

EDITORIALES

Consuelo de unidad

Nadie tiene derecho a añadir preguntas capciosas a la angustia que las víctimas del terror se esfuerzan en sobrellevar

El décimo aniversario de los atentados yihadistas del 11 de marzo de 2004 en Madrid permitió que ayer y anteayer todas las asociaciones de víctimas del terrorismo se mostraran unidas para expresar un dolor compartido y, así, mantener viva la memoria de las personas asesinadas como mensaje dirigido al resto de la sociedad. La unidad que en la conmemoración del 11-M les ha correspondido encarnar a Pilar Manjón, Ángeles Pedraza, Ángeles Domínguez y Mari Mar Blanco constituye el gesto de consuelo que necesitaban tantos familiares de fallecidos y víctimas heridas por la barbarie terrorista que a su lacerante dolor tenían que sumar el desconcierto de la división. Es también la estampa que precisaban los ciudadanos para no sentirse mediatizados en su empatía hacia las víctimas de toda sinrazón, porque las causas se vuelven fundamentalistas desde el momento en que pretenden imponerse sobre el sacrificio de congéneres. Las acciones terroristas son todas igualmente execrables, como lo son las bandas y tramas que las ejecutan, aunque tracen vínculos más o menos directos entre inductores y asesinos. El Estado de Derecho está diseñado, por su naturaleza garantista, más para perseguir y enjuiciar la actuación de organizaciones que obedecen a una cadena de mando estructurada de manera explícita y reivindicada en primera persona sus desmanes, que para depurar las responsabilidades que concurren en el funcionamiento de una realidad cambiante y sujeta a un dictado indirecto, como es el yihadismo inspirado en Al-Qaida. El 11-M cogió de sorpresa al sistema de seguridad español, del mismo modo que el 11-S o el 7-J pusieron en entredicho la eficacia de toda la red de inteligencia de Estados Unidos y del Reino Unido. Sus respectivas instancias judiciales se vieron obligadas a afrontar la instrucción de casos sin precedentes no solo por la magnitud de las masacres, sino porque fueron provocadas por tramas hasta cierto punto evanescentes en cuanto a su instigación. Quienes perdieron a su hijo, a su padre o madre o a su amor en los trenes del 11-M seguirán toda la vida haciéndose preguntas sobre la maldición que les arrancó de su lado y sobre el sentido mismo de su existencia. De ahí que sea tan importante que todas las instituciones y los líderes de opinión asuman como propia la prolija verdad que contiene la sentencia de la Audiencia Nacional, que el Tribunal Supremo hizo suya. Nadie tiene derecho a añadir preguntas capciosas a la angustia que se esfuerzan en sobrellevar las víctimas del terror.

Más preocupados

Las sociedades cambian cuando tienen que afrontar situaciones de tensión, de crisis. El hecho de que el Teléfono de la Esperanza de Guipuzkoa haya visto cómo se duplicaban en los últimos siete años las llamadas que recibe sugiere un repunte de la inquietud ciudadana al compás de los problemas derivados de las estrecheces económicas, interiorizadas por no pocas personas como algo vergonzante en un país acostumbrado a nadar en el bienestar. Junto a ello, el hecho de que el perfil del que busca calor y afecto a través del hilo telefónico haya pasado de los usuarios de edad avanzada que viven solos a cada vez más jóvenes y más mujeres da a entender que la sociedad tiene mayores motivos para sentirse preocupada, y que esos temores afectan a capas amplias de la población. El tiempo permitirá determinar cuánto ha forzado la crisis nuestras costuras sociales y también si la sociedad, o quienes sufren dentro de ella, se siente más predispuesta a contarle a alguien sus problemas. Será responsabilidad de todos detectar esas nuevas bolsas de tristeza y evitar sus consecuencias más perniciosas.

EL DIARIO VASCO

DECANO DE LA PRENSA GUIPUZCOANA

Director:

Jose Gabriel Murguía

Subdirector:

Alfonso Zubizarreta

Jefes de Redacción:

Ignacio Irujo y

Antonio Berrueta

Jefe de Edición y Gestión:

Abdón Vitoriano

Jefes de Área y Redacción:

Ignacio Irujo, María Dolores

Redacción:

Sociedad Vasca de

Comunicaciones, S.A.

Domicilio social:

94-113/11351

www.diariavasco.com

Modelo de nuevas relaciones laborales

JUAN LUIS URCOLA TELLERÍA

¿Están dispuestos los empresarios guipuzcoanos, como lo hacen gran parte de los alemanes, a ser transparentes y abrir cuentas de resultados a sus trabajadores? ¿Y a cederles una parte de esos beneficios?

Estuve presente el día que Adegi realizó la presentación del Nuevo modelo de relaciones laborales con el que pretende impulsar una nueva forma de enfocar y orientar las relaciones entre empresarios y trabajadores, y debo manifestar que mi primera valoración es positiva tanto por su valentía como por su oportunidad. Dicha nuestra valoración positiva al respecto, sin embargo, la referida presentación me ofreció algunas dudas que me parece oportuno manifestarlas, y que nos gustaría puedan ser aclaradas y contempladas en el modelo.

