

V Escuela Sindical Javier Irigoyen

GABINETE DE ESTUDIOS CC.OO.

"La participación obrera. Una investigación aplicada"

Ponencia Félix Taberna



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiak

**gabinete
de estudios**

Avenida de Zaragoza 12, 4 planta. 31003 Pamplona. Tel: 948 290787 Fax: 948 246847

www.ccoonavarra.org/web/publicaciones | estudios-na@navarra.ccoo.es

Publicaciones del Gabinete ISSN 1989-8223

Walter Benjamin: “Comprender no es situar el objeto de estudio en el mapa conocido de lo real, sino intuir de qué manera ese objeto cambia, modificando el mapa.”

LINEA DE TRABAJO DEL GABINETE

El **Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra**, desde hace tiempo, ha emprendido líneas de investigación y propuestas sindicales sobre el tema innovación y participación. Son muchas las razones de abrir esta línea de trabajo pero la más fundamental de todas es que en la Unión Europea considera vital introducir la economía del conocimiento como valor de competencia.

Hay que partir de una base, la Unión Europea había llegado a la reflexión que su economía había perdido competencia (no era competente) desde ya hace diez años. Por ello, se ideó la Estrategia de Lisboa, modificada a los 5 años de aprobarse y cuyo resultado es más bien modesto. Hay que advertir que nuestra actual crisis no sólo es coyuntural (financiera, inmobiliaria) es estructural; estamos perdiendo competencia con espacios tales como EEUU, pero también China, India o incluso Brasil.

La Estrategia de Lisboa consagraba la vertebración de productividad-innovación-cualificación-participación.

Ahora tenemos la estrategia Europa 2020 como heredera de la anterior, basada en la misma línea.

La actual estrategia de desarrollo en Navarra bebe de la europea. Somos conscientes del reto que supone para nuestro sindicato la participación en el **Plan Moderna**, como instrumento planificador y moldeador de nuevos escenarios. Desde el Gabinete de Estudios queremos colaborar en dicho reto.

En definitiva, **nuestras líneas de trabajo vienen condicionadas por la estrategia europea y navarra de consolidar un nuevo modelo productivo sostenible y competente.**

Durante el período 2005-07, el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra participó en dos proyectos europeos, ICARO y ADAPNA. En ellos, se constató la necesidad de establecer una nueva cultura del trabajo basada en la calidad y mejora continua con participación.

En el año 2008, seguimos trabajando en estas líneas y colaboramos con la Fundación Navarra de Diversificación, sobre las demandas empresariales en torno a la diversificación. Se constató, en dicha investigación, que una amplia mayoría de empresas navarras consideraban que la estrategia empresarial de innovar tiene una importancia alta. De hecho, muchas de las empresas habían desarrollado procesos de innovación. Asimismo las empresas entendían que la exportación era el horizonte diversificador de futuro. El 46% de las empresas que no exportan tenían previsto

iniciar algún trámite para entablar relaciones con mercados extranjeros a lo largo de los próximos doce meses.

Pero ya en el año 2008, recién iniciada la crisis, la clase empresarial consideraba que ésta pudiera paralizar seriamente el proceso innovador. La falta de recursos financieros era presentada como una debilidad que se ha ido acrecentando.

Otro elemento significativo de la investigación fue que un 55% de las empresas había tenido dificultades a la hora de contratar personal cualificado.

El año pasado, en el 2009, iniciamos un trabajo, que este año continuamos con la colaboración de la Fundación Primero de Mayo, sobre Participación e Innovación. Lo iniciamos desde una perspectiva diferente con respecto a la literatura hegemónica sobre la cuestión.

Estábamos, hasta cierto punto, hartos de contemplar el discurso hegemónico empresarial sobre la necesidad de implicar y de dar participación al trabajador/a en la productividad. Las Escuelas de Negocios, las Facultades Empresariales, tienen como objeto de estudio promover que el trabajador/a se sienta participe del proyecto empresarial con el fin de hacer un proceso más productivo.

