

Gorraiz, 3 de abril de 2008

COMUNICADO DE PRENSA

Seminario de Innovación Organizativa
Centro para la Competitividad de Navarra (CCN)

Juan Goyen, secretario general de UGT en Navarra

“En el tejido industrial navarro predomina un modelo de organización desfasado”

Juan Goyen, secretario general de UGT en Navarra, expuso en un seminario del CCN su visión de las relaciones laborales en Navarra. En su opinión, las empresas navarras han de asumir una nueva cultura de relaciones laborales para obtener un mayor compromiso de los empleados.

Así lo manifestó el pasado miércoles, 2 de abril, en la sexta sesión del seminario sobre innovación organizativa del Centro para la Competitividad de Navarra (CCN). La jornada, que llevó por título *Nueva cultura de las relaciones laborales en la empresa*, estuvo dirigida por Emilio Huerta, director del CCN y Catedrático de la Universidad Pública de Navarra, y reunió a más de una treinta de empresarios y miembros del Gobierno de Navarra.

Juan Goyen comenzó su intervención destacando que Navarra ya ha pasado por los dos primeros estadios de la competitividad, el de los bajos costes y el de la calidad, pero que ahora debe saltar al estadio de la innovación si quiere seguir compitiendo en la economía de mercado. En este sentido, subrayó que la innovación “no se basa únicamente en la I+D, sino también en el sentido crítico de los trabajadores y emprendedores para vislumbrar nichos de negocio o formas diferentes de trabajo que hagan a las empresas más competitivas”. Sobre la innovación, también mencionó que es imprescindible no sólo para crecer en competitividad, sino incluso para poder seguir compitiendo.

El ponente abogó por una Nueva Cultura de Relaciones Laborales. Ésta implica que, dado que los trabajadores asumen una parte sustancial de los riesgos empresariales, deberían recibir más información sobre la marcha de la empresa y tener más poder de decisión sobre los problemas de la gestión empresarial. Así, “la manera de obtener un mayor compromiso de los empleados es ofrecer una participación más activa y sustancial”. En concreto, defendió que los representantes sindicales deberían tener información detallada y veraz de las perspectivas estratégicas de la empresa porque “si los empleados tienen que anticiparse y no resistirse al cambio, no pueden ser sujetos pasivos de esas transformaciones”.

A este respecto, el secretario general de UGT indicó que el modelo de organización del tejido industrial navarro está desfasado porque “buena parte de los sistemas de organización de la producción y del trabajo se basan en una fuerte jerarquía y una elevada división y especialización del trabajo, en vez de existir una gran inversión en formación”. Para que todos los colectivos implicados en la marcha de la organización empresarial estén satisfechos, Juan Goyen insistió en que debe haber un nuevo talante “de confianza y compromiso”.

Para poder avanzar en esa nueva cultura de las relaciones laborales, el ponente destacó el mantenimiento y creación de empleo estable y seguro, condición que sólo se obtiene si se reconoce que la estabilidad del empleo favorece la planificación de las empresas y que la formación permanente es de gran valor. Los criterios que a su juicio deben establecerse son el de igualdad de trato, el de establecimiento de marcos que permitan a las empresas su adaptación a los cambios y el de la potenciación de las TIC en la producción.

Sobre la estabilidad laboral, Juan Goyen manifestó que contribuye a la mejora de la siniestralidad y a la competitividad de las empresas. Para materializarla, defendió la regulación en la utilización de contratos sobre la base de “promover la contratación indefinida, fomentar el uso adecuado de las modalidades de contratación, adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento de contratos temporales y potenciar la utilización de los contratos de relevo, los de tiempo parcial indefinidos y los fijos discontinuos”.

Sobre el seminario:

La idea de poner en marcha este seminario del CCN/Institución Futuro sobre innovación organizativa surgió de las conclusiones del primer informe publicado por el CCN, *Innovación y productividad en la economía de Navarra. Posicionamiento frente a las regiones europeas más avanzadas*. En este estudio se ponía de manifiesto la importancia de la gestión de los recursos humanos a la hora de fomentar la innovación empresarial. Desde junio de 2007, fecha en la que comenzó el seminario, los ponentes han sido Patxi Ceberio, director general de Frenos Iruña, Enrique Zamarbide, director ejecutivo de recursos humanos de Medtronic, Paul Osterman, vicedecano de la MIT Sloan School of Management, Alejandro Ruelas-Gossi, director del Instituto Vasco de Competitividad, José Luis Marqués, ex-director General de manufacturas de General Motors Zaragoza y Juan Goyen, secretario general de UGT en Navarra.

Sobre el ponente:

Juan Goyen ingresó en UGT en 1990, cuando salió elegido para el comité de empresa de Bosch Siemens Sistemas de Frenado. Con posterioridad, formó parte de la Ejecutiva de la federación del Metal, Construcción y Afines (MCA). En julio de 2006 fue nombrado secretario general de UGT en Navarra.

**Para más información, contactar con Ana Yerro, T. 948337900
comunicacion@ifuturo.org**