

Manual para los apuros laborales del momento

LA CRISIS CONDUCE AL TRABAJADOR A SITUACIONES CRÍTICAS QUE DESPIERTAN MUCHAS INTERROGANTES

BURGUERA VALENCIA

La crisis ha disparado los ERE, los despidos y, en general, las situaciones de máxima tensión en el ámbito laboral. Los trabajadores acuden a los delegados sindicales, y los delegados acuden a los sindicatos, que terminan por organizar jornadas en las que contestan a las preguntas más frecuentes que, desgraciadamente, circulan por las empresas en apuros.

El sindicato CSI-F celebró durante la segunda semana de julio unas jornadas de información para sus delegados. Si hasta hace un par de años los problemas se circunscribían a la necesidad de acordar con la empresa un convenio laboral lo más ventajoso posible, actualmente las dudas son otras, y las soluciones que plantea el CSI-F, también.

ha recibido el documento, pero es fundamental plasmar la no conformidad para luego tener derecho a recurrirlo.

¿Si una persona es despedida de forma procedente o se marcha de un trabajo, tiene derecho a paro en algún caso?

—El paro está para que el trabajador reciba una compensación por la involuntariedad de su situación. No tendrá derecho a paro por ese empleo del que le han despedido procedentemente o del que se ha marchado, pero sí puede activar su paro en otros empleos anteriores si consigue un nuevo trabajo, aunque sea sólo por una semana.

¿Puede un trabajador asistir a una reunión de un comité de empresa?

—Sí. Pero no tendrá ni voz ni voto.

¿Qué consejo considera fundamental en las relaciones con la empresa?

—Desde CSI-F se anima a sus delegados a que reivindicquen al máximo los derechos de los trabajadores aunque siempre contemplando que con la vía del diálogo y la



Reunión en el sindicato CSI-F para resolver las dudas de los delegados sindicales. / LP

negociación se suele llegar a mejor puerto con las empresas. Se aconseja que todas las gestiones o decisiones que se tomen por parte de empresa o delegados se formalicen por escrito.

¿Es cierto que un delegado de personal es intocable?

—En absoluto. Sólo en los primeros seis meses el delegado no puede relevarse. Una vez pasado ese período de tiempo, un mínimo de un tercio de toda la plantilla de la empresa puede solicitar, a través de asamblea, el cese de ese delegado si así lo considera. Una vez cumplido este paso, se realiza una votación de toda la plantilla en la que debe vencer por mayoría absoluta de la plantilla la opción de cese.

¿Se puede considerar acoso sindical que no se conceda la ocasión de hacer horas extras?

—Sí. Si puede probarse a través de las nóminas que se han venido haciendo horas extras y, tras ser ele-

gido delegado, se han dejado de concederse mientras otros compañeros sí las tienen, se puede denunciar la situación adjuntando la documentación pertinente.

¿Con cuánta antelación debe conocer un delegado las vacaciones de los trabajadores?

—Las vacaciones son un derecho del trabajador y tiene derecho a planificarlas con tiempo. Deben conocerse con un tiempo mínimo de antelación de dos meses. El delegado tiene el derecho y la obligación de estar al tanto de ellas.

¿Un delegado debe mostrarse beligerante y denunciar a la mínima ocasión que puede?

—No. Desde CSI-F se considera que es mucho más útil presentar un escrito a la empresa explicándole alguna irregularidad que está perjudicando a uno o varios de los trabajadores o delegados, como el ejemplo de las horas extras. Si la empresa no reacciona a un escrito en el espacio de tiempo que se

ha concedido, se presentará otro advirtiéndole de que se elevará a la autoridad competente.

¿Cuál es la diferencia entre un delegado sindical y uno de personal?

—El delegado de personal es aquél que ha sido elegido por los trabajadores y está dentro del comité de empresa con voz y voto. El delegado sindical es representante de un sindicato elegido por los afiliados en empresas de más de 250 trabajadores. No tiene voto pero sí voz en los comités de empresa.