Por la literatura creada y la difusión manifiesta, parece ser que la organización del trabajo en la empresa fuera competencia exclusiva de directivos/as, que por otra parte, no son propietarios de la empresa. Nos encontramos con un peso significativo de cómo los

directivos deben organizar el trabajo. De hecho, se ha oficializado toda una corriente de pensamiento conocido como la teoría del management.

Ante este hecho desigual, es necesario evitar la unidireccionalidad del discurso; entre otras cosas porque tal como dijo Freire no se puede defender el diálogo con el monólogo. Es algo así como el Despotismo Ilustrado, todo para el pueblo pero sin el pueblo.

Por ello, percibimos la necesidad, al igual que otros foros sindicales, de **fomentar y construir el discurso de la participación desde una perspectiva obrera, no empresarial**. Es preciso que la clase trabajadora tenga su propia Storytelling, su propia narrativa, su propio discurso en torno a la participación. En definitiva, crear una propia marca, en palabras de Lakoff ¹.

EL DISCURSO DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL.

Y la primera narrativa que hay que considerar es que, en términos generales, la Participación Ciudadana, significa una **repolitización, la apropiación ciudadana, de lo público**.

¹.- Lakoff, George; “No pienses como un elefante”, Edit. Complutense, Madrid, 2007

Nosotros somos un sindicato de trabajadores pero también de ciudadanos. La necesidad de que los actores sociales se conviertan en protagonistas de sus procesos con el fin de fortalecer la calidad y eficacia de los mismos es algo que debe adquirir mayor protagonismo. El secuestro de lo político se define como la apropiación por parte de unos pocos de lo que es de todos. Este aforismo se traduce en la actual coyuntura. Los países, que no representan sino a la ciudadanía, deben controlar el mercado, no el mercado a la ciudadanía.

La segunda idea es que **la apuesta por la participación y el diálogo social forma parte del marco institucional y genético (valga la expresión) de modelo europeo**. No es pues, un mero y simple cambio organizacional en el entorno de la empresa para obtener mayor productividad o mayores plusvalías. Es toda una cultura laboral que traduce un modo de vida, un estilo de vida.

Las relaciones laborales no son otra cosa que relaciones sociales y nuestra sociedad europea tiene unos valores determinados entre otras cosas por el Bienestar Social. Partimos de la base de que las relaciones laborales no son una mera relación económica mercantil de contraprestación de servicios; son también construcciones sociales y políticas concretas, en un período determinado. De igual modo, la participación laboral no sólo se mueve en el ámbito de la eficacia y eficiencia económica de la empresa; se constituye en una cultura del trabajo concreta.

Nuestra óptica parte de la consideración de **la participación laboral como elemento vinculante y protagónico de los trabajadores/as hacia un nuevo modelo productivo innovador**. Obviando dos polos maximalistas; ni se trata de emancipación laboral desde la apropiación de los medios de producción por parte de la clase trabajadora ni tampoco se trata de la subsunción del trabajo por el capital desde falsas imágenes, o lo que se viene en denominar explotación inmaterial.²

La clave para nosotros es unir participación e innovación. **La participación hay que imbricarla en el proceso de la economía de la innovación**. En el nuevo modelo productivo el elemento humano, el capital variable, es el insumo principal. Desde la concepción cotidiana de la innovación. No son sólo las técnicas las que innovan, ya que éstas por definición son neutras; sino las personas y sus decisiones en la aplicación de las técnicas. La innovación no es solo información codificada o incorporada. La innovación se convierte en un proceso inmaterial donde los valores y las actitudes de los trabajadores son precisos para el desarrollo de la misma.

Nunca antes, el conocimiento y la información desempeñaron un papel tan central en el sistema productivo. Donde los trabajadores son materia gris.

