Más tensión social

Tras cuatro años de crecimiento económico, los trabajadores creen que toca incrementar los salarios

ROSER VILALLONGA

los pensionistas podrían perder poder adquisitivo en el 2018

Mariano Guindal
Madrid

Se habla mucho del incremento de la tensión política, pero muy poco de la conflictividad laboral. Y lo cierto es que se están produciendo una conjunción de factores que permiten prever un "otoño caliente". No deberíamos olvidar que los grandes conflictos no se producen en medio de una crisis sino en la fase de recuperación. Han pasado cuatro años de crecimiento intenso de la economía y los trabajadores piensan que ya ha llegado el momento de disfrutar de las mieles de la nueva etapa. En lo que va de año se han duplicado las huelgas, y esto es solo el principio.

¿Es posible una huelga general similar a la del 14 de diciembre de 1988 contra el gobierno de Felipe González? Es difícil, pero no les faltan ganas a los sindicatos. CC.OO. y UGT necesitan recuperar protagonismo para evitar que les desborden de nuevo los movimientos populistas como les pasó durante la recesión. Además, sus secretarios generales, Unai Sordo y Pepe Álvarez, son nuevos en el cargo y necesitan ganar visibilidad. Pocas cosas dan mayor protagonismo a un dirigente sindical que una gran huelga.

No obstante, para que resulte una gran convocatoria tienen que asegurarse su éxito y eso es una incógnita hasta que se hace. De momento, tienen el apoyo de toda la oposición, que estaría encantada de desgastar políticamente a Mariano Rajoy, que atraviesa un momento complicado. Además, tienen a su favor la razón moral, y en consecuencia el apoyo social, al haberse generalizado la percepción de que la salida de la crisis es desigual y que se ha incrementado una injusta distribución de la riqueza. Se trata de reequilibrar una recuperación que está favoreciendo a las rentas del capital frente a las rentas del trabajo.

El fracaso del pacto salarial entre la patronal CEOE y los sindicatos para este año abona estas protestas. El próximo día 18 volverán a reunirse para hablar de la negociación colectiva para el 2018 y será un test para saber si podría prosperar una gran movilización.

==========

Se ha generalizado la percepción de que de la crisis se sale con una desigual distribución de la riqueza

Pero desencanto y agravios no bastan. Se necesita una "agresión" que encienda la mecha. Bien podría ser la reforma laboral de 2012, que ha debilitado el poder sindical dando mayor relevancia a la negociación a escala empresarial frente a la sectorial. Dicha reforma dio mayor poder a la patronal, ya que les permite cambiar unilateralmente los salarios (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores).

Sin embargo, todo parece indicar que la auténtica excusa podría llegar de la mano de los Presupuestos Generales del Estado para 2018 que se presentarán antes del 30 de septiembre, y en los que por primera vez los pensionistas perderán poder adquisitivo. De acuerdo con la última reforma, la subida se limitará al 0,25% frente a una previsión de aumento de los precios de algo más de punto y medio. Una decisión que lastrará los salarios de los empleados públicos que se mantendrán próximos al uno por ciento, perdiendo también poder adquisitivo.

Esta política de rentas del Estado sí que podría ser la espoleta que hiciese estallar el conflicto social. La sociedad ha visualizado a través del laudo dictado a Eulen que las empresas tienen dinero para repartir, por lo que ha llegado el momento de presionar. Una subida lineal de doscientos euros al mes, como el que se ha dado a los vigilantes del aeropuerto del Prat es un estímulo suficientemente atractivo para apuntarse al conflicto. Y lo que es más importante aún, ahora los trabajadores han perdido el miedo a perder sus puestos de trabajo.

