

Flexibilidad con rostro humano

JOAN COSCUBIELA, Secretario general de CC.OO. de Catalunya

LA VANGUARDIA, 03.06.08

Los medios de comunicación se han hecho eco de un acuerdo firmado por CC. OO. con la empresa Escorxador de Girona para gestionar las relaciones laborales atendiendo a la diversidad de la plantilla. Es una apuesta para compatibilizar los requerimientos empresariales con las necesidades de las personas que trabajan en una pyme del sector cárnico con menos de 50 trabajadores, de los que la mayoría son inmigrantes y pertenecen a diez países distintos. Una empresa de servicios a otras empresas del sector que requiere flexibilidad en la organización del trabajo y que ha entendido que la flexibilidad no puede estar sólo al servicio de la máquina, sino que debe tener rostro humano.

En lo concreto, se acuerdan actuaciones para mejorar la acogida laboral, formativa y lingüística de los trabajadores, desde el momento de su ingreso. Recuerdo que hay empresas con dificultades para organizar el trabajo porque sus trabajadores no entienden ninguna de las lenguas de uso social en nuestro país. El pacto trata de facilitar el ejercicio del derecho a las licencias o permisos previstos en la ley o el convenio y el disfrute de las vacaciones de personas que tienen a sus familias a miles de kilómetros. Regula una organización flexible de la jornada anual que permite hacer compatible el trabajo con las prácticas culturales propias de los países de origen, que no siempre tienen acomodo en nuestro calendario laboral.

Los derechos reconocidos por el acuerdo son iguales para todos, sin discriminación de ningún tipo. La razón para acceder a estos derechos no

es religiosa, ni cultural, que nunca pueden estar en la base de los derechos laborales. Su fundamento está en un concepto de la flexibilidad que se adapta a las personas, que interesa a la empresa porque ayuda a fidelizar la plantilla; interesa a los trabajadores, que pueden hacer compatible su trabajo con su vida, e interesa al sindicalismo.

En Comisiones Obreras apostamos porque la negociación de los derechos continúe siendo colectiva - es nuestra fuerza-, pero su aplicación posibilite un espacio de disponibilidad de los trabajadores. Y esa personalización, que no individualización, de las condiciones de trabajo debe atender a una realidad estructural, la inmigración, a la que pertenecen ya el 13% de las personas que trabajan. Es nuestra apuesta por evitar la individualización de las relaciones laborales y que la religión y la cultura se conviertan en la base de los derechos.

Los empresarios deben entender que la flexibilidad del futuro sólo es viable si tiene rostro humano. Y que una economía eficiente no puede externalizar costes y riesgos a los trabajadores, haciéndoles incompatible trabajo y vida personal, o a la sociedad, provocando bajas tasas de natalidad, por poner sólo un ejemplo. Este pacto puede ser un referente de buenas prácticas, que espero que se generalicen en nuestras empresas. Así también se mejora la competitividad, eso sí, con rostro humano.