².- Maurizio Lazzarato y Antonio Negri ; “ Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad”; Edit. DP&A, Rio Janeiro, 2001

No hay que desechar el planteamiento de que **la participación laboral crea riqueza, antes al contrario**. La relación aumento de productividad y participación laboral se ha constatado en numerosos estudios. En concreto, en el ámbito europeo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, a través del proyecto de Participación de los Trabajadores en la Organización³. Sin ser taxativos, podemos estimar que el factor participación puede derivar, en determinadas condiciones, en ganancias de productividad. **Nos encontramos, de este modo, con el factor participación laboral como creador de riqueza a través de una mayor productividad**. Bien por una mayor implicación-satisfacción del trabajador o bien por una mayor aportación directa a la riqueza.

Por todo ello, es pertinente que **los incrementos de productividad provenientes de la innovación sirvan también para retribuir el trabajo**. La participación de los trabajadores/as en los beneficios de la empresa es una clave que aporta cualidad. Máxime en un contexto donde el capital fijo es principalmente capital humano; capital saber frente a capital materia.

En este aserto, un argumento constitucional. La participación de los trabajadores en la empresa y en los beneficios viene asentada en el **artículo 129.2 de la Constitución Española**. En él, se expresa que:

³.- <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/epocsurvey.htm>

“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. .”

Por lo tanto, existe un claro mandato constitucional para que los poderes públicos establezcan medidas de participación laboral en los medios de producción. La indeterminación constitucional de la noción de participación de los trabajadores en la empresa es algo evidente. Mandata a un desarrollo posterior legislativo que no se ha producido. Los desarrollos legislativos han ido encaminados a vertebrar la participación laboral exclusivamente mediante la representación sindical. Esto lleva a confusión entre el derecho constitucional a la participación laboral y el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

En otros países europeos, principalmente de la economía renana, han desarrollado la participación laboral de modo intenso. Son numerosos los países europeos sobre todo, los bálticos, donde se contempla la participación de los trabajadores en órganos de dirección o vigilancia de la propia empresa. Es usual la participación de los trabajadores en los consejos de administración y en los consejos de vigilancia. En Alemania, es tal el consenso institucional que existe sobre esta materia que tanto sus líderes políticos como los agentes sociales de todo el arco están de acuerdo en lo fundamental. La cogestión laboral es vista como una ventaja y competitiva y un componente imprescindible de la economía social de mercado

No obstante, este desideratum sobre un nuevo proceso productivo se topa con lo realmente existente. **Una cosa es el escenario deseable; otra, el posible y otra, el real.** El modelo productivo español del último decenio está muy asociado a la precariedad laboral por su escasa calidad en cuanto a cualificación, estabilidad y valor añadido. Estos aspectos han posibilitado la fácil y rápida destrucción de empleo producida en España con motivo de la crisis. De ahí, la necesidad de modificar el modelo para enraizar el trabajo que no es otra cosa que enraizar la riqueza de un país.

El mayor reto con el que se encuentra la participación laboral es la precisa relectura de las relaciones laborales. Ya no existe un único modelo de relaciones laborales, sino una infinita variedad de modelos, que se adaptan constantemente a las circunstancias de cada empresa y sus trabajadores. **La diversidad de modelos favorece el concepto de empresa difusa, propiciando una individualización de las relaciones laborales.** Por ello, si queremos que las relaciones laborales se sigan manteniendo en un marco de estabilidad, representatividad, búsqueda de consenso y predecibilidad se hace necesario unir lo diverso. La fractura de la unidad colectiva de las relaciones laborales conlleva a la ley de la jungla siendo imposible desarrollar la negociación colectiva con perjuicio para los modelos sociolaborales sostenibles.

Las políticas laborales que se apliquen en la empresa tendrán diferentes efectos en la innovación. La apuesta por prácticas antisindicales, por la individualización de las relaciones laborales al margen de la negociación colectiva no casa con la implicación, los proyectos compartidos y la calidad.

