



15 años de democracia en España

Descripción

Desde que Mayo y sus colaboradores realizaran en 1927 los famosos experimentos de Hawthorne y descubrieran la importancia de la motivación individual y la dimensión social del grupo como elemento clave en la productividad, ha llovido mucho. Fue el inicio de la revolución social en la empresa. Ya entonces, el siglo XX empezaba a preguntarse si las normas básicas de la escuela clásica de la organización eran suficientes para la era industrial.

Menos ha llovido, pero más intensamente desde que Peter y Watermans escribieron su célebre libro «En busca de la excelencia», a principios de los años setenta. Los cambios operados en la estructura económica mundial han sido espectaculares. La globalización y la internalización del comercio, y la aparición de nuevas economías pujantes, han puesto sobre el tapete la necesidad de una nueva forma de entender lo que es la empresa, para poder competir en lo que los expertos han definido como «los tiempos turbulentos», caracterizados por el cambio acelerado.

Un cambio acelerado, que exige gran capacidad de adaptación por parte de la empresa. Capacidad de adaptación que sólo es posible si se consigue la aportación de todos los empleados de la compañía.

No se trata de grandes y bruscos cambios, sino de pequeños microcambios, que permitan mantener la constante mejora de la calidad y reducción de costes, cara al servicio al cliente.

Pero esta aportación de todos exige el empleo de filosofías, de estilos y sistema de Dirección de Recursos Humanos acordes con el fomento de la coinformación, la participación y en algunos casos, la codecisión de todos los niveles de la empresa.

Algunos de los principios de psicología industrial, especialmente las teorías motivacionales y los estudios de grupo, descubiertos a partir de Hawthorne, combinados con la mera filosofía empresarial constituyen los pilares de la forma de «hacer empresa» cara al siglo XXI.

Nuevos modelos de empresa

España no es ajena a este movimiento. Tanto los empresarios autóctonos como las multinacionales instaladas en nuestro país han comprendido la necesidad de los cambios, y están dispuestos a ponerlos en marcha.

Son ejemplo de ello; El orgullo de pertenecer a una empresa puntera del empleado del «Corte Inglés»,

donde no han arraigado los sindicatos de clase, y los intentos de poner en marcha los programas de «Calidad de Vida Laboral» de General Motors en su planta de Zaragoza, o la introducción del trabajo en equipo de la nueva planta de Martorell de SEAT-VOLSKWAGEN, ambos con fuerte implantación sindical.

¿Pero están los sindicatos españoles preparados para adaptarse a esta nueva empresa? ¿Serán capaces de llegar a acuerdos de colaboración con la empresa para implantar estos programas como lo hace la «Unión de Trabajadores del Automóvil» americana afiliada a la AFL-CIO?

Los planteamientos de UGT en SEAT, o las reticencias del comité de empresa de General Motors, cara a incluir este tipo de cuestiones en el convenio, son indicios de la falta de conciencia de la situación real de la empresa por parte de los sindicatos españoles.

El sindicalismo español sabe que estos nuevos sistemas, estilo y filosofía premian el mérito individual y la colaboración con la empresa y puede suponer una pérdida de su protagonismo. Sabe también que eso supone un cambio de mentalidad en el empleado y abre paso a una política de participación responsable.

Por otra parte, este cambio junto con la robotización e informatización supone la aparición de especialistas. Empleados poseedores de habilidades específicas capaces de «negociar» individual o colectivamente sus condiciones laborales. El mercado de trabajo único ha pasado a ser «Los mercados de Trabajo», a veces tan estancos entre sí que es compatible una alta tasa de paro con la incapacidad de encontrar empleados para puestos específicos o para sectores laborales enteros.

Estos hechos están dando lugar a su vez, a la organización de un asociacionismo sindical específico, el sindicato sectorial en ramas de actividad económica, que se descuelgan de la política sindical de las grandes centrales. CCOO y UGT, buscando una nueva representación que les defienda bien sus problemas. Son ejemplos el sindicalismo pujante de los funcionarios (CSI-CSIF) o de los especialistas, como el de los técnicos de mantenimiento o jefes de controladores de vuelo de Iberia, etc.

Ante este doble fenómeno, que descuelga al sindicato de su base natural de trabajo (el centro productivo), las centrales clásicas no tienen más remedio que renovarse e innovar sus planteamientos, estilos y modos.

Pero la actualidad nos está mostrando una cara distinta. Las reacciones, que todo ciudadano observa en el sindicalismo español, se caracterizan por determinados planteamientos, contrarios a «signo de los tiempos», es decir a esta evolución que acabamos de describir.

Frente a esta tendencia de sectorialización de la sociedad laboral, las grandes centrales siguen intentando planteamientos globales. Soluciones generales, que descontentan a muchos (los especialistas) -cada vez más- y desconciertan al resto, que contempla un sindicalismo de maneras trasnochadas.