La primera duda que nos plantea el nuevo modelo de relaciones laborales elaborado por Adegi es si el mismo es un planteamiento surgido de la auténtica voluntad de los empresarios guipuzcoanos que están dispuestos a llevar adelante un modelo de dirección participativa, o sea a compartir el poder y la responsabilidad con sus trabajadores o, por el contrario, es una estrategia más de 'forma' que de fondo para desviar la atención o dar solución al problema y conflicto que las organizaciones empresariales vascas, y en este caso las guipuzcoanas, mantienen con las centrales sindicales respecto a la negociación colectiva.

La segunda es en cuanto a los objetivos 'reales' del mencionado modelo. En la presentación que se hizo por parte del Gerente D. José Miguel Ayerza insistió, en varias ocasiones, que el objetivo es «alcanzar acuerdos con las personas para mejorar la competitividad». No tenemos nada que objetar al mencionado objetivo, nos parece totalmente correcto, pero si echamos en falta un segundo objetivo consistente en «potenciar la satisfacción de los trabajadores, así como su compromiso e integración en el proyecto de la empresa». ¿Dónde queda la persona en el objetivo expuesto por Adegi? Tal como está explicitado, las personas son el 'instrumento' para alcanzar el objetivo de la competitividad, son una herramienta, un medio, no un fin en sí mismas. O sea, estamos en lo de siempre, el trabajador es un 'recurso humano' al que hay que optimizar para obtener la máxima productividad y ser más competitivos. Es cierto y no queremos ocultar que en otras partes de la guía se hace referencia a frases del tipo: «la clave está en las personas», hay que trabajar los valores tradicionales: confianza, compromiso, transparencia,... pero, en cualquier caso, solicitaría a Adegi que sea más explícito en sus objetivos y sitúe a las personas en el modelo como un fin en sí mismas junto a la competitividad.

La tercera duda que tenemos, y ésta no sólo afecta a Adegi, es saber el grado de madurez de los empresarios, de los trabajadores y de las centrales sindicales tienen para llevar a cabo el nuevo modelo

participativo y de relaciones laborales. Mis primeras interrogantes van dirigidas hacia los empresarios: De verdad, ¿están dispuestos los empresarios guipuzcoanos, como ya lo hacen la mayor parte de los empresarios alemanes, a ser transparentes y abrir sus balances y cuentas de resultados a sus trabajadores? ¿Están dispuestos a ceder a los trabajadores una parte de los beneficios que se obtengan de la actividad empresarial?

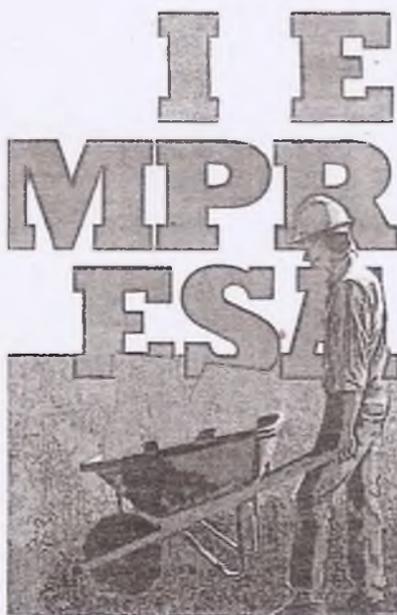
Nuestras dudas respecto a los trabajadores son: ¿Están dispuestos a coger y aceptar las mayores cotas de poder y responsabilidad que les cedan los empresarios? ¿Están dispuestos a comprometerse y a implicarse, en mayor medida, en el proyecto empresarial? Y, finalmente, las dudas que tenemos respecto a las centrales sindicales es si ¿están dispuestas a entrar en el modelo sintiéndose

parte del mismo, al igual que lo hacen también los sindicatos alemanes? ¿Están dispuestas a superar los viejos esquemas sindicales, de enfrentamiento permanente, más propios del siglo XIX que del XXI?

Sinceramente, tenemos muchas dudas frente a los interrogantes que nos planteamos respecto a los tres niveles expuestos (empresarios, trabajadores y centrales sindicales), pero no por ello debemos frenarnos en nuestras pretensiones de establecer marcos laborales donde la persona ocupe el lugar central que le corresponde en la empresa, sino al contrario pensamos que debemos luchar con todas nuestras fuerzas para situar a nuestro territorio en un marco donde las empresas se coloquen en posiciones avanzadas, acordes a los mercados y entornos con los

que tienen que competir. Y, para ello, nada mejor que empezar por «crear» en el modelo, por considerar que es posible una nueva forma de entender las relaciones laborales, que es necesario superar el viejo e histórico sistema de enfrentamiento y debemos compartir un mismo proyecto en el que empresarios, trabajadores y centrales sindicales consideren que con quien hay que competir son con otros mercados y con otras empresas, no entre nosotros mismos.

Animamos a Adegi a que siga el proceso adelante, a que sensibilice a los empresarios a dar pasos al respecto, a que forme y ayude a los empresarios y mandos a conocer cómo se llevan adelante los procesos de dirección participativa, a que establezca criterios de participación en los resultados que se obtengan, a que se trate de integrar a los trabajadores en los procesos de mejora y en los planes estratégicos, y a una mayor transparencia. Seguro que no le va a resultar nada fácil, pero las cosas importantes, por las que merece la pena luchar nunca son fáciles. Ánimo a seguir en el camino establecido.



JOSEMARI ALEMÁN AMUNDARAIN