

“Intentamos que se sumen a nosotros los mejores profesionales de las empresas porque son el mejor nexo entre los intereses de los trabajadores y los de las organizaciones”

MIGUEL VENEGAS CARRASCO,
Presidente del sindicato Valorian.

 10 min.



ORH) ¿Cuál es la propuesta de valor de Valorian y cómo estáis progresando desde que empezasteis hasta ahora?

Defendemos un modelo de diálogo sindical colaborativo y no confrontativo. A partir de ahí, cambia el paradigma por completo, porque entendemos que:

- Sin empresa no hay trabajo.
- Si las empresas van bien, las condiciones laborales mejoran.
- El empleado es el mejor cliente que tiene cualquier empresa.

Desde esas tres bases todo se concibe como un espacio en el que ambas partes (empleado y empresa) deben sumar, no enfrentarse. Y es que, desgraciadamente, el tema sindical parece haberse quedado anclado en la revolución industrial, en el origen de los movimientos sociales, y no ha sabido evolucionar. Los modelos sindicales tradicionales se representan con personas desmotivadas o, en algún momento, cabreadas con la empresa u organización en la que están, y en ese caso todo se concentra desde esa perspectiva.

Además, los modelos tradicionales viven del sistema de las subvenciones, que depende de la representatividad y no a la afiliación. Dada la desafección que existe en nuestro país, desgraciadamente hay muchos trabajadores y trabajadoras que no están afiliados a ningún sindicato.

En España, para poder promover un proceso electoral solamente es necesario un 10% de representatividad ya sea a nivel nacional o de empresa.

En la actualidad hay 300.000 miembros de comités de empresa. Llegar al 10% supone tener 30.000. En Valorian contamos con 2.200 delegados/as y, hasta lograr esos 30.000, imagínate lo que falta. CC.OO. tiene 100.000 representantes y UGT otros 100.000 aproximadamente, es decir, entre los dos suman casi el 70% del total de la representatividad. Como ese 10% es lo que permite poder promover elecciones, nos cuesta muchísimo promoverlas: primero, porque legalmente la ley no nos ampara, y segundo, porque debe hacerse a través de un mecanismo de los promovido por los propios trabajadores

“Para que una persona esté afiliada a una organización sindical no solamente ha de encontrar apoyo ante la empresa, sino también un valor a esa cuota para su vida profesional y personal”.

Para ello, previamente han de hacer una recogida de firmas de un 33%, después hacer una asamblea y, finalmente, que vote el 51% del total de la plantilla. A partir de ahí es cuando se puede promover elecciones.

ORH) ¿Cuál es el nivel de participación en general de los trabajadores españoles en las elecciones sindicales?

En las elecciones en las que nosotros participamos, el nivel de participación es bastante alto: hablamos de más de un 60-70%. Sin embargo, en otras empresas no llega ni al 10%.

ORH) ¿Cómo os enfrentáis vosotros a la desafección sindical?

Para Valorian es vital la afiliación, porque el 98% de nuestra financiación proviene de las cuotas de los afiliados. Entendemos que, para que una persona decida afiliarse a una organización sindical, no basta con que encuentre apoyo frente a la empresa —que es lo que promueve el sistema clasista tradicional—, sino que debemos dar un valor real a esa cuota, no solo en su vida profesional, sino también en la personal.

Por eso, ofrecemos serie de servicios y herramientas que trascienden el ámbito estrictamente profesional de la persona trabajadora. Por ejemplo: asesoría jurídica en todas las ramas del Derecho,

un seguro de salud digital con recetas electrónicas incluido en la cuota, un sistema de formación con descuentos en escuelas de reconocido prestigio, una red de ofertas y beneficios para que tanto la persona afiliada como su familia puedan acceder a productos y servicios, así como a la realización de declaraciones de la renta tanto para él como para su familia también. Es decir, lo vemos como como un cliente al que podemos mejorarle la vida profesional y personal, y al mismo tiempo que abordamos en paralelo retos que el tejido productivo necesita, como son planes de pensiones de empleo.

