

Trabajadores



MIGUEL A. SOTO CLASS

DIR. EJECUTIVO
CENTRO PARA
LA NUEVA
ECONOMÍA

La crisis fiscal y económica por la cual atravesamos en Puerto Rico y a nivel global, ha resaltado muchas de las diferencias de percepción e interpretación de los eventos entre trabajadores y patronos. Ambos lados reaccionan con preocupación. Pero sus propuestas en la mayoría de los casos son muy diferentes.

Por el lado de los patronos típicamente vemos un deseo lógico de recortar gastos, el más grande de los cuales casi siempre es la nómina.

Por el lado de los trabajadores usualmente vemos el deseo de preservar y salvaguardar los empleos ante cualquier eventualidad.

Entre las propuestas de varias organizaciones en Puerto Rico para enfrentar la actual crisis económica está desarrollar con más amplitud las cooperativas de trabajadores. Estas son estructuras empresariales bajo las cuales los dueños del negocio son los propios trabajadores.

El Centro para la Nueva Economía llevó a cabo un estudio sobre cooperativas y encontramos que en el área de instituciones financieras las cooperativas de ahorro y crédito son unas organizaciones sumamente fuertes, ampliamente reconocidas y con muchísimo potencial.

Uno de los grupos de cooperativas más exitosos del mundo es el de la Corporación Mondragón en España. Son el séptimo grupo industrial más grande de España e incluyen entre sus empresas a negocios automotrices, instituciones financieras y hasta supermercados. Recientemente se reseñó en el periódico británico *The Economist* cómo la recesión global estaba afectando al grupo Mondragón y sus compañías.

Es muy interesante, pues se contextualiza muy interesantemente cómo una empresa con exigencias de mercado pero con idealismos de cooperativa se desenvuelve en el ambiente de negocios. Por ejemplo, se explica que las pérdidas de cualquier unidad se subsidian por las otras unidades, lo cual es muy antipático para la unidades con ganancias. Más aún, las unidades con pérdidas se pueden clausurar pero a los trabajadores se les tiene que ofrecer un empleo similar en

otra de las compañías y dentro de un radio de treinta millas de distancia de donde trabajaban anteriormente.

Por otro lado, con un fin de equidad, Mondragón empezó por limitar los salarios de la gerencia para que ningún empleado pudiera ganar más de tres veces lo que ganaba el empleado con el salario más bajo. Sin embargo, tuvo que cambiar esta política pues perdía la mayoría de sus mejores recursos al irse a otras empresas que les pagaba mejor. Ahora el límite es de ocho veces más. Pero aún así, pierden a muchos de sus mejores talentos.

El éxito de Mondragón también ha creado una situación inesperada pues las cooperativas a su vez son dueñas de empresas regulares que no son cooperativas. Por consiguiente, los trabajadores/dueños de Mondragón también son patronos de empleados regulares. De hecho, Mondragón tiene un promedio de dos empleados regulares en subsidiarias por cada socio de cooperativa. Y no nos debe sorprender que cuando hay problemas económicos, como los hay ahora, la cooperativa no vacila en reducir la plantilla de empleados de sus subsidiarias.

Todo esto me parece muy interesante porque demuestra que aún en los mejores ambientes y con las mejores intenciones, hay momentos donde se requieren cambios difíciles y traumáticos.

Sin embargo, hay una particularidad dentro de todo esto que es de suma importancia. Las decisiones que toman los trabajadores/dueños de Mondragón, sean de reducir sus propios salarios, sus horas de trabajo o cerrar un taller de trabajo, son mucho menos traumáticas porque hay mucha transparencia y ellos están completamente informados de los detalles financieros y económicos. El flujo de información entre la gerencia y los trabajadores es constante lo cual permite que tengan tiempo para prepararse y adelantarse. Por lo tanto, no hay dudas de las cifras, ni de las cantidades. Y bajo ese escenario, es más fácil estar dispuesto a tomar los sacrificios necesarios.

www.grupocne.org