Además el planteamiento globalizante los hace adoptar el papel de «Parapartidos», actuando en la sociedad como fuerzas de naturaleza más política que profesional. Con ello, intentan justificar tanto su existencia como las generosas subvenciones que reciben con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Unos presupuestos, que les asegura la supervivencia, independientemente de las aportaciones económicas de la base sindical. Por tanto, los aleja de ellas y convierte a sus dirigentes

en parte de la acomodada superestructura del Estado.

Otra característica es el sucesivo desplazamiento del activismo sindical del sector privado al público. Las empresas privadas son cada vez más capaces de gestionar directamente las inquietudes de sus empleados. Se trata de producir mejor y a costo competitivo, pero respondiendo a las necesidades de desarrollo profesional de todas las personas. El sector público, menos ágil, más pesado, no ha descubierto hasta hace poco la necesidad del cambio y aún no hay suficiente investigación real sobre cómo hacerlo dentro de las específicas características del mismo. El sindicalismo «de clase» encuentra en este sector un campo abonado para el empleo de los viejos planteamientos y técnicas de activismo.

En estas «antiguas» técnicas, la confrontación casi exclusivamente por motivos salariales, es una de las formas típicas de activismo. Así lo han demostrado las recientes huelgas de la E.M.T. madrileña, o la de recogida de basuras, Pero la sociedad está cada vez menos dispuesta a soportarla en aquello que se refiere al servicio público. Frente al uso y abuso del derecho del trabajador se plantea el del usuario o consumidores que, por cierto, pagan estos servicios a través de una presión fiscal no desdeñable.

Crisis de identidad

Ante la necesidad de buscar unas nuevas señas de identidad, algunas cúpulas sindicales intentan convertirse en un núcleo de servicios. Las inmobiliarias, cooperativas de vivienda, agencias de seguros y viajes, clubs de vacaciones... son manifestaciones de ello, Pero plantearse el futuro y la existencia del sindicalismo basándose en este tipo colateral de actividad no deja de ser una autojustificación. Sin la defensa real, no utópica ni demagógica del interés del sindicato, estos servicios no dejan de ser un reclamo, que se pueden encontrar en otras instituciones.

La crisis de identidad sindical está servida si el sindicalismo español no redescubre su naturaleza y su verdadero campo de acción: la defensa de intereses reales de los empleados dentro del centro de trabajo. Una política sectorializada para los distintos sectores laborales y una política de participación responsable dentro de la empresa que permita su desarrollo armónico.

Para ello las cúpulas dirigentes sindicales y sus asesores deberían estudiar las tendencias modernas de la organización empresarial, las experiencias de colaboración realizadas con éxito y adoptar sus estrategias en función de ello.

En cambio, en el panorama español actual, podemos contemplar un enfrentamiento casi a muerte de los sindicatos con el Gobierno, ante la atenta, pero lejana, mirada de los empresarios, como si con ellos no fuera la cosa. El diálogo directo entre los sindicatos y los empresarios parece que ha pasado a mejor vida, cuando debería ser la base del entendimiento a nivel nacional que impidiera alcanzar las cotas de crispación actuales.

Mientras tanto en las empresas se siguen negociando los convenios, y por tanto, dando solución a todos los problemas que se presentan, con mayor o menor dificultad. ¿Será por esa razón por la que el gobierno pretende trasladar a nivel de empresa la resolución de los problemas que no encuentran salida en las alturas?

Debemos esforzarnos para construir un nuevo modelo de relaciones laborales. ¿Cuántas veces

hemos oído esta cantinela? Pero es verdad. Necesitamos relanzar una negociación entre los interlocutores sociales, olvidándonos del papá Estado, y partiendo de un análisis exhaustivo de las que cada una de las partes aporte soluciones constructivas en vez de realizar un continuo ejercicio de rasgarse las vestiduras y mantener a ultranza todo lo anterior. La empresa exige un continuo dinamismo si quiere perdurar en el tiempo con garantías de éxito.

Los sindicatos en plena crisis de identidad y de afiliación, en vez de huir hacia adelante buscando su fuerza en convertirse en parte de la superestructura estatal a toda costa, han de ser capaces de adaptarse a la realidad de los años que vivimos con unas demandas sociales muy distintas a las tradicionales y con unas posturas más proclives a construir que a oponerse a todo. Y sobre todo deben ser capaces de encontrar de nuevo a su interlocutor social por antonomasia, el empresario, con el que antes o después tendrán que negociar el presente y el futuro de las relaciones laborales.

Fecha de creación

05/01/2012

Autor

José Ramón Pin Arboledas

Nuevarevista.net