La Negociación Colectiva (NC) y el Diálogo Social son dos instrumentos básicos en la participación de los trabajadores/as a través de sus representantes sindicales. El primer canal escenifica el diálogo y la negociación entre los representantes de los trabajadores y los empresarios en el marco de la empresa. El contenido real y actual de la NC, está encorsetado, poco adaptado a las actuales relaciones laborales y de facto, presenta límites a la participación laboral en la empresa. Podemos afirmar que existe una excesiva monetarización de la negociación colectiva.

El segundo canal, el Diálogo Social, es el marco de diálogo y negociación con los poderes públicos. De éste, a través el tiempo, se han obtenido importantes avances en la protección social y en la gestión por parte de los trabajadores/as de las políticas de empleo.

CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN

Es momento de abrir nuestras conclusiones como resultado de la encuesta realizada a los trabajadores/as. Del análisis de la encuesta realizada, hemos construido una parte del discurso de los trabajadores/as ante la participación y la innovación.

La primera de ellas es que la innovación y la participación e implicación de los trabajadores/as no nace de forma espontánea; es necesaria la existencia de un caldo de cultivo.

La posibilidad de elegir y modificar tareas; las condiciones molestas del trabajo; la estabilidad y calidad del puesto de trabajo; la formación; la capacidad de los directivos y sindicalistas; la red social informal de la propia empresa son entre otros, factores que coadyuvan o impiden la participación.

La organización y planificación de la gestión de los recursos humanos en la empresa es clave. Sistemas de producción en masa, concepción del trabajador como herramienta, cadena de mando unidireccional, tareas monótonas, repetitivas y muy especializadas... son fórmulas negativas a la hora de implicar a los trabajadores/as en el proceso productivo. Prácticas como grupos de mejora, polivalencia de tareas, rotación de puestos, comunicación horizontal son instrumentos adecuados para fomentar la visión holística e integrada sirviendo de caldo de cultivo de la innovación. Siempre y cuando todo ello forme parte de un cambio de concepción empresarial.

Una de las condiciones que ayudan a la participación laboral es la autonomía laboral. Es decir, la capacidad de que el trabajador/a pueda elegir o modificar su tarea en su trabajo. autonomía laboral, el diferente grado de poder modificar y elegir la tarea es un nicho para la innovación y participación.

Los puestos de trabajo con mayor autonomía laboral se encuentran en los puestos más cualificados. Con ello, nos remitimos a otro factor coadyuvante de la participación e innovación. **El triángulo, Formación, Innovación, Participación es un hecho contrastable.** Las personas que ocupan puestos de trabajo en los que se les ha requerido algún tipo de formación previa para acceder son las que presentan mayores tasas de participación en la innovación.

Podemos afirmar, **que con la formación se produce el llamado Efecto Mateo.** Los más formados son los que más se forman. Las personas con niveles formativos más bajos son aquellas que presentan los peores indicadores de asistencia a acciones formativas. Ello produce en la empresa un agrandamiento de la brecha de desigualdad formativa entre los no formados y formados.

Advertimos la existencia de **un evidente desacoplamiento entre la titulación académica de los trabajadores y la cualificación del puesto que ocupan.** Una parte importante de titulados universitarios desempeñan puestos no acordes con su titulación. Hay que advertir sobre la frustración que pudiera darse en colectivos de trabajadores sobradamente preparados para el puesto que desempeñan.

Pero también hay que desarrollar otras consideraciones. **La obtención de titulación académica lleva consigo aspectos de disciplina y de proceso de aprendizaje que, aunque no tengan que ver con el puesto que ocupan, presentan una**

receptividad positiva para la participación e innovación.

Los titulados académicos se definen como más innovadores, al margen del puesto en que ocupan. Presentan mayor capacidad de presentar propuestas y sugerencias y han participado de manera más expresa en procesos de innovación.

