

Las enseñanzas de Tenneco

■ La peculiar lucha de la plantilla gijonesa de una multinacional



Holm-Detlev Köhler

Profesor de Sociología de la Universidad de Oviedo

La reapertura de la planta gijonesa de Tenneco tras nueve meses de lucha ejemplar de la plantilla, apoyada por la solidaridad de la ciudadanía gijonesa y algunos políticos europeos, nos llena de una alegría profunda en unos tiempos de pocas noticias alegres. Garantizar la continuidad de una planta industrial en una región caracterizada por un continuado declive industrial, ganar la batalla a una multinacional desde una posición absolutamente periférica, defender los puestos de trabajo, conseguir unas buenas condiciones para los prejubilados y evitar cualquier despido, todo esto significa un éxito impresionante para una plantilla unida en ocho meses de lucha y liderada por un comité lleno de inteligencia espontánea y autodidacta.

La reconsideración de una decisión de cierre por parte de una empresa multinacional después de ocho meses de lucha solidaria de la plantilla afectada no deja de ser un evento espectacularmente esperanzador. Ninguna teoría de fuentes de poder es capaz de explicar que 221 trabajadores en la periferia de la Europa occidental, salpicada por una duradera crisis económica y menguante de empleo industrial desde hace mucho tiempo, pueden convertirse en una voz sonante frente a la sede central de una multinacional norteamericana de más de 20.000 empleados en todo el mundo. Ninguna teoría económica es capaz de explicar, primero, el cierre de una planta tecnológicamente puntera que aporta beneficios; segundo, el asumir los costes de mantener una plantilla durante ocho meses sin trabajar; tercero, malgestionar una decisión de reestructuración europea con millones de costes innecesarios y pérdidas de juicios en cadena, y cuarto, el desinterés más absoluto de la empresa en aprovechar los recursos humanos y tecnológicos, los conocimientos y experiencias acumulados en la planta gijonesa. Ninguna teoría de sindicalismo puede explicar que una plantilla con representación de tres sindicatos federados a nivel nacional, europeo y mundial en su comité tiene que marginalizar a estos sindicatos para evitar el cierre y llegar desde Gijón a la Comisión Europea y, a través de ella, a la cúpula de la multinacional para renegociar el mantenimiento del empleo destruido.

Desde luego, son muchas singularidades que impiden hablar de un caso ejemplar o modelico extrapolable. La torpeza y el desinterés por parte de la ejecutiva empresarial, la implicación personal de algún eurodiputado y comisario europeo, la composición de la plantilla y su conexión con el entorno local, la irrupción de la crisis de Crimea que invalidó una relocalización hacia Rusia, etcétera, muchos factores contextuales contribuyeron al desenlace del caso. Sin embargo, en el centro sí está la ejemplaridad de la solidaridad de

la plantilla por encima de todos los intereses particulares, diferencias ideológicas, brechas generacionales, enfrentamientos del pasado, posiciones ocupacionales, etcétera; una solidaridad que ha sido capaz de contaminar una parte considerable de la comunidad local. Y a pesar de la singularidad del caso hay toda una serie de enseñanzas importantes para la sociedad y sus agentes sociopolíticos que convendría tomar en consideración, aunque confieso que mi optimismo hacia la capacidad de aprendizaje de estos agentes es muy reducido.

En primer lugar, una economía dominada por empresas transnacionales requiere una regulación que les imponga el respeto a unas normas como la negociación de decisiones de (re)localización con los representantes de los trabajadores y los gobiernos afectados, ambos democráticamente elegidos y legitimados. Sólo así podemos evitar la creciente volatilidad y arbitrariedad de las políticas empresariales, que además atienden cada vez más a criterios cortoplacistas de los mercados financieros y menos a compromisos con las personas y territorios. Estas normas escapan de la capacidad de gobernar de los estados y sólo son eficaces a escala europea con un mercado lo suficientemente grande para no poder ser ignorado por una multinacional. Seguir la senda neolibera-

l de desregulación y fortalecimiento del poder unilateral empresarial destruye empleo y bienestar social y, además, no contribuye en nada a la competitividad económica. El caso de Tenneco ha confirmado una vez más que las decisiones estratégicas de las grandes empresas no siguen ninguna racionalidad económica, sino que son resultados de luchas políticas internas en las cúpulas empresariales entre grupos de interés.