Si no fuese por el conflicto catalán, el reparto de la riqueza debería centrar el interés público. Para algunos, como para el líder del PSOE, Pedro Sánchez se tiene que hacer subiendo los salarios. Para otros, como el ministro de Economía, Luis de Guindos, creando empleo: "El problema de España no son los salarios sino el paro". El Consejo de Ministros ya lo ha debatido y le ha pedido a la ministra de Empleo, Fátima Báñez que no vuelva a hablar de indiciar salarios con precios. ●

==========

Esperando a la EPA

● ¿Se está desacelerando la ● creación de empleo? Esta es la pregunta que se hace el Gobierno a la vista de los malos datos de afiliación a la Seguridad Social del mes de agosto. Las opiniones están muy divididas. Los expertos piensan que se produjo una "burbuja" en las cotizaciones por el "boom" turístico y que tal burbuja se pinchó con el final de la temporada. Habrá que esperar a la EPA del tercer trimestre –que será muy buena– para saber lo que está pasando de verdad.

Sílvia Forés

Directora de recursos humanos de Baker McKenzie Barcelona

Hay que saber 'liderar' al jefe

En el mercado laboral se habla de que uno de los principales motivos por los cuales un empleado abandona su puesto de trabajo es por culpa de su jefe. De hecho, un 41% de los encuestados por una conocida red profesional lo considera la causa principal.

Recuerdo que en el inicio del curso escolar mi madre siempre me decía: "Hija, atenta, fíjate bien, que cada maestrillo tiene su librillo". Me transmitía así, de forma muy sencilla, a través del refranero popular, una sabia advertencia: primero, observa y luego, adáptate. Llevar esta máxima al terreno profesional, tras tantos años en la escuela, debería ser relativamente fácil, pero, por lo visto, nada más lejos de la realidad.

Es curioso cómo siendo conscientes de la gran importancia de este factor en un puesto de trabajo y existiendo tantos cursos sobre liderazgo, con títulos tan diversos que abarcan desde liderar a tus colaboradores hasta liderarte a ti mismo, no exista un manual universal que, apuntando en sentido ascendente, nos permita salir airosos en la gestión diaria con cualquier jefe. Y es que, desde hace relativamente poco tiempo en el mundo laboral, se habla mucho de resiliencia, de ser capaz de salir de la zona de confort y de pensar *think out of the box* como competencias de moda y estoy muy de acuerdo en que ayudan; pero, seamos realistas, si un empleado no es capaz de encontrar el mejor modo de tratar con su jefe, las posibilidades de éxito en un puesto se reducen considerablemente.

Entender esto puede ser una auténtica cuestión de supervivencia: ser feliz en una organización, tirar la toalla o, en el peor de los casos, implicar un despido. Captar si un jefe desea estar informado de todo o si, por el contrario, prefiere que lo dejen tranquilo, si le gusta rodearse de gente creativa o contar con un equipo más bien conservador, si odia repetir las cosas o prefiere que le pregunten con asiduidad todas las veces que haga falta... en definitiva, un sinfín de estilos y preferencias que el empleado debería intentar conocer lo antes posible, con el fin de anticiparse a las necesidades de quien decide y poder proporcionar así el máximo soporte que este jefe espera y necesita recibir.

Supervivencia
El empleado debe conocer los estilos y preferencias de su superior para adaptarse con comodidad en el trabajo e intentar ser feliz

Tras haber sido testigo a lo largo de mi experiencia profesional de unas cuantas salidas de empresas por parte de compañeros, conocidos y amigos, he llegado a la conclusión de que los empleados pasan mucho tiempo intentando comprender cuál es la cultura de empresa, cuáles son sus indicadores de éxito, bajo qué parámetros se les evaluará, etc., pero se han olvidado de gestionar o, mejor dicho, de "*liderar*" de algún modo a su propio jefe. Y en la vida profesional de cualquier persona, que se augura larga y movida –los que no sean su propio jefe, obviamente–, además de por sus cualidades, que sin duda deberán existir, triunfarán por dos motivos: uno, por tener vista y, dos, por ser empleados que, como los camaleones, se adapten mejor y más rápido al medio que marque ese maestrillo al que se refería mi madre hace ya unos cuantos años. |