



El “representante” de los trabajadores que No te representa. La Importancia de ellos.

En las empresas de al menos 6 trabajadores se puede nombrar a los conocidos “delegados”, es decir a los representantes de los trabajadores. Puede haber de varios tipos y diferente cantidad: delegado/s de personal, comité de empresa y delegados sindical/es. Pero todos ellos son representantes de los trabajadores; si bien no necesariamente de todos los trabajadores dependiendo del caso: pero ese sería tema de otro artículo. Normalmente, los representantes de los trabajadores a efectos de los procedimientos que se indicarán luego son los que se nombran tras un proceso de elecciones sindicales que para eso están, y tienen la importancia que ahora veremos.

Algunos trabajadores creéis que no tiene demasiada importancia quién sea “el delegado” ni lo que lo que haga. Quizá porque os creáis que su papel es parecido al del delegado del curso del cole. El delegado del cole podía opinar sobre la fecha del examen, sobre las excursiones, pero al final el que decidía era el profesor, vamos que tenía voz pero no voto. Y daba igual quien fuera el delegado.

Pues en el terreno laboral, la importancia de los delegados en la empresa ha aumentado mucho tras las reformas labores 2010, 2011, 2012, **porque pueden firmar una serie de procedimientos colectivos en nombre de todos los trabajadores.**

1. **Convenio de empresa, que tras la reforma del 2012 es preferente sobre cualquier convenio sectorial. El convenio establece cosas tan importantes como salarios y la jornada máxima, permisos, entre otras cosas.**
2. **Descuelgue del convenio sectorial. Por ejemplo, dejar de aplicar los salarios durante un tiempo.**
3. **ERE (despido colectivo).**
4. **ERTE (Suspensión temporal de contratos y reducción temporal de jornada).**
5. **Modificación colectiva de las condiciones de trabajo que estén por encima del convenio; como salario, jornada, horario....**
6. **Cambio colectivo de funciones.**
7. **Traslado colectivo.**

Por tanto, puede suceder que el delegado firme uno de estos acuerdos en perjuicio de la plantilla. Curiosamente el delegado no se coronó a sí mismo, como Napoleón, sino que fue votado por la plantilla, pero ese es otro problema. **HABERLO PENSADO ANTES.**

Por su puesto que existe la posibilidad de demanda de impugnación individual, pero no en los casos de nuevo convenio o descuelgue del actual.

Los demás procedimientos sí que admiten demanda individual de impugnación, pero **la firma del delegado implica presunción de veracidad de las causas** en los procedimientos colectivos de ERTE, modificación de condiciones de trabajo y movilidad funcional.

Por tanto, quienes sean los representantes de los trabajadores es extraordinariamente importante, el representante tiene que representar los intereses **colectivos, el beneficio de la mayoría y No el de unos pocos**. Es decir que ser buen delegado tampoco quiere decir negarse por método a firmar cualquier cosa que pudiera suponer perjuicio individual de algunos trabajadores siempre que a cambio pudiera haber beneficio colectivo.

Un estudio hace una definición de los diferentes casos de Delegados que nos podemos encontrar:

EL DELEGADO FLORERO. Es decir el delegado que nunca ha hecho nada ni nunca hará nada relativo a la representación y defensa de los trabajadores. Ni a favor ni en contra.

EL DELEGADO PORSIACA. Es decir el delegado al que le dijeron "si te haces delegado no te pueden despedir". Si llegará el momento se enteraría que por supuesto que pueden despedirlo. Ser delegado supone una protección contra despido improcedente, pero no contra el procedente.

EL DELEGADO KETENGOKIAGARRAO. Es decir el delegado que fue puesto allí por la empresa presentándolo a las elecciones sindicales, bien independiente o bien de un sindicato complaciente. Por su puesto ganando las elecciones, y luego se encuentran sin representación ninguna **HABERLO PENSADO ANTES.**

EL DELEGADO BIEN QUEDA. Es decir de cara a los compañeros reivindicativo y guerrillero, y luego de cara a la empresa complaciente, y buscando un interés personal y un buen puesto a su salida como representante.

Estos son unos ejemplos de los casos que nos podíamos encontrar, por ello la importancia de los delegados, y de las elecciones sindicales, al final son los que nos van a representar y en los que depositamos su confianza.

Pero no solo es darle su confianza, ellos tiene que sentirse respaldados, tener el apoyo de la plantilla y sobre todo ir todos por un interés común, dejándose de siglas e intereses sindicalistas.

Desde el **Movimiento Independiente de Trabajadores**, apostamos con gente con una línea de trabajo que marca el buen sindicalista.

La defensa del trabajador, denunciar los abusos, las discriminaciones y que se cumpla lo firmado.

El buscar el beneficio de la mayoría y no el de unos pocos o el suyo personal.

Denunciar las injusticias. Pese a quien le pese, buscar siempre **que el que menos tiene, que normalmente todos sabemos quién es, pueda en cada acuerdo, pacto o convenio mantener o mejorar socialmente y laboralmente.**

Para ello un delegado no tiene que ser un licenciado en derecho laboral, para eso está detrás su sindicato, y si los dos van en la misma línea, el resultado siempre es positivo para la gran mayoría.

FDO. SECRETARÍA DE ACCION SINDIAL

<http://www.mitaragon.es/>

www.facebook.com/MovimientoIndependienteTrabajadores

VISITANOS