



LAS SALIDAS DE LA CRISIS, LAS DESIGUALDADES SOCIALES Y EL COOPERATIVISMO

18 de mayo de 2012



Un libro que está causando una reflexión profunda entre las izquierdas estadounidenses es "America Beyond Capitalism" ('América más allá del capitalismo'), escrito por Gar Alperovitz, en el que tal autor cuestiona el dogma dominante en las esferas económicas y empresariales de EEUU, que promueven la visión ampliamente extendida en círculos económicos, políticos y mediáticos del país, que asume que la empresa actual, basada en la jerarquía y en las grandes desigualdades de ingresos entre sus empleados, es la manera más eficiente de estructurar una empresa. Hoy las diferencias salariales en las mayores empresas de EEUU alcanzan niveles astronómicos. La diferencia entre el mejor y el peor pagado en una empresa típica, alcanza niveles de 200 ò 300 veces superior para los mejor pagados.

El promedio de ingresos de los presidentes de las 100 empresas más importantes en EEUU es de 14 millones de dólares, comparado con el salario promedio en tales empresas de 45.230 dólares. Un tanto semejante ocurre en España, donde el salario promedio es casi la mitad del de EEUU, mientras las elites empresariales españolas compiten con las estadounidenses en sus ingresos. Así, el ejecutivo mejor pagado de 2011 fue Pablo Isla, con 20.3 millones de euros, que es 1.000 veces superior al salario promedio de su empresa, una situación que no es atípica entre los directivos miembros del Consejo Empresarial para la Competitividad (CEC), un grupo de empresarios que han estado presionando al Gobierno para que facilite el abaratamiento del despido. Entre ellos, por cierto, están los ejecutivos de Repsol que recibieron salarios entre 10 y 15 millones de euros, que representa casi 200 veces el salario promedio de sus empleados.

Volviendo a EEUU, el gran mérito del libro de Gar Alperovitz es que compara la eficiencia de grandes empresas con la eficiencia de empresas propiedad de sus trabajadores y empleados, es decir, cooperativas de trabajadores y empleados. Y el resultado es sumamente interesante. En estos momentos de enorme crisis, las empresas que mejor están resistiendo la crisis son precisamente estas cooperativas, en las que las diferencias entre el mejor y el peor pagado es de alrededor de 4 a 1, en lugar de los 200 a 300 a 1. En realidad, Gar Alperovitz señala que las enormes desigualdades dentro de las grandes empresas poco tienen que ver con la contribución de los empleados a la eficiencia y productividad de la empresa, sino a las relaciones institucionales (controladas por los que tienen mayores ingresos), que sistemáticamente favorecen a los mejor pagados sobre los demás. Es la distribución de poder dentro de las empresas lo que predominantemente determina las diferencias salariales. En realidad,

tales desigualdades afectan frecuentemente la eficiencia y productividad de las empresas.

Una situación semejante ocurre en el mundo empresarial español. Las remuneraciones de los directivos no guardan relación con su contribución al valor añadido a la empresa. En realidad, remuneración y productividad, a nivel directivo, no guardan relación. Así, tal como señala David Fernández en su artículo "Una casta a prueba de crisis: la brecha salarial entre los directivos de las empresas y sus empleados se amplía", El País (13.05.12), sólo 11 empresas del IBS durante el periodo de crisis 2007-2011 fueron rentables para sus dueños, los accionistas, y, sin embargo, las remuneraciones de los directivos aumentaron en la mayoría de ellos. En realidad, algunos de los mejor remunerados y con mayores crecimientos salariales, fueron los directivos de empresas financieras, como Banco Santander y BBVA, que fueron responsables pérdidas de un 41,5% y de un 53,4% respectivamente.

LA SOCIEDAD COMO UNA EMPRESA

Un tanto igual ocurre, por cierto, en la sociedad en general. Personas que ganan, por ejemplo, diez millones de euros al año no los ganan porque añadan ese valor a las empresas o a la sociedad, consecuencia del conocimiento o educación adquirida (puesta al servicio de la empresa o sociedad), sino que los ganan predominantemente gracias a los contactos y articulación del individuo dentro de unas redes de poder que poco tienen que ver con su aportación a la sociedad. No hay nada que pueda justificar, en base a principios de eficiencia, estas diferencias exageradas de ingresos entre los grandes ingresos y los de la mayoría de la ciudadanía. Y lo mismo ocurre con las empresas. Gar Alperovitz analiza ejemplos de empresas cooperativas (más de 1.000 empresas) en EEUU, y documenta que su eficiencia y productividad es mayor

que la de las grandes empresas transnacionales estadounidenses que se presentan como ejemplo de eficiencia y productividad.

Es interesante también mencionar que Gar Alperovitz señala la influencia que la cooperativa vasca Mondragón ha tenido en el movimiento cooperativista en EEUU. Mondragón, la cooperativa que tiene 80.000 empleados a nivel mundial y que ha resistido mejor la crisis en España, está ahora asesorando a varias cooperativas en EEUU. Un punto importante es que el movimiento sindical estadounidense, el AFL-CIO, que había sido escéptico, e incluso reacio en ocasiones, sobre el cooperativismo, ha ido cambiando su actitud como consecuencia de la crisis. El movimiento sindical estadounidense tenía reservas de que el establecimiento de sociedades de propietarios diluiría el sentido de pertenencia a la clase trabajadora, base social del sindicalismo, cambiando su lealtad a la clase social para identificarse con el mundo empresarial más que con el mundo del trabajo.

Tales reservas, sin embargo, se han ido diluyendo como consecuencia, en parte, de la dureza de la crisis, que ha estimulado un replanteamiento de la estrategia sindical, favoreciendo el control directo de las empresas por parte de los trabajadores. Cuando el Gobierno federal de EEUU nacionalizó en la práctica la General Motors, la respuesta sindical fue la de pedir que la General Motors se convirtiera en una cooperativa, propuesta no aceptada, sin embargo, por la Administración Obama. En este proceso, Mondragón asesoró a los sindicatos estadounidenses. Mondragón está asesorando ahora al sindicato del Acero en Ohio, junto a la cooperativa Ohio Employee Ownership Center, en la que los sindicatos ayudarán al establecimiento de una cooperativa, en la que el principio cooperativista pueda compaginarse con el principio de negociación colectiva, que es sagrada para el sindicalismo: el enorme grado de democracia interna existente en el cooperativismo tipo Mondragón,

debe articularse con el movimiento de democratización de la sociedad. Alperovitz cita otros tipos de participación democrática, como las cooperativas de usuarios y consumidores, asociaciones vecinales, empresas asociativas sin afán de lucro y otras que están viendo una gran reanimación y reavivación en estos momentos de crisis. Sería de desear que algo semejante ocurriera en España.