



LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

“Al trabajador solo le pido que utilice sus manos, su inteligencia, su voluntad y sobre todo su corazón” Autor desconocido

El presente artículo presenta a uno de los grupos participantes en la empresa, los sindicatos, los delegados de personal y los comités de empresa como fuente de resolución y mejora de la delicada situación actual.

Antonio Manuel García Martín, Ingeniero de Obras Públicas, Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Ingeniero en Organización Industrial y MBA en Dirección General de Empresas.

Estas últimas semanas han sucedido importantes noticias que merecen ser recogidas en estas líneas, la tasa de paro se está incrementando hasta cifras insostenibles, los jueces han decidido, debido a la difícil situación por la falta de medios humanos y tecnológicos que han de soportar, declararse en huelga, el gas ruso no llega a Europa obligando a miles de hogares a soportar temperaturas extremas y la climatología paraliza Madrid por culpa de la nieve.

Son sucesos, de los que no hemos hablado en estas breves referencias al mundo de la empresa, que en forma de artículos, nuestra

revista CIMBRA, la revista de los Ingenieros de Obras Públicas, incluye en sus páginas, sucesos que tienen que ver con teorías económicas como la teoría de M. Porter, o simplemente con un consejo que un profesor, yo mismo, entrega a sus alumnos cuando supervisa sus Planes de Negocio, de Viabilidad o de Creación de empresas, que son realizados como Proyectos Fin de Carrera: “analiza tres alternativas, una óptima, una media y una negativa y estudia un Plan de Contingencia para esta última”.

Todo proceso de desarrollo está sometido a un riesgo que debe ser planificado

y cuantificado, preguntándose ¿que pasaría si...?, y realizando, además, un análisis de sensibilidad de la influencia que pueden tener ciertas variables en las expectativas que hemos supuesto, llevando al equilibrio si es posible, las situaciones perturbadoras y amenazantes.

M. Porter hablaría del poder de negociación de los proveedores de productos y de servicios como fuente del conflicto que se sostiene en la judicatura, en el suministro del gas y en las dificultades soportadas por los pasajeros de la terminal del aeropuerto de



Barajas y los viandantes y conductores Madrileños.

No olvidemos una máxima: ¿Cuál es el objetivo de la empresa? Por supuesto, el máximo lucro.

Sin embargo, pese a este objetivo, la teoría de los grupos participantes, explica que este objetivo cuenta con una limitación, la existencia de otros grupos de poder que poseen expectativas propias dentro de la organización. Así podemos hablar de los directivos profesionales no propietarios, los trabajadores, los sindicatos, los clientes, los proveedores, las entidades financieras y el Estado.

En la organización empresarial llega a unos objetivos como resultado de una negociación entre los grupos de poder, sabiendo que el grupo de mayor poder en la empresa condiciona al resto de los participantes.

El derecho del trabajo

En la actualidad en España (datos del primer trimestre de 2008) la población en edad activa asciende a 22.576.500 personas, de las que 20.402.300 tienen ocu-

pación, 16.817.400 son trabajadores asalariados, la aplicación del derecho del trabajo ha resuelto judicialmente durante el 2007 265.603 conflictos laborales.

El derecho del trabajo regula el trabajo personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena.

“En la vida, como en el ajedrez, las piezas mayores pueden volverse sobre sus pasos pero los peones sólo tienen un sentido de avance”, Juan Benet

Estas características son: personal, trabajo a cuya realización se comprometen de modo personalísimo los seres humanos; voluntario, dado que las condiciones laborales forzadas o coactivas como la esclavitud o la servidumbre han sido abandonadas en el pasado por la generalización del principio de libertad del trabajo recogido en la Constitución; por

cuenta ajena, es decir atribuyendo a un tercero los beneficios del trabajo, sin asumir los riesgos empresariales; y dependiente, es decir, “inserción en el círculo rector del empresario”.

La ordenación del trabajo a lo largo del tiempo

La sociedad griega conoció la esclavitud, el esclavo es un simple bien de su dueño y junto a ella la servidumbre, los siervos eran los descendientes de los ocupantes originarios de los territorios conquistados militarmente.

En Roma el esclavo era considerado una cosa, status que se derivaba del nacimiento, de la cautividad en guerra, de la condena penal, de la falta de impago de impuestos, del incumplimiento de una deuda o de la desertión del ejército.

El esclavo no es persona y, por tanto, carece de la posibilidad de prestar su consentimiento contractualmente, es un mero instrumento es “una máquina puesta al servicio del amo”.

La falta de capacidad del esclavo le imposibilitaba realizar actos de Derecho

En tiempos de crisis hay que apretarse el cinturón



civil, no podía ser titular de relaciones de propiedad, ni de parentesco, no podía contraer obligaciones civiles, ni comparecer en juicio. El esclavo carecía del derecho subjetivo a la vida y al trato digno.

También existió el trabajo libre, se trataba del trabajo de los artesanos, verdaderos trabajadores autónomos o por cuenta propia, que vendían los productos fabricados a sus clientes obteniendo un beneficio por su trabajo.

La sociedad romana conoció también el trabajo libre por cuenta ajena, médicos, abogados, en su mayoría hoy sometidos al contrato de arrendamiento de servicios.

Tanto en Grecia como en Roma el trabajo libre fue comparativamente muy escaso frente al trabajo realizado por esclavos.

En la sociedad medieval, el régimen generalizado del trabajo, especialmente

el agrario, se basa en la labor de hombres desprovistos de plena libertad, como es el caso de los siervos.

