

# EL NUEVO PATRÓN SINDICAL DEL SIGLO XXI

Mikel Larrea

Agrozumos



En los últimos tiempos, nuestra sociedad ha sufrido unos cambios imprevisibles. La propia consideración de qué es "sociedad" ha cambiado de modo radical, incluyendo conceptos novísimos como la reducción de distancias, la masificación, o el acceso generalizado en el primer mundo a la educación y la sanidad.

Las consecuencias económicas son múltiples, con aspectos como la ampliación de los mercados potenciales, la desaparición de las fronteras, el aumento generalizado de la competencia y la disponibilidad de información, en cantidad y calidad, en la llamada aldea global.

Ya no es posible refugiarse en barreras orográficas, idiomáticas o incluso sociales, para reconocer "hechos singulares" que justifiquen actuaciones diferentes o ineficacias estructurales. Estamos obligados a competir, y de hacerlo cada vez en mercados mayores. En consecuencia, hemos de preguntarnos si Navarra está preparada para el nuevo entorno en todos los ámbitos.

Desde el punto de vista social, englobando en ello sindicatos y patronal, todavía carecemos de un patrón para el siglo entrante, y es urgente ajustarnos a los requerimientos de un mercado que no nos va a esperar. A día de hoy, existen profundas divergencias entre los estándares en los que nos movemos, y las demandas estructurales del mercado.

Las empresas más importantes se han convertido en multinacionales, y las pautas de actuación sindical no pueden seguir ancladas en modelos ya superados. Las propias multinacionales "nacionales" han de ser tratadas desde un punto de vista internacional, pues así se ven ellas mismas, y así establecen su marco estratégico.

Estas multinacionales son claves en la creación de riqueza, en volumen de empleo e incluso en su aportación de variables culturales claves. No hace mucho oí decir al señor Miguel Angel Canalejo, exPresidente de Alcatel, que las multinacionales "*le habían enseñado a ser ciudadano del mundo*".

Y sin embargo, partimos de marcos de referencia tan absolutamente diferentes que lo que a nosotros nos parece bueno, a las centrales de las multinacionales les puede llegar a parecer pésimo, y al revés. Demasiadas veces parece que convivimos con ellas soportándolas, en lugar de comprendiendo sus engranajes y usándolas en nuestro beneficio como sociedad.

En el caso de las multinacionales alemanas, un proceso de negociación colectiva que nosotros consideramos normal, en el que una amenaza de huelga forma parte intrínseca del mismo proceso, es contemplado como la antesala del desastre total. Para su mentalidad, una amenaza de huelga representa una pérdida de confianza en el proyecto de la empresa por parte de la plantilla, y en consecuencia, una pérdida de confianza de los servicios centrales en una plantilla con esas características. El efecto en pedidos o inversiones suele ser desastroso.

Una empresa multinacional se establece en un entorno por razones de tipo estratégico, entre las que se encuentran los aspectos logísticos, el acceso a un mercado de sabroso volumen como el español, o el bajo coste laboral. Hemos de afrontar que algunos de estos condicionantes que nos daban ventaja competitiva se han perdido, bien sea por consecuencia propia del desarrollo de nuestra tierra en los últimos años, o por nuestra falta de adaptación a las nuevas claves de los mercados. En consecuencia, nuestra estrategia básica como sociedad he de ser modificada.

La progresiva ampliación de la Unión Europea hacia el Este elimina gran parte de estos factores que en su día resultaron claves, añadiendo a las nuevas desventajas competitivas propias de nuestro desarrollo, la mayor sintonía cultural de nuestros

nuevos socios con países claves como Alemania. Nuestros gobiernos están reaccionando tratando de anclar el tejido productivo multinacional fomentando la cultura de la Calidad, de la Productividad, de la Investigación y el Desarrollo, y del know-how en general y esto es, sin duda, acertado.

Pero hay un elemento fundamental de nuestra estructura productiva que estamos olvidando, y que desgraciadamente no está adaptándose con facilidad a este nuevo marco, y es el elemento social. Es urgente conseguir unas relaciones laborales constructivas, para evitar que las multinacionales se planteen marcharse a países con mejores disposiciones laborales. Algunas ideas, que sirvan como base de un debate serían:

### **Formación sindical dentro de cada compañía**

Desde el punto de vista sindical hemos de replantear cuál debiera ser el marco de legítima presión sindical que no destruyera el futuro de nuestro tejido productivo.

En lo que se refiere a los sindicalistas dentro de cada empresa, nuestra fuerza productiva ha de ser consciente de la realidad, ha de conocer en dónde están los límites después de los cuales, la consecuencia directa es su pérdida de trabajo.

Los trabajadores y sus representantes directos en la negociación, deben comprender que la demagogia tiene graves consecuencias y todavía a día de hoy, los sindicatos más extremistas no tienen problemas en emplearla. Hacer más ruido que el contrario, por sistema y no cuando es realmente necesario, no puede ser bueno para el futuro de los puestos de trabajo.

Por otro lado, hemos de pensar en que no resulta fácil la posición de los representantes sindicales dentro de la empresa. En gran número de ocasiones, no reciben nada a cambio de una labor con tantos sinsabores y que representa una presión personal significativa.