Intentamos, junto con la empresa, mejorar la productividad y, en consecuencia, también los incentivos que puede percibir cada trabajador o trabajadora por realizar bien su labor. Además, buscamos influir en su proceso de evaluación para favorecer su crecimiento e impulsar planes de carrera a través de la negociación colectiva.

Le damos una representación de 360°, que es donde radica nuestra propuesta de valor. Por eso contamos con la mejor ratio de afiliación en el sector privado de España por delegado. Es decir, por cada delegado o delegada tenemos 20 afiliados, algo que no consigue ninguna otra organización en el país. La media está en torno a 1 afiliado por cada 8 delegados.

ORH) Dices que el empleado es vuestro cliente. ¿Y la empresa?

Bajo nuestra perspectiva, en muchas ocasiones la empresa actúa de manera reactiva y pasiva frente al mundo sindical. Las personas trabajadoras deben promover la representación de sus intereses, pero han dejado en manos de los grandes sindicatos la forma en que se genera esta representación. ¿Qué suele ocurrir? Que en aquellas empresas donde no existe representación sindical, se evita por todos los medios que llegue

“Intentamos, junto con la empresa, mejorar la productividad y en consecuencia, también los incentivos de las personas trabajadoras por realizar bien su trabajo; y también impactar en su proceso de evaluación para hacerlo crecer con planes de carrera a través de la negociación colectiva”.

a haberla. En España hay de manera aproximada 1.440.000 empresas de dos empleados en adelante.

Solamente 40.000 empresas superan los 50 trabajadores. Y muchas de ellas no cuentan con planes de igualdad, a pesar de estar obligadas a tenerlos. Directamente, no tienen representación sindical y, como saben que deberán notificarlo a los sindicatos más representativos —que en el 90% de los casos son CC.OO. y UGT—, prefieren exponerse a una multa antes que implantar un plan de igualdad.

¿Cómo nos acercamos a las empresas?

Con un talante totalmente colaborativo e intentando que a nuestras filas se incorporen sus mejores profesionales. El problema es que un gran profesional, de mayor, no suele querer ser sindicalista. Cuesta convencerles de que es positivo que estén en nuestra organización, porque son el nexo perfecto de unión entre los intereses de los trabajadores y los de las empresas, que en realidad son los mismos.

ORH) Da la sensación de que el sindicalismo actual se aleja del futuro mercado laboral. ¿Dónde ponéis el foco vosotros hablando de digitalización de en el sindicato?

Nosotros ponemos el foco en la adaptación. Lo único permanente en la vida es el cambio; todo lo demás no lo

es. Y las sociedades que logran adaptarse son, a lo largo de la historia, las más competitivas.

Con esto, lo que quiero decir es que, como país y como sistema productivo, deberíamos estar a la vanguardia tecnológica. ¿Por qué? Porque es lo que blindará el estado de bienestar del futuro. Para ello hay que abrazar la inteligencia artificial, la automatización y la robotización, y al mismo tiempo cualificar a las personas trabajadoras para que también lo hagan.

La IA, la automatización y la digitalización, ¿pueden hacer que desaparezcan puestos de trabajo? Sí, pero también se crearán otros. El reto estará en que los trabajadores que hoy desempeñan unas funciones puedan reconvertirse para asumir otras, o en aprovechar la automatización para que las tareas que realicen sean más estratégicas y aporten un mayor valor.

ORH) Esa es la cara buena de la tecnología, pero hay una cara B: estamos implantándola siguiendo las pautas de productividad de la máquina, no la capacidad productiva de las personas y eso condiciona el bienestar corporativo. En España tenemos un modelo concreto de eficiencia y productividad. ¿Es exprimiendo más o de verdad estamos apalancándonos en la tecnología?

