los trabajadores tiene aspectos positivos, obviamente, pero también muchos riesgos.

Y es que ser la cabeza visible de las reivindicaciones de los trabajadores no siempre está bien visto en la empresa. El Estatuto de los Trabajadores recoge algunas garantías para blindar a los delegados de personal y miembros del comité de empresa. La más importante es que no pueden ser despedidos ni sancionados durante los cuatro años que dure su mandato ni en el año siguiente a abandonarlo. Además, tienen prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Pese a esta protección no son infrecuentes los casos de persecución sindical. Hace unas semanas UGT de Catalunya denunció que Establiments Viena había propuesto el despido de la delegada sindical de esta organización en el centro de Can Roqueta (Sabadell), y había obligado a sus compañeros a firmar una carta asegurando que habían tenido problemas con la trabajadora. Según UGT, el origen del conflicto radica en que hace un año la afectada, cuando era presidenta del comité de empresa, se negó a firmar unos acuerdos que establecían una doble escala salarial. Otro caso reciente se dio en la papelería Miquel y Costas & Miquel, que despidió a los secretarios generales de UGTy CC. OO. en la empresa presuntamente por beber cava en la sala de descanso durante el almuerzo.

"Aún existen casos de persecución y represalias, pero las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de que haya representantes de los trabajadores", asegura Camil Ros, responsable de política sectorial de UGT. Ros reconoce, no obstante, que se dan bastantes casos de trabajadores que aún no forman parte del comité pero tienen pensado presentarse a las elecciones y, al enterarse, la empresa decide despedirlos para evitar la constitución del comité, si aún no existía, o porque los consideran demasiado reivindicativos y saben que no podrán despedirlos si llegan a ser delegados. Antonio

López, secretario de acción sindical de USOC, señala que existen incluso "empresarios muy rencorosos" que incluso esperan para despedir al delegado sindical a que pase un año desde su salida del comité y se le acabe el blindaje "quizá porque durante esos 4 años en el cargo ha dicho algo que el jefe no quería oír".

Y es que pasar por el comité de empresa puede suponer un obstáculo para la promoción del trabajador. López asegura que "en las empresas serias los ascensos no se hacen a dedo, sino siguiendo criterios objetivos vigilados por los propios comités", aunque Ros reconoce que en la práctica este tipo de represalias indirectas son comunes, "especialmente en empresas pequeñas donde los representantes sindicales aún están considerados una amenaza". La situación es especialmente complicada para los trabajadores que ya ocupen un cargo de cierta responsabilidad. "En estos niveles la empresa adopta una actitud muy beligerante - explica Simón Rosado- y si, por ejemplo, un jefe de área quiere presentarse a las elecciones, la compañía puede llegar a plantearle que debe decidir entre dedicarse al comité o centrarse en la empresa".

Los miembros del comité de empresa disponen de un número de horas mensuales remuneradas para ejercer tareas sindicales. Las horas son individuales e intransferibles, aunque algunos convenios permiten la creación de una bolsa de manera que si un delegado no puede utilizarlas por estar de baja u otros motivos, otro compañero pueda aprovecharlas en su lugar. El número varía dependiendo del tamaño de la empresa, pero según Ros la media se sitúa en unas 20 horas al mes por delegado. Cuando vaya a cogerse sus horas sindicales debe avisar con al menos 48 horas de antelación a la empresa y ésta, en teoría, debe poner a otro trabajador en su puesto. En la práctica, sin embargo, pocas veces se cumple,

Cara y cruz de la carrera sindical

Lo que acaba suscitando tensiones entre compañeros y alimentando la imagen de que los miembros del comité utilizan esas horas para escaquearse en perjuicio del resto de los empleados. "Mucha gente cae en el tópico de pensar que los sindicalistas no hacen nada y si existe esa idea será porque algo de verdad habrá - admite Ros-, pero que unos pocos hagan un mal uso de su labor sindical no se puede generalizar y por eso es muy importante la transparencia total, que los trabajadores sepan en todo momento qué están haciendo sus representantes y a qué dedican las horas".

Una de las ventajas de estar en el comité es la formación que se obtiene. Según Ros, "adquieres muchos conocimientos sobre temas legales, capacidad de negociación, comunicación y liderazgo, y esto es positivo para la propia empresa y para el trabajador, porque son valores que se consideran positivos en el mercado laboral en general". Por eso, algunos trabajadores que comenzaron como delegados sindicales y a menudo con escasa cualificación han acabado ocupando altos cargos en el sindicato o en la propia empresa. "Hay gente que critica que un sindicalista pueda llegar a estos puestos de responsabilidad y le acusan de haberse aprovechado de sus tareas sindicales para promocionarse, pero es que puedes acabar teniendo una formación de directivo - advierte Ros-. Una persona que empieza haciendo una tarea mecánica puede terminar siendo un gran líder sindical, como José María Álvarez (secretario general de UGT-Catalunya)".

Tampoco faltan los casos de sindicalistas que han llegado a ocupar importantes cargos políticos, como el diputado Antonio Gutiérrez, ex secretario general de CC. OO., o el ex conseller de Treball Josep Maria Rañé, de UGT. Algunos pueden llegar al consejo de administración de grandes empresas, como es el caso de Manel García Biel, de CC. OO., en La Caixa. Simón Rosado, del mismo sindicato, recuerda no obstante que Biel participa en ese consejo "como representante de los trabajadores, y a diferencia del resto de los consejeros él no cobra por esa función". De hecho, según Rosado, "mucha gente está en el sindicato cobrando menos de lo que podría cobrar en una empresa. Ejercer una actividad sindical normalmente no beneficia tu carrera: al contrario, cuanto más plenamente te dedicas al sindicato menos posibilidades de desarrollo profesional tienes". En países como Alemania es habitual que los representantes de los trabajadores participen en los consejos de administración. "En España aún queda mucho camino por recorrer, pero los modelos del futuro irán por aquí", asegura Ros. Antonio López, secretario de acción sindical de USOC, opina en cambio que "si estás en la parte social es difícil estar del otro lado al día siguiente, porque la gente que se quiere dedicar a la empresa estudia Empresariales y se dirige directamente a ese mundo". Sin embargo, algunos sindicalistas disfrutaban de lujos propios de altos ejecutivos: al menos fue el caso del comité de empresa de Volkswagen en Alemania, que durante años disfrutó de viajes de placer, con prostitutas y viagra incluidos, todo pagado por la empresa.

Nuria Peláez

[La Vanguardia](#)



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original