El hecho de que casi nadie desee ser representante sindical hace que los pocos que lo son, no sean necesariamente personas representativas, líderes dentro de la empresa, lo que provoca que a la hora de negociar, una cosa es convencer a los Comités de empresa, y otra muy distinta que las mismas cuestiones sean válidas para la Asamblea de trabajadores. No ayuda la baja afiliación sindical de nuestro entorno, y debieran ser los propios sindicatos quienes se pregunten por qué.

Explicar esta divergencia entre Comité y Asamblea en las centrales alemanas, es kafkiano, partiendo del hecho de que no entienden que los trabajadores tengan representantes directos de la propia empresa en el proceso negociador, entienden todavía menos que esos representantes no sean representativos.

Tendríamos que hacer esfuerzos en la coordinación de estos ámbitos. Se trataría de convencer a los Directivos, a los representantes sindicales, y a los propios representados, de que también tienen responsabilidad en "vender" la empresa a su central, partiendo del hecho de que los extranjeros vienen a nuestro país a ganar dinero sin problemas. Si no es así, vuelven a su país.

### **Formación de Directivos**

Nuestros directivos han de estar preparados para manejarse en este tipo de ambientes. No sólo hay que ser un buen negociador con los sindicatos, sino que hay que saber venderlo a la central, la cual tiene unas estructuras de pensamiento diferentes. Hay que contar con ellas, analizarlas y prepararse para afrontarlas.

### **Política de promoción de nuestras peculiaridades culturales**

Hemos de dar a conocer nuestra tierra con sus peculiaridades a las distintas culturas que basan los centros de decisión que afectan a nuestras plantas de producción. Esta es una labor difícil por la diversidad de mercados, gentes, culturas, etc, pero

nuestros organismos públicos disponen de excelentes bases de datos de las empresas que han invertido en Navarra, y no estaría de más informarles sobre la organización y el funcionamiento de los sindicatos, de modo que lo conozcan cuando un proceso negociador está en pleno apogeo.

### **Replanteamiento de la función sindical**

Por último, hay que hacer ver a los sindicatos que deben adaptarse a los tiempos. Por ejemplo, es necesario que se mentalicen de la importancia de hablar idiomas, para así entenderse directamente con los tomadores de decisión en su lengua materna. Sin duda eso ampliaría sus propias posibilidades.

La coordinación entre sindicatos de una misma multinacional en distintos países aportaría información a los negociadores que situaría a los sindicatos en la realidad, y les haría comprender de modo mucho más eficaz cuáles son las reglas del juego, y de qué modo han de priorizar con objeto de defender los intereses de su localización.

De este modo, resultaría mucho más fácil a los Directivos explicar aspectos esenciales, cuya fijación lleva una enorme cantidad de esfuerzo previo a toda negociación. Sería más fácil hacer ver que la ropa hay que lavarla en casa, discutiendo todo lo que sea necesario con la Dirección de las plantas, pero que llega un momento en que se ha de asegurar el pan de las familias que dependen de la negociación.

Hemos, sobre todo, de hacer ver que la política y las estructuras fabriles no se llevan bien. Y esto no es fácil, ya que la mayoría de nuestros sindicatos no han terminado todavía la transición. Del mismo modo que Marx y Trotsky han sido superados en el resto de ámbitos de la sociedad, sería bueno que también los sindicatos empiecen a pensar con estándares del siglo XXI.

Una visión más amplia de la función sindical, no implica renunciar a las demandas básicas de los trabajadores, pero quizás sí a un cambio de enfoque, que dé preferencia a aspectos como la estabilidad en el trabajo, que contemple la necesidad de flexibilidad que demanda el mercado, que haga de la seguridad laboral un hito fundamental, y que, al respecto de la reducción de la jornada laboral, no pierda de vista lo que comentaba el Presidente de la Patronal Alemana, de la huelga del sector del metal que patrocinó la IG Metal, *"un país se saca adelante trabajando más, no menos"*. Todos los indicadores macroeconómicos son claros en relación a la aplicación de esta medida en Francia, y aunque ya quisiéramos sus crisis, no estamos para riesgos innecesarios, ni para ser más listos que todos nuestros vecinos.

La formación es otro aspecto clave, aunque la base del problema es que son los Agentes Sociales, Sindicatos, Gobiernos, etc., no las empresas las que están concienciadas. Nunca hay tiempo para algo que si no se hace, acabará pasando factura, y quizás éste sería un punto en el que los sindicatos debieran insistir en las futuras negociaciones colectivas.

La conciliación de la vida familiar y profesional y su progresivo encaje en el mundo laboral es otro de nuestros grandes retos. Hemos de revisar qué es lo que no funciona en el sistema establecido, y ampliar las prestaciones dentro de lo posible, respetando el buen funcionamiento de las empresas.

Todos estos aspectos no son ajenos a las necesidades de nuestros trabajadores ni a las empresariales, y están en la línea de lo claramente aceptado entre las fuerzas inversoras, las multinacionales, de las que depende cada vez más nuestro tejido productivo y nuestro volumen de empleo.

Las diferencias culturales marcan el desarrollo diario, y sobre todo, futuro de las plantas de las que depende nuestra propia existencia como sociedad, y hemos de reflexionar en profundidad sobre si estamos aplicando todos nuestros recursos para

obtener el máximo beneficio de las cosas que hacemos bien, y minimizar lo que hacemos mal, y sobre todo, para entender y hacernos entender, que es la base de la cooperación, especialmente en un mundo sin fronteras.

