

CONFEBASKEKO HITZALDIA

JON BILBAO, DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO LABORAL DE CONFEBASK

SEMINARIO CCOO CON UNAI SORDO

MADRID

2018-04-23

## **Debate en el seminario “Participación de los trabajadores en el gobierno corporativo” organizado por CCOO**

**Por Jon Bilbao - Confebask -**

### **Madrid abril 2018**

Cuando desde una organización sindical, se nos invita a participar en unas jornadas como las que organizó CCOO en Madrid el pasado 23 de abril, siempre es una buena ocasión para reflexionar y poner en orden algunas ideas, en este caso, sobre la participación de los trabajadores en la empresa. Mucho más si la intervención es un debate con su secretario general, Unai Sordo.

Sindicatos y patronales somos conscientes de lo tributarios que somos del modelo tradicional “fordiano”, el que inauguró John Ford a principios del siglo XX, en el que nos hemos hecho durante décadas. Me refiero al modelo clásico de empresa jerárquica, opaca, en la que unos mandan y otros obedecen y donde la persona solo es un componente más de un colectivo. Es una empresa de intereses contrapuestos que la imagen de la “sokatira” expresa tan bien: unos tirando para un lado y los otros para el contrario.

En un entorno confrontativo, lo natural es el conflicto y, entre los antagonistas, la participación deviene casi un oxímoron, es decir, una contradicción en sus propios términos. De ahí que la participación tenga poco recorrido en la empresa tradicional. Ahora bien, el entorno competitivo que dio lugar a la organización del trabajo “fordiana”, se ha transformado de manera radical; tanto como puede reflejar la distancia entre AHV y Google por poner dos ejemplos, cercano el uno y más lejano el otro. Y, claro, junto a las empresas, se ha transformado el mundo, ahora global y tecnológico y, además, sometido al vertiginoso cambio que provoca la 4ª revolución industrial

Eso que llamamos los entornos 4.0. son extraordinariamente complejos, producen bienes y servicios cada vez más sofisticados y cambian a velocidad de vértigo lo que exige una capacidad de adaptación permanente. Su gestión requiere personas cada vez más cualificadas.

Y en estos entornos la organización clásica colapsa por simple, por lenta y, sobre todo, por confrontativa. Y es que la complejidad y la adaptación requiere de personas muy cualificadas que o colaboran o desaparecen. La confrontación impide abordar con éxito los retos del mundo 4.0. Ante la dificultad creciente, hay que insistir, o colaboramos o desaparecemos. De ahí que el Modelo Confebask de RRL plantee la necesidad de pasar de la “sokatira” que mencionaba más arriba, a la trainera.

La empresa colaborativa es la respuesta empresarial a los retos 4.0 y en esa respuesta todos los conceptos tradicionales de replantean. Hay que volver a repensar lo que es el objeto de la jornada, la participación, pero también hay que darle otra vuelta a la idea de conflicto y hasta el papel de los agentes sociales en este nuevo entorno.

Para empezar con el objeto de la jornada, la participación en la empresa colaborativa deja de ser un oxímoron. Muy al contrario, la participación de los trabajadores en la gestión o los resultados de la empresa es el resultado natural de la implicación y el compromiso que el nuevo Modelo de RRL pide a las personas que se integran en las empresas 4.0.

También hay que replantearse el conflicto y su concepto porque aquél no desaparece de la empresa colaborativa. No lo hace porque el conflicto está en la naturaleza humana. Lo que sucede es que en la empresa colaborativa, lo mismo que ocurre en la familia o la cuadrilla de amigos, el conflicto es un desajuste que hay que corregir y no es, como era en la empresa tradicional, el elemento definidor del entorno empresarial.

Esta cascada de cambios nos cuestiona a los propios agentes sociales y nos obliga a reformular nuestro papel. No podemos seguir insistiendo en autodefinirnos como gestores del conflicto. No, en tiempos de cambio la función principal es gestionar el propio cambio. Los mecanismos de flexibilidad debieran convertirse así los elementos centrales de la negociación colectiva en sentido amplio, es decir, desde los acuerdos de empresa, formales o informales, hasta los convenios sectoriales.

Volviendo, finalmente, al objeto de la jornada, la participación, también nos obliga a los agentes sociales a darnos cuenta que esta participación es cada vez más personal, más de cada uno de los integrantes de la empresa. Los agentes sociales, hechos a nosotros mismos en lo colectivo “fordiano”, tenemos que aprender que las vías personales no son una forma de socavar la defensa colectiva de los trabajadores sino la expresión propia de un momento en que la personalización lo abarca todo, desde los móviles a la ropa o a los coches. ¿Cómo no iba a hacerlo a la participación de cada persona en la empresa?.

Este fenómeno no desplaza a los agentes sociales. Al contrario, en entornos de confianza y colaboración, la negociación de las condiciones laborales, incluida la participación, debiera ser más fluida. Eso sí, lo que nos obliga es a replantear nuestro propio papel.