Nuestro país tiene un problema de productividad, y no se debe al número de horas que trabajamos ni al esfuerzo que ponemos en ellas. La cuestión está en el tipo de producción: no genera el mismo margen de beneficio servir un café que fabricar un coche.

Por ejemplo, en China el PIB per cápita —es decir, el nivel de productividad de sus trabajadores— es de 25.000 euros brutos al año, frente a los 74.000 de los españoles. Es decir, a igualdad de unidad de productividad, nosotros somos mucho más productivos que los chinos, pero allí son 1.400 millones de personas y nosotros apenas 50 millones.

Tenemos que cambiar nuestro modelo productivo como país. Actualmente, 3.500.000 personas se dedican al comercio y a la hostelería, actividades con un margen de beneficio muy bajo. Además, concentran los salarios más bajos y las jornadas más largas. Por eso, cuando hablamos de bienestar debemos situarlo en el contexto de las tareas que se realizan y de si los modelos son rígidos o flexibles, entre otros factores.

Ahora tú y yo podemos tener una videollamada mientras trabajamos, pero si estuvieras detrás de una barra no podrías hacerlo. Todo eso hay que ir sustituyéndolo por otro tipo de actividades que aporten más valor tanto a la persona como al tejido productivo. Por eso, cuando se implanta una nueva forma de trabajar, debe repercutir en el bienestar de la persona para mejorarlo, y para ello es necesario darle formación sobre cómo utilizar estas herramientas.

Es necesario que la persona perciba cómo el valor que aporta a su tarea puede mejorar o incluso incrementarse al reducirse su fatiga.

ORH) Da la sensación de que estamos siempre en modo desempeño y que no dedicamos espacios para el modo desarrollo, es decir, para aprender,

pensar, innovar, crear y cuidarnos también. ¿Qué estamos haciendo mal para tener las actuales cifras de absentismo en un momento en el que las empresas están invirtiendo más en bienestar?

El sistema productivo es, en determinados aspectos, un reflejo de nuestra sociedad. Si miramos el índice de absentismo en las empresas vemos que la primera causa son las enfermedades mentales. Y uno se pregunta: teniendo ahora el mejor acceso a medicinas, alimentos y servicios de salud, ¿por qué hay tanta gente de baja? ¿Por qué tenemos la sensación de que nuestra salud emocional ha empeorado?

Hay tres focos a los que debemos prestar atención:

- Primero, las expectativas ante la vida y cómo están condicionadas por las redes sociales, que promueven un éxito inmediato y difícil de materializar, lo que genera frustración.
- Segundo, contamos con un sistema de salud completamente colapsado. El ratio de médicos por habitante está superado y eso provoca que la atención se demore en el tiempo.
- Tercero, afortunadamente, hoy existe menos miedo a hablar abiertamente de los problemas de salud mental.

En el lado de las personas, es necesario que analicen las causas de por qué no se

ienten bien: ¿es porque consideran que no están bien pagadas?, ¿porque su estilo de vida no responde a las experiencias que quisieran tener?

Y en el lado de las empresas, deben procurar que su lugar de trabajo sea realmente bueno, no solo mediante políticas de bienestar, sino también a través de un liderazgo adecuado. Eso es lo que suma. ¿Y si lográramos que las personas vieran en el trabajo un lugar de refuerzo positivo frente a sus problemas externos? En realidad, estamos en la antítesis de lo que ocurre hoy.

ORH) El cambio en la cultura del trabajo impacta directamente en varios aspectos como la resiliencia, que ha disminuido notablemente, y en la responsabilidad con la que afrontamos nuestra tarea profesional día a día. ¿Te atreverías a decir que dentro de las cifras de desempleo actuales, es muy fácil acogerse a una baja amparándose en la legislación vigente?

En muchos aspectos, el sistema resulta bastante condescendiente. Más que facilitar, diría que lo que hace es permitir que una persona que dice estar mal, con medios sanitarios insuficientes e incentivos poco adecuados, reciba una baja médica sin una evaluación exhaustiva o con un diagnóstico y/o tratamiento que se demora en exceso. Las altas también se retrasan, en parte, por estas mismas causas.