En segundo lugar, unas organizaciones sindicales eficaces necesitan una profunda ampliación y flexibilización de estrategia para poder ofrecer a los trabajadores herramientas útiles para la defensa de sus derechos e intereses. Si los trabajadores de Tenneco hubieran delegado su defensa de intereses a las organizaciones sindicales, hoy unos pocos estarían prejubilados y la mayoría con unas indemnizaciones y en el paro. Pero tampoco se trata de una alternativa entre dos tipos de sindicalismo, uno representativo de negociación y otro asambleario de movilización, tal como algunos lo quieren presentar. Las dos estrategias forman parte del abanico de la acción colectiva y la asamblea de los trabajadores de Tenneco fue necesaria para defender la maquinaria y el futuro de la planta y para conseguir el derecho a la negociación con la empresa, algo que los sindi-

catos no eran capaces de lograr. Pero la movilización asamblearia por sí sola tampoco hubiera conseguido nada sin unas instituciones europeas y sin unos derechos legales a reclamar en los tribunales.

El caso de Tenneco enseña así a los sindicatos asturianos el reto inmediato de establecer unas estructuras de comunicación y coordinación ágiles que garanticen que cualquier delegado sindical de una multinacional en Asturias tenga acceso a un comité de empresa europeo operativo y a los representantes sindicales de otras plantas de la multinacional en Europa, con el fin de poder afrontar decisiones estratégicas empresariales en el nivel adecuado y con la posibilidad de desarrollar estrategias coordinadas transnacionales. Si las decisiones importantes para los trabajadores asturianos se toman a nivel transnacional, los sindicatos no pueden quedar atrapados en sus estructuras locales.

En tercer lugar, y muy relacionado con lo anterior, se requiere una política multiescala para gobernar nuestras economías con empresas multinacionales como actores centrales. La Consejería de Economía del Principado, el Ministerio de Industria y la Comisión de Industria de la UE deberían estar conectados en forma de una red de desarrollo de políticas industriales y control de las multina-

ciones en Europa. Una primera iniciativa podría consistir en conseguir junto con los sindicatos la negociación y firma de acuerdos marcos europeos sobre reestructuración productiva —una figura reconocida en la normativa comunitaria y presente ya en más de 120 sociedades— en todas las multinacionales con operaciones en Asturias, para así establecer canales de información y negociación para las plantillas asturianas afectadas por decisiones estratégicas de las empresas multinacionales.

Finalmente, el caso Tenneco enseña la fuerza de una sociedad civil y comunidad local bien articuladas. Los gerentes de las empresas deben sentir la demanda social hacia políticas de formación, de igualdad y de innovación, la cooperación con entidades locales, el respeto al entorno social y ambiental. El éxito de la asamblea de trabajadores de Tenneco ha sido posible gracias al masivo apoyo de la población gijonesa. Hay que volver a enseñar a las empresas su responsabilidad social y para esto una sociedad civil activa con constantes demandas hacia la acción social y sostenible de la empresa es la mejor arma. Son muchas las enseñanzas de esta lucha solidaria épica con un final feliz, pero si sólo aprendiéramos estas pocas, el futuro de Asturias pintaría algo mejor.

LA EXIGENCIA EMPIEZA POR UNO MISMO, EN INDEPENDENCIA Y SOLVENCIA.

Sólo un banco con un **ratio de solvencia muy superior a la media del sector financiero** y con la mayor oferta de productos de terceros, es libre para ofrecerle una **gestión personal, independiente, profesional y especializada, sin recomendaciones interesadas y sin conflicto de intereses.**

Estos son sólo dos de los pilares sobre los que se basa la fortaleza y crecimiento continuo de Inversis Banco. Acérquese a nuestra oficina de Oviedo a conocer el resto.

Oficina de Oviedo
C/ Fruela, 5
985 200 204

> INVERDIS.COM
> 902 255 256



inversis
BANCO

TU EVOLUCIÓN FINANCIERA