

“Els sindicats hem de reduir les nostres estructures”

Vostè va ser el principal referent sindical a Ford-Almussafes durant 24 anys. Hi ha qui diu que va fer massa concessions a l'empresa ..

—A Ford, UGT ha sigut un sindicat que ha mostrat capacitat de negociació i que ha estat obert a escoltar la companyia. Va arribar un punt en el qual Almussafes s'estava quedant endarrerida respecte a la resta de factories competidores. A la vista del fet que la direcció no ens atenia, vam decidir fer el salt i dirigir-nos directament als responsables europeus. Els vam fer comprendre que calia fer inversions per mantenir la competitivitat i assegurar el futur. En les negociacions sempre vam mantenir un principi: sempre que no afectara els drets dels treballadors aconseguits durant tants anys, estàvem disposats a parlar de reduir costos, assumir nous processos de treball, ser més flexibles, canviar horaris... Al final vam aconseguir que no s'alterara cap dret dels treballadors. A canvi, vam aconseguir que Ford invertira mil milions d'euros en la factoria i assignara nous models. Gràcies a l'acord que vam signar el 2007 l'activitat a Ford està assegurada per als pròxims 20 o 30 anys.

—Els crítics diuen que UGT, a Ford, estava al servei de la direcció, que era un sindicat groc.

—Que 7.000 treballadors siguin afiliats de Ford ens avala. Crec que si tanta gent està al nostre costat és perquè confien en la manera com fem les coses perquè som capaços de traslladar propostes que eviten als treballadors la incertesa. Critiquen que treballem amb la direcció, però difícilment es poden assolir grans fites i dissipar les incerteses del futur si no es treballa amb la direcció. No hi ha manera d'arribar a acords si no és amb la direcció. Els treballadors no són babaus i van allà on més bé es defensen els seus drets.

Gonzalo Pino acaba de substituir el dimittit Conrado Hernández com a secretari general de la Unió General de Treballadors del País Valencià. “La societat civil va un pas per davant dels sindicats”, admet Pino, referent sindical de Ford-Almussafes durant 24 anys.

—Des de CCOO es critica que en aquells acords de 2007 s'eliminara el menjador, els plans de jubilació i alguns minuts de descans.

—En un moment determinat ens vam adonar que calia ser més competitius i per ser-ho calia prendre mesures. La nostra postura era que de cap de les maneres no es podien tocar els salaris ni els drets adquirits. Per contra, estàvem disposats a tocar tot allò que estiguera al marge d'aquests dos elements, per aconseguir ser més competitius. I això, ho vam fer amb el suport dels treballadors. Avui hi ha temps per menjar l'entrepà i el menjador continua estant disponible.

En el món laboral és molt important quina és la correlació de forces. I en el cas d'UGT a Ford vam aconseguir sumar més i més treballadors i això ens va situar en una posició de força enfront de la direcció.

—I després de vint-i-quatre anys a Ford, què pensa que pot aportar

com a secretari general d'UGT al País Valencià?

—Si m'he presentat és perquè tenia el suport dels meus companys. Vull fer la millor gestió possible en benefici dels interessos dels treballadors i les treballadores

—Conrado Hernández, quan va marxar, va dir que ell procedia del sindicalisme clàssic i que potser el seu perfil no era el més adequat per afrontar els nous temps i els nous reptes del sindicat. Considera que vostè representa la renovació en comparació d'Hernández?

—Allò que diu el company Conrado ho diu ell i no jo i, per tant, no pense interpretar-ho. Des del meu punt de vista, no es tracta tant de parlar d'edats sinó d'idees. Estic en desacord amb aquells que diuen que algú, pel fet de ser gran, té idees caduques. L'experiència ha de deixar pas a la gent jove però els joves també han d'adquirir experiència. Altrament, passa com en molts partits, sobretot a l'esquerra: l'obsessió per la joventut ha provocat que es balafie molta experiència. El resultat, en l'esquerra, és una situació quasi caòtica.

—En una entrevista per a *El Mundo* deia que la seua manera de pensar era diferent de la de Conrado Hernández. En quin sentit “diferent”?

