

HARRI TAPIO AIRAKSINEN VICEPRESIDENTE DEL VTT DE FINLANDIA

Este finlandés, experto en ciencias económicas y sociales, ocupa la vicepresidencia de uno de los centros tecnológicos más prestigiosos de Europa, el VTT. Gracias a él, la región de

Tampere, muy similar a Navarra en superficie y población, ha pasado de ser una región deprimida a ser un referente para el mercado europeo



A la izquierda, José Manuel Ayesa, presidente de la CEN. Junto a él Harri Tapio Airaksinen y Ana Ursúa. /CALLEJA

“Tampere pasó de ser una zona deprimida a ser un líder”

RUBÉN ELIZARI
PAMPLONA

Tampere es una ciudad de una pequeña región de Finlandia muy similar a Navarra tanto en superficie como en habitantes. Esto no pasaría de ser una simple coincidencia si no fuera porque Navarra quiere seguir los pasos de esta ciudad finlandesa, al menos, en su modelo económico. Hasta hace poco, la economía de Tampere estaba basada exclusivamente en la producción, al igual que en Navarra. Sus habitantes se dedicaban fabricar locomotoras, bienes de consumo o producir ropa para el mercado ruso.

El cambio de modelo productivo, la entrada de nuevos competidores, y un nuevo contexto globalizado supuso que la industria de esta región entrase en declive y se empezasen a perder empleos. En cambio, dos décadas después, Tampere es una de las regiones líderes de Europa en desarrollo. De los 77.000 empleos que había en 1993 han pasado a tener en 2004 109.271; de no acoger a ninguna empresa extranjera han pasado a ser la sede de más de una decena de firmas que lideran sus mercados desde esta región finlandesa como por ejemplo, Nokia; por su aeropuerto pasaron en 2002 un total de 120.000 personas y tres años más

tarde, en 2005, 480.000. ¿Cómo se consigue transformar una zona deprimida en un referente para otras regiones? Invitado por la Fundación Navarra para la Diversificación del Tejido Industrial, Harri Tapio Airaksinen, vicepresidente del Centro de Investigaciones Tecnológicas de Finlandia, el mayor centro tecnológico de Europa y uno de los artifices de esta profunda catarsis, explicó esta semana en la sede de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) la estrategia que se puso en marcha en su región para pasar de ser un Seat 600 a un Fórmula 1.

¿Cómo se diseña una estrategia de éxito para toda una región?

Vimos que teníamos que hacer algo para cambiar la situación. Universidades, empresas privadas y ayuntamiento nos reunimos para decidir qué rumbo tomar. A este modelo le hemos denominado modelo de las tres cabezas. Junto con esto, hemos creado las condiciones. **¿Y qué rumbo tomaron?** No podíamos ser buenos en todo. Teníamos que especializarnos. La estrategia que ha seguido la ciudad de Tampere se ha construido sobre las dos fortalezas con las que ya contaba la región, la ingeniería mecánica y la automatización, y las tecnolo-

“Navarra, con iniciativas privadas como la Fundación para la Diversificación sigue la estela de Tampere”

“Cambiar suponía un esfuerzo conjunto de empresas, universidades y ayuntamientos”



gías inalámbricas; pero también en el crecimiento económico de la región han tenido que ver el desarrollo de áreas emergentes hacia sectores de potencial crecimiento como las tecnologías orientadas hacia el bienestar y la salud. **¿De dónde nace el convencimiento para que universidades y centros de investigación, instituciones públicas y empresas privadas caminen en una misma dirección?** Teníamos el firme convencimiento de que si queríamos hacer algo grande teníamos que tomar decisiones en conjunto. **¿Qué dificultades se han encontrado en el camino?**

Lo más complicado fueron los comienzos. Teníamos que confiar unos en otros. Por ejemplo, a las Universidades, donde la libertad académica es grande, les costaba asumir que una empresa o un ayuntamiento le marcaran una determinada dirección. Fue un proceso arduo pero lo hemos conseguido llevar a buen puerto.

¿En qué situación cree que está Navarra?

En mi opinión, Navarra, con iniciativas privadas como la Fundación para la Diversificación sigue la estela que emprendió Tampere hace unos años. Evolucionación hacia la economía del conocimiento.

Consultorio sociolaboral

Enviar dudas a Diario de Navarra «Consultorio» (Zapatería 49, Pamplona 31001) cartas@diariodenavarra.es

CONTRATO PACTADO

Soy una trabajadora que hace dos años pacté con la empresa la extinción de mi contrato para cuidar a mi hija. Para ello la empresa reconoció el despido como improcedente y aceptó un compromiso de readmisión en las mismas condiciones laborales. Al solicitar el reingreso, me ofrecen un puesto en otro centro de trabajo, ¿qué vía legal tengo para que la empresa cumpla lo pactado?

Entendemos que el despido que se pactó no extinguió el contrato de trabajo, ya que ambas partes lo que pretendían realmente era suspender el contrato de trabajo durante un tiempo, y reservar su puesto de trabajo.

Estamos, pues, ante un caso de suspensión del contrato por mutuo acuerdo, aunque firmara un despido.

Ante esto, las dos vías que pueden plantearse son la del despido o la de la acción de reingreso, cuyas consecuencias son diferentes y no acumulables.

Para optar por la del despido, es preciso que la empresa haya manifestado un rechazo claro y manifiesto sobre la existencia de relación laboral y que no le ofreciera ahora un puesto de trabajo. Por lo que nos expone, la empresa sí que reconoce su obligación de reservar un puesto de trabajo.

La vía más correcta es la encaminada al reingreso en las mismas condiciones de antes de la suspensión, sometida al plazo de prescripción de un año que, para acciones derivadas del contrato de trabajo, prevé el artículo 59.1 del Estatuto de los trabajadores, a contar a partir de la fecha en que pactaron que se volvería a trabajar en la empresa.

Con ello, se pretende que haya pronunciamiento judicial por el cual se le reconozca un derecho, que quedó incorporado a su contrato de trabajo, tras firmar el acuerdo ambas partes y que suponía no cambiarle de centro de trabajo.

RESPUESTA ELABORADA POR:

Elena Catalán Jiménez, del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Navarra