La realidad de nuestros datos, **nos indica un papel poco influyente de los sindicatos en las decisiones estratégicas de la empresa. Sólo un 38% de los** trabajadores y trabajadoras perciben que los sindicatos influyen en la planificación de su empresa. Las causas las podemos encontrar en que todavía la planificación y organización del proceso productivo se considera como coto exclusivo para la dirección, donde además la estructura de poder se deslocaliza en empresas multinacionales. Por otra parte, la acción sindical se focaliza, en demasiadas ocasiones, exclusivamente a masa salarial. En este punto, **insistimos que los sindicatos deben acometer nuevos retos, entre ellos la participación en la innovación, desde la responsabilización con los elementos estratégicos de la empresa.**

Asimismo, nos encontramos con una cultura obrera tradicional que pesa todavía en este ámbito. **Todavía son muchos los trabajadores/as que consideran que la potestad de la innovación corresponde en exclusiva a la dirección.** Nuestros datos nos indican que cuatro trabajadores/as de cada seis opina de esta manera. Si ésa es la opinión de los trabajadores es de imaginar la de los directivos o la de los propietarios de la empresa.

Los trabajadores que están afiliados se definen como más

innovadores que aquellos que no lo están. Pero por otra parte, las personas afiliadas consideran que sus sugerencias y propuestas no se les tienen en cuenta. Estos dos aspectos nos ponen en contacto con una realidad aproximada. Las personas afiliadas a algún sindicato muestran una mayor consciencia de su papel, se encuentran más comprometidas en su realidad, lo que les hace ser más innovadores, tomar iniciativas pero también mostrar más beligerancia con la dialéctica trabajador-directivo. No es buena la paz de los cementerios.

Otro de los factores a tener en muy en cuenta en la innovación y en la participación de los trabajadores es la comunicación, que trae a su vez, la socialización del conocimiento. Si queremos implicación, participación y caldo de innovación es necesario potenciar las relaciones sociales en el ámbito laboral. Cierto es que muchas de esas relaciones sociales que producen comunicación pueden considerarse como comunicación basura; incluso muchos directivos sancionan o limitan las mismas pero la comunicación en la empresa es un canal favorecedor de innovación y participación. Baste contemplar como nueve de cada diez trabajadores/as comparten conocimientos de su trabajo con otros compañeros. Estos trabajadores/as que comparten conocimientos se consideran más innovadores y participan más en procesos de innovación que aquellos que no conocen o no comparten conocimientos con otros trabajadores/as. Factores que ayudan a compartir conocimientos con otros compañeros son la autonomía laboral, la antigüedad del trabajador en la empresa, la titulación académica o la cualificación.

Quizás por ello, sorprende que un multiplicador por excelencia de la comunicación como es Internet sea poco usado en la empresa. Apreciamos una infrautilización de este recurso. Bastante más utilizado Internet en el ámbito doméstico que en el laboral. Es más, se constata en algunas empresas restricciones a sus empleados/as.

Que duda cabe que **si queremos tener personal laboral implicado, motivado, responsable y con actitud positiva lo más lógico es evitar aquellos aspectos más molestos de su trabajo.** Las condiciones molestas de los trabajadores y trabajadoras se pueden eliminar en gran parte. En muchas ocasiones, las molestias laborales se pueden reducir sin menoscabo de la producción e incidiendo en una mayor calidad y productividad del trabajo.

El aspecto más molesto para los trabajadores se encuentra en la inestabilidad laboral; propia de la coyuntura en la que estamos. Calidad y estabilidad del empleo son dos condicionantes básicos en la innovación y participación. Los datos de nuestra encuesta nos muestran que un 28% de los trabajadores lleva más de veinte años en la empresa.

Una de las mejores garantías para el mantenimiento del puesto de trabajo es la cualificación del puesto. Ellos mismos, los trabajadores, entienden que tienen más probabilidad de perder el puesto de trabajo cuando ocupan puestos con escasa formación.

Junto con ello, las molestias laborales por conciliación social son significativas. Sobre todo, en personas con hijos en edad escolar. Además, hemos contemplado que afecta, prima facie, más a los hombres que a las mujeres. Este espejismo se debe a que el colectivo femenino de trabajadoras reduce su jornada de manera más intensa que el masculino. Es decir, las mujeres asumen la responsabilidad familiar directamente, a través de reducciones de jornadas. Los hombres al no plantearse estos mecanismos de forma tan intensa como las mujeres presentan más molestia por este aspecto. Al menos podemos afirmar que la conciliación laboral y social no es cosa solo de mujeres.