—No sé si diferents. Jo crec que les coses s'han de resoldre de manera eficaç i hem d'estar molt presents en la societat i en el món del treball. La societat reclama dels sindicats més claredat, més implicació i que solucionem els problemes. El que no pot ser és que estiguem permanentment denunciant els problemes però no els donem solucions. Els sindicats han de retornar als seus principis: solucionar els problemes. I per fer-ho, hi ha dues vies: la confrontació i la negociació. Jo estic més per la confrontació que per la negociació. Aquesta és la diferència

entra la manera de pensar de Conrado i la meua. Jo crec que hem d'anar cap a la confrontació de les polítiques neoliberals que han deixat la nostra comunitat en la precarietat. Estem en una situació limit en molts àmbits. El 24 per cent dels valencians estan per sota del llindar de la pobresa. No es tracta només de denunciar; cal actuar.

—**Diu vostè que és partidari de la confrontació. Però a Ford va ser sobretot un home de negociació.**

—No, he estat un home de confrontació. Les fites a Ford es van aconseguir gràcies a una confrontació permanent que ens va permetre ser entesos i escoltats per la direcció de la companyia. En la confrontació vam anar sumant nous treballadors perquè sempre vam comptar amb ells. Ara és l'hora de confrontar-nos amb una administració que en els últims set anys s'ha negat a desenvolupar el diàleg social.

—**Ha dit que cal que els sindicats s'impliquen en la solució dels problemes de la societat. Significa això que en els últims anys els sindicats s'han acomodats?**

—No ens hem acomodats, però hem tingut una visió diferent de com tractar els problemes que tenim els treballadors i les treballadores en la nostra comunitat. En aquests moments per a cada problema hi ha una plataforma que aborda aquest problema particular. La societat civil va un pas per davant dels sindicats. El resultat és que s'aconsegueixen petites fites particulars, però en allò que és general perdem tots. La defensa dels treballadors i treballadores i les seues condicions de vida s'ha de fer globalment. El sindicat ha de recuperar protagonisme i bolcar-se en la societat per solucionar la globalitat dels problemes.

—**No són els únics que senten que la societat civil els ha passat per damunt. Això també els ha passat als partits polítics. Així doncs, l'estructura dels sindicats ha quedat antiga, obsoleta?**

—Els sindicats no tenim estructures obsoletes, però s'han d'adaptar a la realitat. Hi ha el fenomen de Podem, que parteix de la societat civil, però resulta que acaba imitant l'estructura dels partits tradicionals i fins i tot assumeix postures socialdemòcrates. En definitiva, el que fan és una còpia

Gonzalo Pino, nou secretari general d'UGT al País Valencià

PREATS I CAMPS



Un home de Ford

Gonzalo Pino va néixer a Tetuan (Marroc) l'any 1954. Fill de pares malaguenys exiliats a causa de la dictadura, la família es va traslladar a València quan Gonzalo comptava 14 anys pel trasllat del seu pare, que aleshores treballava al que ara és AENA. Amb només 22 anys, va ingressar a la planta de pintura de Ford. Corria l'any 1976 i la multinacional de l'oval, que feia només un any que havia aterrat a Almussafes, reclamava mà d'obra. "Jo aleshores militava en un partit d'extrema esquerra i em vaig afiliar a una agrupació de treballadors que fou l'embrió del sindicalisme a Ford", explica. Tan bon punt CCOO es va legalitzar s'hi va afiliar i l'any 1980 va fer el salt a la UGT. "Cada sindicat estava sota l'òrbita d'una opció política—explica Pino per justificar el canvi— i la meua manera de ser no anava amb la ideologia del PCE". El 1986 fou nomenat secretari general de la secció sindical d'UGT a Ford, on va estar-se fins a l'any 2010. "Sempre he estat i estaré al costat dels treballadors", diu. Durant aquest temps va convertir UGT en el sindicat de referència de la factoria d'automòbils, on compta amb 7.000 afiliats. En els últims quatre anys havia exercit com a responsable d'acció sindical d'UGT dins l'equip del seu antecessor, Conrado Hernández, qui va haver de dimitir el desembre passat a causa de la pèrdua de suport dins l'organització. El maig de 2016 Pino haurà de revalidar el càrrec que ara acaba d'estrenar.



dels partits tradicionals. Parlen molt de cercles però ací fa temps que treballem mitjançant assemblees. Dit això, els sindicats tenim estructures que hem de reduir perquè tots els recursos vagin a l'atenció de les necessitats dels afiliats i els treballadors. Hem d'adaptar-nos a la realitat.

—I què sent quan als partits majoritaris i als sindicats se'ls col·loca dins el mateix sac i se'ls posa l'etiqueta de “casta”?

—No tenim res a veure. Els sindicats sempre hem treballat amb les bases i amb processos completament democràtics. Els sindicats no som casta.

