

"Siempre hicimos lo correcto"

Sergio Prendoné Pita analiza el conflicto laboral de su empresa en 2009, el más resonante del año, y opina que todos sufrieron más de lo "esperable"

SOFIA CORRAL
LA NACION

En el hall central dos personas colocan un cartel con el nuevo logo de la firma. A unos cuantos metros, en la guardería, chicos comen milanesas con puré. Fuera de la planta, olor a galletitas recién horneadas. Las huellas del conflicto laboral en Kraft Foods Argentina parecen haber quedado atrás. Pero dos carpas fuera de la empresa lo recuerdan: ex empleados reclaman su reincorporación.

En la planta de la ex Terrabusi en Pacheco se vivió uno de los conflictos laborales más serios en 2009. Incluyó despidos, confrontaciones, caos de tránsito y hasta la toma y paralización de la fábrica por más de 30 días. Los reclamos traspasaron los límites de la empresa, se trasladaron a metros de allí, a la ruta Panamericana, e incluso al centro porteño.

"La secuencia fue muy clara. El 30 de junio nos pidieron una licencia con goce de sueldo por la gripe A. Nosotros dijimos que no. El 3 de julio rodearon este edificio e imposibilitaron la salida de la gente que todavía estaba adentro", da su versión Sergio Prendoné Pita, director de Recursos Humanos para el Cono Sur de Kraft, la empresa norteamericana que esta semana acordó la compra de la británica Cadbury, con una fábrica en Victoria, partido de San Fernando. A casi tres meses de haber firmado un acuerdo, Prendoné Pita bosqueja un balance de lo ocurrido.

¿Por qué surge el conflicto?
-No había una sola persona contagiada por la gripe A. Luego, aseguraron que el virus estaba dentro de la planta. Siempre planteamos la instancia de diálogo. Nosotros tomamos muchas medidas de prevención. Trajimos infectólogos para que dieran charlas. Ninguna empresa cerró un mes. Seguimos las indicaciones que realizó en ese momento el Gobierno.

¿La guardería no se cerró por el brote de la gripe A?
-Se cerró como medida preventiva, siguiendo la resolución que dictó la provincia de Buenos Aires.

¿Qué pasó con los chicos?
-Dimos un plus de dinero a los empleados para que pudieran pagar una guardería privada o bien una persona para que quedara a cargo de los chicos en sus casas.

¿Cómo fue la negociación?
-No fue simple, pero teníamos claro lo que no estábamos dispuestos a negociar: la seguridad de nuestros empleados. No podíamos aceptar las agresiones, las amenazas y los métodos violentos. Delineamos el camino: acá la gente viene a trabajar en paz. Este es un lugar de trabajo.



Las protestas habían dejado huella en los ingresos a la planta de Kraft en Pacheco; Sergio Prendoné Pita, director de Recursos Humanos para el Cono Sur de la empresa

¿Cuál fue el día más difícil?
-Hubo muchos días duros. Un momento muy difícil fue el día del desalojo. Ver que tenía que intervenir la Policía. Kraft está en el país para hacer galletitas, chocolates, jugos y pastas. Para que la gente trabaje en paz. Como decimos en Recursos Humanos, "seamos el empleador elegido". A una persona que recién ingresa le lavamos la ropa, puede dejar sus hijos en el jardín de infantes, ir al supermercado acá adentro, hacer deportes, tiene dos bancos.

Entonces, ¿por qué piensa que surgió el conflicto?
-Creo que no tenía que ver directamente con la gripe A. Había otros fines que no llevo a descubrir. Era la enfermedad o podría haber sido cualquier otro asunto.

¿Qué iniciativas llevaron adelante con los empleados?
-Trabajamos mucho la comunicación. Desayunos, capacitaciones y reuniones. Siempre se mantuvo la comunicación con los empleados sobre lo que estaba pasando. Estas comunicaciones no solamente eran dirigidas por los gerentes, los directores y el presidente de la compañía. La idea fue primero informarles y después generar un espacio para canalizar las dudas. Decirles: "Esta es la situación, esto es lo que está pasando y ésta es nuestra posición".

¿Recibieron apoyo de los empleados?
-Más de 500 cartas, que ofrecimos en el Ministerio de Trabajo, donde los operarios nos decían: "Yo quiero venir a trabajar, no tengo nada que ver con este conflicto".

¿Firmaron un acuerdo?