El siervo era reconocido como persona y no una cosa, su condición era hereditaria, quedando obligado a prestar servicio a su señor.

La situación social y personal de los trabajadores rurales fue muy dura, el señor disponía del derecho de maltratar y encarcelar a sus colonos, de hacerse servir gratuitamente por las mujeres e hijas de estos, e incluso de hacer morir de hambre, sed o frío a los siervos.

En esta época aparecen los Gremios, como expresión del trabajo libre, que se regían por sus Ordenanzas y estaba integrado por tres estamentos: los maestros, los oficiales y los aprendices.

Ya en la sociedad moderna aparece un nuevo modelo productivo basado en la

producción a gran escala. Desde el siglo XVI comienzan a aparecer las fábricas, instaladas a las afueras de los núcleos urbanos en las que se reúnen un número considerado de trabajadores, son los antecedentes del capitalismo y donde aparece definitivamente el proletario, con la aparición de los problemas característicos del trabajo industrial: salarios insuficientes, jornadas excesivas, locales insalubres, etc.

Es a partir de ese momento cuando se inicia la regulación del trabajo dependiente, surge el movimiento obrero como reacción contra el sistema de división de clases propio de las sociedades industrializadas.

Recordemos cuáles son algunas de las instituciones o instrumentos creados para la defensa de los trabajadores: los sindicatos, comités de empresa, convenio colectivo, etc.

Los sindicatos

El sindicato es una institución que persigue la defensa y mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados y surgen como forma de compensar una situación de poder monopolizado por los empresarios, consiguiendo un poder colectivo con el que hacer frente a la situación de desventaja del trabajador.

El año 1864 se crea el primer sindicato legal de los zapateros de París y a finales del siglo XIX comienzan a dictarse leyes en las que es reconocida la institución sindical.

En nuestra constitución son citados en el artículo 7: su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley, siendo su estructura interna y funcionamiento democrática. Y, en cuanto a su misión, ese mismo artículo dice que "*los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios*".

A esto hay que añadir que toda persona, según el artículo 28.1 de la Constitución



tiene el derecho a sindicarse libremente. Este derecho podrá estar limitado por la Ley, como es el caso de la limitación a ejercer este derecho por parte de las Fuerzas o Institutos armados o los demás Cuerpos sometidos a la disciplina militar, regulando su ejercicio para los funcionarios públicos. Ejemplo que ahora está de actualidad, en el caso del poder Judicial y su capacidad para declararse en huelga, en aras de conseguir una mejora en las condiciones de trabajo, promovido por las asociaciones profesionales, no por los sindicatos, no permitido como hemos dicho por la Constitución.

La representación de los trabajadores en la empresa

El Estatuto de los Trabajadores encomienda la representación colectiva de éstos en la empresa por los Comités de Empresa y los Delegados de personal con la asignación de una doble función, participar y reivindicar.

Por tanto, nuestra representación en la empresa está formada por órganos extra-sindicales destinados a representar unitariamente a todo el personal de la empresa o centro de trabajo, difiriendo de los sindicatos, que sólo extienden su actividad a los trabajadores afiliados al correspondiente sindicato.

Los delegados de personal ostentan la representación mancomunada de los intereses de los trabajadores en las empresas con más de diez y menos de cincuenta trabajadores, correspondiendo a las empresas o centros de trabajo de hasta treinta trabajadores un Delegado y, a las de más de treinta, tres Delegados, según dispone el artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo facultativamente tener las empresas o centros con una plantilla de seis a diez trabajadores un Delegado de personal cuando así lo acuerden por mayoría los propios trabajadores.

Por otra parte, los Comités de Empresa tienen encomendada la representación y defensa de los trabajadores en las empresas con cincuenta o más trabajadores.



El número de miembros del Comité de Empresa se fija en función del número de trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, pudiendo estar comprendido entre un mínimo de cinco y un máximo de sesenta y cinco, eligiendo entre ellos al presidente y secretario del organismo, debiendo redactar su reglamento, trasladando copia al empresario y a la Administración laboral para su registro.

“El horizonte está en los ojos y no en la realidad”,
Ángel Gavinet

El Convenio Colectivo

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es la manifestación más importante del acceso de la autonomía de la voluntad de los grupos sociales al poder normativo, configurándose como fuente del Derecho, posee eficacia *erga omne*, y los derechos y obligaciones establecidos en el convenio colectivo se incorporan automá-

tica y necesariamente a las relaciones de trabajo incluidas en el ámbito del pacto del convenio.

La negociación colectiva surge con el objetivo concreto de equilibrar las fuerzas negociadoras en la relación contractual entre los empresarios y los trabajadores.

Además el convenio colectivo se adapta más fácilmente que las normas estatales, dada la proximidad de las partes a la realidad social y económica del país.

Esta vez el desarrollo de nuestro Plan de Viabilidad nos exige poner en marcha el Plan de Contingencia. Es el momento de participar activamente en la construcción de una normativa que vuelva a entrelazar el debilitado tejido empresarial de nuestro país.

“... sus manos, su inteligencia, su voluntad y sobre todo su corazón”.

Un saludo compañeros.

Bibliografía:

Derecho sindical. Tomás Sala Franco. Ignacio Albiol Montesinos. *Tirant lo blanch*.

Derecho del Trabajo. Alfredo Montoya Melgar. *Tecnos*. ■