“Tenemos 3.500.000 personas dedicadas al comercio y a la hostelería, una actividad económica con márgenes de beneficio bajos, salarios por debajo de la media y jornadas largas. Cuando hablamos de bienestar hemos de ponerlo en el contexto de las tareas y el sector en el que se desarrollan”.

Otro problema es el de las muchas personas que alcanzan los 18 meses de incapacidad temporal y deben pasar una revisión para determinar si se les concede una incapacidad permanente. Muchas de ellas son devueltas al mercado laboral cuando en realidad deberían recibir esa incapacidad, pero los presupuestos no lo permiten. Y, como no pueden trabajar, el problema termina recayendo en la empresa.

La complejidad tienen tres aristas:

- Las expectativas personales.
- La falta de medios en la sanidad pública para afrontar estas situaciones.
- La escasa capacidad de actuación de las mutuas de accidentes de trabajo, que cuentan con recursos pero no se les permite movilizarlos.

Si se corrigieran esos tres puntos, podríamos combatir el absentismo y reducir el elevado porcentaje de bajas. Es cierto que hay personas que abusan de su situación, pero también las hay que desean reincorporarse y se ven obligadas a esperar meses para poder hacerse una prueba.

ORH) Hay casos en los que se da una desafección: si no me das esto, me voy, me tomo una baja. En lugar de colaborar, como vosotros proponéis, se está en el extremo opuesto...

Se da por hecho que el empresario explota al trabajador y que el trabajador se aprovecha de la empresa. Si le preguntamos a cualquier persona si quiere cobrar más trabajando menos, la respuesta sería un rotundo sí. Pero si hacemos la misma pregunta a una empresa —¿está dispuesta a pagar más a cambio de que se trabaje menos?—, la respuesta sería no. Y ahí está la piedra angular de todo esto: la productividad. Yo te pago más si me produces más. Entonces sí, podrás tener mejores vacaciones, mejores salarios y mejores condiciones.

Es cierto que, para construir una sociedad más igualitaria, hay que establecer unos mínimos; de lo contrario, dejamos que la rueda del capital arrase con todo, buscando únicamente maximizar el beneficio del accionista. Pero también debemos tener cuidado con cómo se fijan esas reglas mínimas, porque muchas veces se legisla pensando en el número de votos y no en el bien social.

Los modelos sindicales tradicionales viven de las subvenciones que otorgan los gobiernos de turno. Por ejemplo, los Presupuestos Generales del Estado destinan 30 millones de euros a los sindicatos, que se reparten entre unos 300.000 representantes. Eso equivale a unos 100 euros por representante al año. CC.OO. y UGT, con 100.000 representantes cada uno, reciben alrededor de 10 millones cada uno. A esto se suman las subvenciones de comunidades autónomas, diputaciones, provincias, colaboraciones en órganos sociales, etc. Así se llenan las arcas. Y cuando el sistema de financiación depende de lo que te da el gobierno, es lógico que se defienda esa política.

En las últimas elecciones generales, por ejemplo, UGT y CC.OO. fomentaron el voto hacia partidos progresistas, politizando el sistema. Nuestras bases son diversas: tenemos afiliados/as que simpatizan con Sumar, Vox, Podemos, PSOE o PP... porque somos una organización sindical apolítica. Al final, cuando hay más trabajadores que empresarios, todo se convierte en una cuestión de aritmética electoral.

El empresario siente que cada vez se le estrangula más: más impuestos, más cargas para sostener el Estado del bienestar, ayudas, pensiones... Y si se queja, es solo una voz entre 3 millones de empresarios y autónomos. En cambio, hay millones de trabajadores que reciben mensajes como: “no te preocupes, vas a trabajar menos, vas a tener más garantías”. Pero eso termina reduciendo el valor del empleo, los beneficios y la capacidad de ser más productivos. Y, con ello, la sociedad se polariza.