La actitud de la clase trabajadora en sí misma, ante la participación e innovación es muy positiva. Prácticamente, **siete de cada diez se definen como innovadores/as en su ámbito laboral.** Un potencial alto sin lugar a dudas. Ahondando en sus actitudes ante la innovación y la tecnología, prácticamente, **todos/as los trabajadores/as consideran que a mayor innovación en la empresa, más oportunidades para ellos.** Es decir, consideran que la innovación también es cosa suya, les va en sus intereses. Asimismo, existe amplio consenso al mostrar que no están de acuerdo con que la tecnología perjudica al trabajador/a. Esto, sin duda es un elemento que puede reducir las inercias ante el cambio.

Pero no solo tenemos una actitudes previas positivas para emprender procesos de participación en la innovación sino que además **los propios trabajadores entienden que pueden dar más, o al contrario que están siendo infrutilizados.** Ocho de cada diez consideran que su saber y/o formación puede ofrecer

más a la empresa. Nueve de cada diez dicen estar preparados para desarrollar otras funciones.

Tal como estamos exponiendo a lo largo de las conclusiones de este trabajo, nos encontramos con un largo recorrido por hacer en aras al fomento de la innovación en los trabajadores por parte de los responsables de las empresas. Máxime cuando existe una actitud muy favorable por parte de la clase trabajadora. La necesidad de emprender modificaciones en la organización del trabajo que decauce a esta actitud es algo palmario.

La consideración de trabajador/a como persona innovadora no sólo es algo inherente en cada persona, de hecho no discrimina por edad ni por sexo, sino que también forma parte de un proceso. En dicho proceso, apreciamos en nuestra encuesta cómo: aquellos que han estudiado; aquellos que han participado en procesos de innovación; los que conocen a sus compañeros y comparten conocimientos de trabajo; los que están en sectores emergentes; aquellos que tienen una mayor autonomía laboral son los que se definen cómo más innovadores. Una vez más contemplamos cómo la consideración de identificarse como innovador/a no sólo es una cuestión de definición apriorística sino que las condiciones de su trabajo fomentan la identidad innovadora.

Apreciamos, que **la participación de la clase trabajadora en la empresa no está estructurada y canalizada de forma conveniente.** Contemplamos una participación, puntual, a salto de mata, potestativa de la receptividad de los jefes inmediatos. No hay

una implementación estratégica por parte de la dirección de la empresa en el objetivo de abordar la participación.

Es más, **los trabajadores demandan y proponen canales de participación dialogados y estables**. Tales como comités de participación, grupos de trabajo, puesta en común... Así mismo, se refieren a la necesidad de reforzar el papel de los sindicatos o el comité en estas funciones. Lo que avala el aserto de que están infrautilizados.

En definitiva, aplicar en nuestro entorno el reto europeo de acercarnos a un nuevo modelo productivo más competitivo lleva consigo abrirnos a la economía del conocimiento e innovación. En dicha economía, el saber es el ingrediente principal; pero éste no se encuentra sólo alojado en los delegados a dirigir la empresa, en los directivos/as. El saber también se halla residenciado en la clase trabajadora. De ahí, la importancia de la implicación de los trabajadores y trabajadoras en los asuntos de la empresa. La importancia de socializar el conocimiento y la comunicación. Por ello, hemos unido invariablemente participación laboral e innovación. Pero dicha participación no debe ser impostada; debe partir de la asunción propia del colectivo laboral, de su propio discurso, desde su propia marca. Finalmente, todos estos anunciados no se soportan en la mera voluntad sino que deben crearse las condiciones necesarias para la participación e innovación; además de institucionalizar en las empresas los mecanismos de participación.

