

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

Sindicatos y empresa

¿Podemos hablar todavía de clase obrera o es un estereotipo que conviene revisar?

Antecedentes históricos

La Revolución industrial se originó por los continuos y trascendentales inventos de una etapa que dura unos noventa años hasta 1870. La luz eléctrica, el gas y el transporte público sustituyen a los desplazamientos a caballo y al alumbrado con el candil de petróleo. Se produjeron profundas transformaciones económicas así como socioculturales y políticas en la sociedad. El aumento de las fábricas cambia la forma de sustento de las familias y origina movimientos migratorios y desplazamientos, dejando las zonas rurales para ir a las industriales que estaban en la ciudad. Cambian los roles familiares y las ocupaciones. Sucedieron muchos cambios y se dieron muy duras condiciones de vida, inicialmente, por la "invasión" masiva que tuvieron las ciudades que no estaban preparadas para acoger a tanta gente. Como reacción a esta concentración de trabajadores aparecen los movimientos obreros y los sindicatos.

Nace el llamado *movimiento obrero* que trata de organizar a la *clase obrera*; es decir, nace la organización de la clase obrera para defender sus derechos y compensar el mayor poder de los empresarios (societarismo) y que posteriormente, debido a la influencia política y social iniciada por ideólogos, se denominarían sindicatos, hasta que en 1864 se funda una Asociación Internacional de Trabajadores que es un sindicato mundial.

Por todo ello, se le llama la Era industrial.

Actualidad

Estamos en la Era de la información, sociedad del conocimiento o de la información. El desarrollo tecnológico (internet) y científico así como un nuevo management impulsa a que la información se traduzca en conocimiento.

"Según la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información llevada a cabo en 2003 en Ginebra (Suiza), la sociedad de la información debe estar centrada en la persona, integradora y orientada al desarrollo, en que todos puedan crear, consultar, utilizar y compartir la información y el conocimiento, para que las personas, las comunidades y los pueblos puedan emplear plenamente sus

posibilidades en la promoción de su desarrollo sostenible y en la mejora de su calidad de vida, sobre la base de los propósitos y principios de la [Carta de las Naciones Unidas](#)" (Wikipedia 09-02-2017).

La sociedad actual no es la misma que la de la Era industrial, aunque sean mayores los avances tecnológicos y científicos así como también mayores los cambios económicos y socioculturales. Las personas, empresas y sociedad requieren realizar cambios fundamentados en otros aspectos distintos a la época anterior, entre ellos, romper las normas de la inercia para adecuarse a las actuales características, ya que las condiciones de vida han mejorado sustancialmente, aunque existan graves problemas globales que resolver.

En este contexto, aunque los sindicatos siguen existiendo, la realidad muestra que lejos de apoyar los derechos de los trabajadores (que ya no es una clase obrera, salvo en países subdesarrollados y donde exista la explotación del ser humano y de muchos de sus derechos humanos fundamentales), restan libertad de decisión a quienes forman parte de ellos.

El sindicato en la empresa actual

He trabajado en diversas empresas, la mayoría de carácter multinacional y he convivido con los sindicalistas. Nunca me atrajo la idea de asociarme a ningún sindicato, porque lo que más me llamaba la atención era que eso me etiquetaba dentro de alguna idea política por un lado, por otro veía la falta de libertad de sus asociados para decidir, pues todas las directrices y actuaciones venían marcadas por sus líderes sindicales, hasta el punto de utilizar la violencia si cabe para que así fuera. Por ello, nunca han conquistado mi voluntad.

La fuerza mayor que utilizan es la de la huelga. Eso sí, una huelga que paga cada uno de los trabajadores que la respalda, no la paga el sindicato. Huelgas que intentan usar como arma en el momento que más perjudica a la empresa. Me pregunto entonces para qué tantas reuniones y negociaciones si al final utilizan la fuerza como arma de negociación.

Consiguen reducciones en sus condiciones de trabajo y beneficios personales, cosa que no consiguen para el resto de los trabajadores que representan.

Los derechos de las personas también los representan otras asociaciones, a parte de la legislación vigente, y otros profesionales del derecho que ofrecen una atención personalizada en cada caso.

Los representantes son generalmente personas improductivas, según dicen los propios empleados. Si se tiene la desgracia de formar parte de un equipo donde participe un sindicalista, estamos perdidos. El trabajo que no realice él lo tendrá que realizar el resto del grupo.

En cuanto a la función de propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, ¿será de sus amigos o familiares? ¿Será que quienes más interés tiene en conseguir ser representante de los trabajadores es porque ya peligraba su puesto de trabajo? Con la elevada cifra de desempleo que hay en este país, no se ve en qué forma participan los sindicatos en reducir dicha cifra. Los desempleados no tienen el derecho a organizar una huelga, aspecto paradójico desde mi punto de vista, pues tal vez son ellos quienes más deberían reivindicar su derecho a tener un trabajo digno y dignamente remunerado (valga la redundancia).

Reconceptualizando, revisando y cambiando la inercia para alinear los intereses de las personas, las empresas y la sociedad; centrándonos en las personas para que puedan crear, consultar, utilizar la información y el conocimiento forma parte de los aspectos fundamentales que **Nuevo Management** considera valiosos y acordes con la actual Era de la información para el progreso de la humanidad.