La clase media, que debería estar impulsando la creación de empresas y empleo de valor, se está destruyendo. No puede ser que el 70% de nuestros jóvenes prefiera ser funcionario antes que emprendedor. Ese es el verdadero problema: estamos demonizando la figura del emprendedor y del empresario.

ORH) Cambiamos de tercio. ¿Qué opinas del modelo de conciliación que favorece la legislación?

Claramente, no está funcionando y nunca podrá hacerlo, porque es un modelo que recae exclusivamente sobre las espaldas de las empresas. Los sectores más feminizados, como el comercio y la hostelería, tienen horarios complejos y jornadas largas. Si una trabajadora se queda embarazada y pide una concreción de jornada para cuidar a su hijo, normalmente necesita conciliar por las mañanas. Pero la mayoría de los clientes compran o salen por las tardes y fines de semana, justo cuando más se necesita esa conciliación. Esto termina

“Hay millones de trabajadores que reciben mensajes como no te preocupes, vas a trabajar menos, vas a tener más garantías, y eso reduce el valor del empleo, de la capacidad de ser más productivos y de los beneficios empresariales”.

generando tensión entre la empresa y la persona trabajadora.

Lo que se debería hacer es implementar políticas sociales que premien a quienes quieren tener hijos y a las empresas que los emplean. Así es como deberíamos actuar como sociedad, pero no lo estamos haciendo, y llevamos mucho tiempo sin hacerlo. Por eso se tensan las relaciones, se judicializan situaciones y muchas empresas tiemblan cuando alguien se queda embarazada en estos sectores.

Afortunadamente, el teletrabajo ha permitido flexibilizar muchas cosas, pero no podemos olvidar que hay millones de personas que no pueden teletrabajar porque su labor simplemente no lo permite. Al final, es una cuestión del modelo productivo que tenemos.

ORH) ¿Funcionaría la jornada laboral de 4 días?

Nosotros fuimos la primera organización sindical en negociar su implementación en una empresa en España, y está funcionando muy bien. Pero todo depende del número de horas que se trabajen durante esos cuatro días.

Si pasamos de un modelo de cinco días a la semana con jornadas de siete u ocho horas, a otro de cuatro días con jornadas de nueve horas, eso puede generar problemas. Por ejemplo, impide recoger a los hijos del colegio o atenderlos adecuadamente.

Por eso, para mí, el debate no es solo si trabajar cuatro, cinco o seis días, sino cómo se distribuyen esas horas. En sectores como el comercio, donde se trabaja seis días a la semana, si se reduce el número de días, pero se incrementan las horas, muchos trabajadores no podrían adaptarse.

ORH) Y surge la pregunta sobre cómo se conjuga esto con el salario.

“El modelo de conciliación que promueve la legislación no está funcionando y nunca va a poder hacerlo porque es un modelo que recae exclusivamente sobre las espaldas de las empresas.”

Si se trabajan las mismas horas, el salario se mantiene. Pero si se reducen, como en una jornada de 32 horas semanales, solo puede mantenerse el salario si se produce lo mismo. ¿Cómo se logra eso? A través de nuevas tecnologías, allí donde sea posible implementarlas. Sin embargo, en muchos sectores es extremadamente complicado; simplemente, no se puede.

ORH) ¿Cómo es posible que, con una evolución clara de los beneficios empresariales, los salarios hayan retrocedido tanto? ¿Dónde está la eficiencia del modelo productivo? ¿Dónde está la responsabilidad social? ¿Dónde está la marca empleadora? ¿Y qué pasa con el edadismo y la sustitución de seniors más caros por juniors más baratos?