Al igual que el dinero no da la felicidad, pero ayuda de manera considerable. Conocer los derechos, obligaciones y los vicisitudes de la actual situación del mercado laboral no asegura conservar el empleo, pero ayuda también a mantenerse relativamente tranquilo en una situación en la que la rumorología se dispara en algunos casos hasta alcanzar peligrosas cotas de histeria.

LA EMPRESA RESILIENTE

Me gustaría compartir con vosotros un término, como el de la resiliencia, que hace poco llegó a mis manos y cuya aplicación al mundo de la empresa me parece oportuna y necesaria, en un momento como el actual y para un sector como el de la promoción inmobiliaria que no atraviesa su mejor momento.

Pues bien, la asociación de términos no es casual. La resiliencia aplicada al mundo empresarial se refiere a aquellas empresas que en un contexto de crisis no sólo subsisten sino que mejoran sus resultados. Algo que en estos momentos deseáramos todos. Y algo que todos los analistas señalan como posible "algunas empresas saldrán fortalecidas, reforzadas y más adaptadas a la realidad del mercado".

La Resiliencia hace referencia a la capacidad de enfrentar, sobreponerse y salir fortalecido, e incluso, transformado por las experiencias adversas. En este sentido, la asociación de términos nos anima en este momento a ser empresas resilien-

OPINIÓN



PEDRO MARTÍNEZ
PRESIDENTE DE PRIMER GRUPO

tes, a aprender el concepto e implementarlo en nuestras empresas. A saber adaptarnos a los cambios y rupturas, tanto externos como internos sin que por eso se resienta nuestra rentabilidad, desarrollando la suficiente flexibilidad para obtener beneficios, como consecuencia de las circunstancias adversas.

Es decir, urge una revisión estratégica de lo que ha fracasado, debemos adaptar el negocio rápido y asumir sobre todo una visión realista.

Tener visión de negocio, plantear estrategias innovadoras, reubicarnos y posicionarnos estratégicamente en el mer-

cado, ante la situación financiera actual, prestar al marketing la atención que se merece, conocer y adaptarse a las nuevas tecnologías, y tantos y tantos temas colaterales a la dirección de una empresa que nos permiten en un momento como el actual diferenciarnos de los demás.

Diferenciarse e innovar es la clave para subsistir y, si es posible, crecer y posicionarse de nuevo entre los primeros. De los errores se aprende pero no debemos dilatar demasiado el reajuste y hemos de aspirar, por lo menos aspirar, a estar entre los primeros.

La resiliencia está relacionada con la autoconfianza, la flexibilidad, la orientación al logro y la perseverancia. Podemos conseguirlo o no, pero debemos proponérselo.

En este sentido, como empresarios debemos promover la creatividad y la innovación, pero la innovación en los modelos de negocio, más allá de la innovación en productos o procesos. Contar con una

visión amplia de la situación para poder evaluarla desde diferentes perspectivas, disponer de equipos de personas con talento preparadas, transmitir internamente la importancia que tiene la capacidad de innovar, potenciar la integración entre negocio y tecnología. Numerosos retos que se yerguen frente a nosotros y a los que debemos hacer frente.

Asumir todos estos desafíos en un momento de crisis nos obliga a hablar de la resiliencia como la capacidad para afrontar la adversidad. Las empresas que desarrollen esta capacidad serán las que podrán hacer frente a los desafíos que plantea el momento actual y aquellos internos de repensarse y reinventarse como empresa para adaptarse a las nuevas exigencias del nuevo entorno mundial.

Ante circunstancias adversas la respuesta de las empresas y en consecuencia de las personas, es múltiple. En definitiva, la resiliencia es una manera de ver los comportamientos humanos desde una perspectiva multidisciplinar que tiene como objetivo mejorar los procesos y los resultados de los grupos humanos frente a las crisis. Una oportunidad de cambio que se abre ante nosotros y que no podemos dejar pasar.