—Tem la pèrdua de credibilitat que per als sindicats ha significat l'afer dels ERO a Andalusia?

—No. El nivell d'afiliació no s'ha vist malmès. Els treballadors saben identificar comportaments particulars i destriar-los de la tasca que fem. Els sindicats no han de ser un lloc per fer carrera professional, sinó la ferramenta

principal per defensar els interessos dels treballadors. I les actuacions irregulars es tallen de soca-rel.

—I les targetes *black* de Caja Madrid?

—Són coses que han passat i que no es poden tolerar. Però són problemes menors en comparació de tots els que ha generat la banca, les polítiques neoliberals o les reformes laborals. En tot cas, resulta injust que el debat públic es focalitze en actuacions d'aquest tipus. Ens volen distreure perquè ens oblidem de quins són els veritables problemes d'aquest país: anem cap a una societat on tenir un treball ja no és garantia de no ser pobre. Treballarem perquè els treballadors tinguin una vida digna.

—S'ha convertit en secretari general d'UGT en un moment convuls per al seu sindicat, després de quatre ERO i amb una reducció considerable dels seus ingressos. Quina és la situació econòmica d'UGT-PV?

—És una situació complexa. L'administració ha incomplert els seus compromisos i això ens ha deixat en una posició molt complicada. Nosaltres disposàvem d'una estructura conforme a aquests compromisos. No pensem renunciar a reclamar aquests diners, perquè són partides que procedeixen de les quotes dels treballadors i dels empresaris, però alhora hem de ser conscients que els nostres ingressos han de procedir de les quotes dels treballadors.

El nostre futur implica bolcar-nos en l'acció sindical, de manera que augmentem l'afiliació. Hem d'anar cap a un nou contracte social perquè el que teníem l'han dinamitat. Això només ho aconseguirem si més gent s'uneix a nosaltres i en la correlació de forces nosaltres tenim una posició forta. Estic convençut que la nostra principal font d'ingressos han de ser les quotes de l'afiliació. I per a això reduïrem la nostra estructura més encara i l'adequarem a les necessitats reals que tinguem.

—Reduir estructura significa fer fora més treballadors? L'equip anterior va haver d'aprovar quatre ERO.

—En aquests moments no volem fer fora més treballadors. Però sí que se n'ha d'adequar l'estructura. I això implica que tots els qui estem en la casa negociem reduccions salarials i de jor-

nada. L'objectiu és mantenir els llocs de treball però que tots posem de la nostra part per mantenir l'estructura. Estic convençut que la secció sindical de la casa ho entendre i seran partícips d'un paraigua de mesures que permeta mantenir els llocs de treball i alhora reduir costos per mantenir l'estructura.

—Es fa estrany sentir parlar de mesures de flexibilització a un sindicalista quan els sindicats han lluitat precisament contra això.

—Depèn de la perspectiva amb què es mire. Què fem els sindicats quan una empresa o un sector planteja que acomiadarà part de la plantilla? En primer lloc, saber com està l'empresa i a partir d'aquí l'única eixida que permet que els treballadors ixquen en condicions de protecció quant a atur, prejubilacions, etcètera són els ERO. Els ERO han permès durant els anys més durs de crisi les prejubilacions, és a dir, el rejueniment de les plantilles. També a UGT hem fet contractes de relleu. En definitiva, en el sindicat hem fet el que es fa en el món real. El que no podíem era aplicar unes polítiques en les empreses i no fer-ho en la plantilla del nostre sindicat.

—D'acord, però sembla com si assumiren el discurs dels empresaris.

—No. Tots els sindicats d'aquest país han hagut de negociar ERO perquè no hi ha alternativa. Els ERO presenten un ventall de possibilitats perquè els treballadors no es vegin desemparats a l'hora d'eixir de l'empresa. Per als sindicats, allò prioritari és que no es tire cap treballador al carrer. Per això hem apostat per fórmules que permeten reduccions de jornada, reduccions salarials...

—Però, pel que diu, quasi sembla que els ERO siguen una benedicció...

—No, no ho són. Però sense la ferramenta dels ERO hi hauria hagut acomiadaments sense cobertura per als treballadors. En això seria bo que els empresaris espanyols aprengueren dels empresaris alemanys, que prioritzen el manteniment dels llocs de treball. Els treballadors han de ser sempre el principal valor de les empreses. I en situacions límit el que s'han de buscar són solucions com les prejubilacions o reduccions salarials.

Violeta Tena