

Gorraiz, 07 de febrero de 2008

**Seminario de Innovación Organizativa
Centro para la Competitividad de Navarra (CCN)
Cambio en las relaciones laborales: de la confrontación a la cooperación**

**José Luis Marqués Insa, ex-director general
de manufacturas de General Motors Zaragoza**

**“España es pobre en innovación
por la debilidad de la FP”**

José Luis Marqués Insa, ex-director General de manufacturas de General Motors Zaragoza y presidente del Consejo Social de la Universidad de Zaragoza, habló en un seminario del CCN sobre la necesidad de cambiar las relaciones laborales entre empresario y trabajador. Destacó que la cooperación entre ambos es el único modelo válido para que la productividad aumente.

Así lo manifestó el pasado miércoles, 6 de febrero, en la quinta sesión del seminario sobre innovación organizativa del Centro para la Competitividad de Navarra (CCN). La sesión, que llevó por título *Cambio en las relaciones laborales: de la confrontación a la cooperación*, estuvo dirigida por Emilio Huerta, director del CCN y Catedrático de la Universidad Pública de Navarra, y reunió a cincuenta empresarios.

Marqués Insa recalcó que la globalización ha tenido repercusiones importantes para la empresa: los mercados se han internacionalizado, la organización del trabajo ha cambiado y, sobre todo, han cambiado las relaciones empresa-trabajador. A ese respecto, explicó que si bien antes las compañías ofrecían a los empleados un determinado estatus, seguridad financiera y estabilidad en el empleo, y a su vez el trabajador se comprometía a ser leal, a trabajar duro y a ser obediente, en la actualidad este modelo ha dejado de ser válido.

Así, la empresa actual puede ofrecer un entorno favorable, un salario justo, un reconocimiento a la contribución y un desarrollo profesional, a cambio de que el trabajador aporte valor añadido a la compañía mediante la persecución de los objetivos de la organización, asuma sus valores y sea competente. Por lo tanto, “el cambio del modelo de relación es necesario: ha de pasarse de la confrontación a la cooperación”. El modelo de confrontación y conflicto, en el que cada parte mira sólo por sus propios intereses es, según el ponente, “un modelo agotado que inexplicablemente sigue vigente en ciertas empresas que, sin embargo, no tienen futuro en el mundo global”.

El presidente del Consejo Social de la Universidad de Zaragoza añadió que, para que el citado modelo de cooperación prospere, la empresa ha de reconocer que hay que mejorar las condiciones laborales del empleado, al mismo tiempo que éste ha de ser consciente

de las necesidades de mejora de la productividad. “Por eso la mejora de las condiciones de trabajo deben ir asociadas a mejoras de la productividad”.

Obstáculos

Asimismo, Marqués Insa enumeró los obstáculos que en su experiencia en el mundo la empresa ha encontrado a la hora de implementar este nuevo modelo de organización. Destacó que, de forma habitual, ninguno de los agentes de la empresa (sindicatos, trabajadores y directivos) es partidario del cambio. En concreto, mencionó la falta de unidad sindical en las empresas españolas: “nuestro modelo sindical no facilita los cambios, porque está basado en la necesidad que tiene cada sindicato de conseguir votos, por lo que están en una campaña electoral permanente”. Ahora bien, reconoció que es positivo que cada empresa tenga sindicatos para mejorar la línea de comunicación entre ambas partes.

Sobre la falta de confianza de los trabajadores a la hora de implementar cambios, habló de que a menudo es difícil convencer a los mandos intermedios de que “hay que mandar menos y seducir más”. Por último, indicó que a muchos empresarios este sistema les asusta porque temen perder competencias: “hay que reconocer que a todos nos provoca incomodidad perder poder”. El ponente sólo hizo referencia a la Administración pública para señalar que lo único que ha de hacer es no entrometerse.

El nivel de instrucción de los españoles fue otro tema destacado en el seminario. Mientras que en la UE-25 el 46,7% de los ciudadanos posee una titulación media, en España el porcentaje es de sólo el 17,3% lo que, según Marqués Insa, demuestra el mal funcionamiento de la Formación Profesional en nuestro país. “España es pobre en la innovación de su industria por la debilidad de la FP”, que en muchos casos se sigue despreciando.

Por último, el presidente del Consejo Social de la Universidad de Zaragoza hizo hincapié en los aspectos que, según su experiencia, más hay que trabajar para competir: centrarse en el individuo, aumentar su empleabilidad, crear sinergias colectivas, establecer sistemas de motivación y crear una cultura del esfuerzo y mejora continua.

Sobre el ponente:

José Luis Marqués Insa desempeñó su labor profesional en varias empresas de Zaragoza y desde 1980 en la general Motors, hasta su jubilación en 2001 como Director General de Manufacturas. Desde entonces ejerce como consultor de empresa, es miembro de varios Consejos de Administración y colabora con el Gobierno de Aragón en áreas de desarrollo industrial regional. Además, es Académico de la Real Academia de Ciencias de Zaragoza y desde 2007 preside el Consejo Social de la Universidad de Zaragoza.

Acceso a fotografía del evento en:

<http://www.ifuturo.org/comun/ficheroAPC.asp?id=1794>

(Emilio Huerta y José Luis Marqués)