LA VISION DE EXPERTOS



ROBERTO LUCHI
DIRECTOR DEL CENTRO DE NEGOCIACION DEL IAE

"Para un acuerdo es necesario ceder aspectos secundarios de los intereses, que pueden ser esenciales para la otra parte. Una negociación es exitosa cuando construye valor y permite una relación sustentable entre partes"



BERNARDO HIDALGO
DIRECTOR DEL GRUPO HIDALGO Y ASOCIADOS

"En un conflicto como éste, el clima organizacional se ve afectado, se pierden energías y es probable que la productividad merme. Se dilapidan horas en reuniones y el acuerdo demora mucho tiempo"

-El 16 de octubre firmamos el sindicato, los dos ministros, gran parte de la comisión interna y nosotros. Reincorporamos a 70 personas. En total se despidió a 28.

Viendo el conflicto más lejano, ¿cambiaría algo?

-No, porque en todo momento hicimos lo correcto. Tratamos de sentarnos con los interlocutores que nos exigían cosas y nosotros dimos nuestro punto de vista. Siempre dijimos lo mismo, vayamos a los lugares que corresponde, ya sea el Ministerio de Trabajo, la Justicia, el Ministerio de Salud. Y lo hicimos.

Un poco de autocrítica... ¿No cambiaría absolutamente nada?

-Los planes para estar más cerca de la gente. Tener mayor comunicación y más seguida. Eso quizás hubiera evitado determinadas situaciones. Es el único cambio claro que haría.

¿Hubo empleados agredidos?
-Más de 120, que querían trabajar y fueron agredidos para no hacerlo.

¿Cómo intervino Kraft en esa situación?

-Es que se trató de una acción privada. Kraft no puede intervenir.

¿Pero no estaban dentro del lugar de trabajo?

-Estaban dentro de su lugar de trabajo. Por eso Kraft hizo su denuncia como correspondía, como compañía, pero quien fue agredido tuvo que hacer la denuncia como particular damnificado.

Después de la firma del acuerdo los conflictos continúan...

-En realidad, hubo un reclamo permanente de las personas que no fueron reincorporadas. El resto de las personas que no fueron reincor-

poradas llegó a arreglos legales con la empresa.

¿Desde cuándo está la carpa afuera?

-Desde que se firmó el acuerdo.

¿Qué reclaman?

-Están participando de audiencias en el ministerio para pedir que se reconsidere su situación. Nosotros no estamos yendo porque no fuimos citados. Estamos fuera de esa negociación porque para nosotros con la firma del acuerdo se terminó el conflicto.

¿Cuánta pérdida ocasionó el conflicto?

-Mucha.

¿Un número?

-No te puedo dar un número, pero mucha plata. Lo bueno es que no hubo falta de stock.

¿Cómo se sintió el día después de la firma del acuerdo?

-Mucho más relajado porque para mí la tranquilidad mayor es que esta planta esté trabajando normalmente.

¿Qué fue lo negativo y lo positivo del conflicto?

-Lo negativo es que todo el mundo sufrió mucho más de lo esperable. El tiempo que perdimos no lo podemos recuperar de ninguna forma. Muchos se sintieron amenazados. También hubo cosas positivas: el altísimo compromiso de la gente. Ver que la gente tiene la camiseta puesta. Durante el conflicto, cientos de personas trataron de arrancar la línea de producción. Pero el grupo era muy agresivo y no los dejaba arrancar.

¿No tenían miedo de que pasara algo más grave?

-Nuestra postura como compañía era que no enfrentarían a esta gente

porque quizá lo que estaban buscando era una confrontación.

¿Qué habilidades se requieren en este tipo de situaciones?

-Una que ya tenía, pero creo que desarrollé aún más, fue la paciencia. Y otra que creía tener, pero que también desarrollé, fue la perspectiva. Cuando vos tenés mucha agresión en muy corto plazo normalmente la tendencia es solucionar el corto plazo y olvidarte de cuáles son las consecuencias. Justamente eso es lo que creo haber desarrollado: no tengo que tratar de solucionar lo que pasa hoy, sino cómo va a ser la salida de este conflicto y cómo va a estar la gente después. No solamente fue importante el qué, sino el cómo salir de la crisis.

¿Cuáles son las expectativas para este año?

-Será un año con muchísimos desafíos. La clave para enfrentar épocas de desafío en el mercado es a través de gente más preparada. Tenemos programas fuertes de entrenamiento.

¿Qué ocurrirá con los sueldos?

-El primer parámetro que tomamos para ajustarlos es la inflación. El segundo es qué tan buena fue la performance durante el año anterior y cuál es el potencial del empleado. A diferencia de otras compañías, lo tenemos una vez al año.

¿Porcentaje de aumento?

-Ronda el 14 por ciento, según los parámetros que nos dan las consultoras.

lanacion.com

Video. Para ver más comentarios del entrevistado ingresar a www.lanacion.com.ar/empleos