En España, el 50% de los trabajadores por cuenta ajena cobra menos de 23.300 euros al año. El problema es que, en sectores como la ingeniería, ya no competimos con la empresa de al lado, sino con países a miles de kilómetros, como India, donde sobran ingenieros y matemáticos y donde la renta per cápita y el coste laboral son muchísimo más bajos. Ese mismo producto de ingeniería que hace 30 años se pagaba a 45.000 euros, hoy se puede hacer por 8.000.

La cuestión reside en la ventaja competitiva que debemos desarrollar

como país. Si pretendemos competir con los mismos productos y en las mismas condiciones que países con costes mucho más bajos, siempre estaremos en clara desventaja.

Podemos poner aranceles, barreras o lo que queramos, pero la historia económica demuestra que eso no funciona. La única manera de fortalecer el país y dar a los jóvenes oportunidades reales es hacer cosas distintas a las que hacen otros, porque si seguimos compitiendo en la misma escala saldremos perdiendo. Esa es la recesión que tenemos por delante. No se trata de cerrar el mundo ni de frenar la globalización imponiendo barreras entre países; el problema es mucho más profundo.

Los márgenes empresariales han crecido, sí, pero el 90% de la riqueza mundial está concentrada en el 10% de la población. Y eso nos lleva a hablar de redistribución. Habrá personas ricas que seguirán siéndolo, pero no hablamos de los empresarios de las pymes, que representan más del 90% del tejido empresarial en España; hablamos de figuras como los fundadores de Tesla, Alibaba o Amazon.

Son casos excepcionales, quizá mil personas en todo el mundo. Pero no se trata de ponerles un impuesto y repartir lo que tienen.

El mundo actual funciona bajo una lógica de competencia global: todos contra todos. Y en ese contexto, o somos capaces de hacer las cosas mejor que el resto, o nos quedamos atrás. Esto ya no es solo un asunto español, sino europeo. Europa necesita políticas a medio y largo plazo.

La ventaja de China, por ejemplo, es que puede planificar a 40 años porque su liderazgo político es estable. En cambio, en Estados Unidos y Europa, los ciclos políticos son de cuatro años, y en el caso

europeo, cada país tiene su propia política, incluso dentro de los países, como ocurre en España con las comunidades autónomas.

El éxito de nuestro modelo productivo dependerá de la capacidad para diseñar políticas estratégicas a largo plazo, que generen un valor difícil de copiar. Y para lograrlo, debemos poner el foco en el valor social, no solo en los votos.

ORH) Está de moda poner a las personas en el centro pero, ¿qué significa realmente? No se trata solo de hacerlo con los trabajadores porque los empresarios también son personas.

Poner a las personas en el centro implica desarrollar políticas de crecimiento personal y empresarial que no se enfoquen únicamente en los resultados trimestrales. Si todo se mide en función del corto plazo, no estamos cuidando ni a las personas ni a las empresas.

La vida media de los CEO no supera los cinco años, en parte porque sus incentivos están ligados a resultados inmediatos. Eso genera orgullo de



Si todo se mide en función del corto plazo, no estamos cuidando ni a las personas ni a las empresas”.

pertenencia, desarrollo e identidad a corto plazo, pero no a largo. Y esa presión por obtener resultados a cualquier coste provoca estrés, ansiedad y decisiones que no siempre son sostenibles. Las empresas necesitan gasolina operativa para el corto plazo, sí, pero también una visión estratégica para el largo, porque esto no va de crecer porocer. Se trata de construir compañías

con una filosofía de supervivencia de 50 años, no de cinco.

Cuando se tiene esa visión, es posible poner realmente a las personas en el centro, porque entonces las políticas empresariales se orientan a mejorar la vida de las personas y, con ello, a fortalecer la empresa.

Acerca de ORH

Desde 2006 trabajamos para ofrecer contenidos e información de valor para el profesional de la gestión de recursos humanos, con el convencimiento de que el conocimiento, en sus vertientes de creatividad, innovación y aprendizaje continuo, es el principal valor de una dirección eficaz.

Más información:



<https://www.observatoriorh.com/>



[LinkedIn](#)