

ORIENTACIONES PARA AFRONTAR LA CRISIS EN LAS EMPRESAS

1. Efectos de la crisis sobre las empresas

Las empresas vascas han registrado una larga coyuntura favorable. Ha abarcado casi década y media (desde 1995 hasta 2008). En ese tiempo han obtenido grandes beneficios que, en la mayoría de los casos, no han repartido con los y las trabajadoras. El reparto a través del incremento salarial, aunque ha permitido, casi siempre, mantener el poder adquisitivo al lograr subidas iguales o superiores al IPC, no ha hecho avanzar los salarios reales. Dos razones de peso lo explican: por un lado, el nuevo empleo creado, muy abundante, ha consistido en empleos precarios, con niveles salariales y condiciones laborales deficientes; por otro, la reducción de la jornada laboral ha sido muy escasa.

El destino de los beneficios empresariales, aunque ha ido en parte a la inversión en instalaciones, maquinaria, nuevas tecnologías, etc. y, en parte, a sanear los pasivos de las empresas, ha tenido, en multitud de ocasiones, un uso mayoritario de reparto de beneficios a los y las accionistas. La filosofía instalada en el mundo de las empresas no financieras, en estos largos años de vacas gordas, exigía tener contento al accionariado porque, en caso contrario, podría transferir sus inversiones a la economía financiera, que garantizaba mayores niveles de rentabilidad del dinero.

La llegada de la crisis ha pillado desprevenido al mundo empresarial de la economía real. Este carácter sorpresivo se ha visto acrecentado por la rapidez de la mala evolución de todos los datos económicos. Se puede decir, de forma general, que la crisis actual está afectando a los centros de trabajo desde dos ángulos:

- 1) Financiero: Los bancos han endurecido extraordinariamente su política crediticia. Es muy difícil conseguir nuevos préstamos, renegociar los que vencen y mantener las líneas de descuento de letras de clientes/as, por más que su morosidad sea mínima.
- 2) Comercial: Se ha desatado un recorte de las carteras de pedidos que va en aumento y que tiene el efecto de la caída de las fichas de dominó: la disminución de pedidos de una empresa arrastra la de otra y termina extendiéndose, a través de toda la pirámide empresarial, al conjunto de sectores económicos.

El impacto que estos dos factores de crisis están teniendo en cada empresa concreta depende de la situación propia de la empresa y del tiempo en el que se viene sufriendo los efectos (también es muy importante la proyección futura acerca de la duración de la crisis, obviamente). En general, la crisis comercial, una vez ha entrado en un sector, golpea, más o menos, por igual, independientemente del tamaño de la empresa. Cuando se dice que la crisis ya se nota en el conjunto de la economía, se está queriendo decir que se nota en todos los sectores productivos y en las economías familiares.

El Gobierno Vasco está confundiendo a la ciudadanía (seguramente lo hace siguiendo la estela de Zapatero, cuando se negó durante muchos meses a reconocer la gravedad de la crisis para evitar el impacto negativo que podría haber tenido en las elecciones generales de marzo de 2008) con su versión de que la crisis va a golpear en la C.A.P.V. mucho menos que en el resto del Estado. No hay un fundamento suficiente para mantener esta idea. Que en la C.A.P.V. la construcción tenga menos peso que en otras comunidades del Estado español, que el nivel de desempleo sea menor, que el P.I.B. todavía no haya entrado en cifras negativas o que subsectores importantes como la máquina herramienta y la construcción naval tengan sólidas carteras de pedidos, no dice mucho visto en perspectiva. Tan sólo que el momento más profundo de la crisis tendrá un desfase temporal (unos pocos meses más, porque la dinámica tan intensa acorta los plazos). La teoría de la caída de las fichas del dominó es a la postre la expresión inevitable, también en la C.A.P.V., de una recesión como la que estamos sufriendo.

La incidencia que tiene el bloqueo crediticio de la banca sobre las empresas depende mucho de su tamaño. En general, las *pymes* llevan este bloqueo mucho peor que la gran empresa. Tienen menos recursos propios para aguantar la falta de liquidez, menos margen de negociación y de presión frente a la banca y cuentan con menos posibilidades de buscar alternativas de financiación por canales no bancarios (ampliaciones de capital, otras formas de endeudamiento, etc.).

Las cajas de ahorro no están teniendo un comportamiento sustancialmente distinto al de la banca, ni en relación a las *pymes* ni en cuanto a aquellas personas que no pueden hacer frente a sus hipotecas. La responsabilidad que tienen, en este sentido, es superior a la de los bancos, porque ni su objetivo es lograr el máximo beneficio ni están dominadas por voraces capitalistas,

sino por gestores públicos que representan a la ciudadanía en ámbitos municipales y forales. El papel social que deberían jugar en épocas de crisis como la actual brilla por su ausencia.

Hasta ahora, la política del Gobierno Zapatero para resolver este problema no ha dado resultado. Ha puesto a disposición de la banca muchos miles de millones de euros para que esta institución juegue el papel vital de garantizar la liquidez que las empresas demandan y, sin embargo, esa liquidez sigue sin fluir. En EE.UU. se ha abierto una línea directa desde la Administración para garantizar liquidez a las empresas (se les descuenta las letras de cambio de su clientela y otros títulos que les permiten conseguir efectivo). Las líneas de crédito del Instituto de Crédito Oficial (I.C.O.), pensadas fundamentalmente para las *pymes*, tienen tal sobrecarga burocrática y se demoran tanto que no resultan herramientas útiles para afrontar las necesidades de liquidez más perentorias de las empresas pequeñas y medianas.

Los Gobiernos vasco y navarro tampoco facilitan las cosas, en este sentido, a las *pymes*. No han añadido ninguna línea de garantía de liquidez para sumar a las actuaciones que ya tienen abiertas, que han servido para transferir millones de euros, vía subvenciones, sobre todo a grandes empresas (con especial atención a las multinacionales), que habrían desarrollado sus proyectos de inversión igualmente, en la pasada década y media de ciclo alcista, sin necesidad de este regalo público.

Es de temer que las administraciones vascongadas (tanto da, en este sentido, hablar del Jaurlaritza como de la tres diputaciones) sigan con su pose de *Tancredo* hasta que la crisis obligue a desempolvar viejas políticas de la época de la crisis industrial, instrumentadas para una eutanasia de empresas con el menor coste social (la famosa política de las 3R: reestructuración, reconversión, reindustrialización).

En Navarra, donde ahora se está haciendo más palpable la fragilidad del empleo creado en la anterior fase de vacas gordas, el papel del Gobierno foral, admitiendo la gran mayoría de los E.R.E.s presentados y situándose descaradamente del lado de la patronal, es inadmisibile.

De lo anteriormente dicho no se desprende, por supuesto, ni que todas las empresas que se manifiestan como empresas en crisis lo estén realmente ni que necesiten que el coste de esa crisis sea sufragado, en parte, por las administraciones, y mucho menos por las y los trabajadores. A las empresarias y empresarios que quieren aprovechar la coyuntura de la crisis para intereses espurios habrá que desenmascararlos caso por caso. Ello no debe llevarnos a negar la realidad o a confundir las cosas: estamos ante una recesión muy fuerte, que afecta al conjunto de los sectores económicos, de la que todavía desconocemos su extensión y profundidad y ante la cual las políticas públicas están siendo muy limitadas y muy poco eficaces.

2.- ¿Cómo hacer frente a las medidas patronales contra la crisis en los centros de trabajo?

La patronal tiene en sus manos un arsenal de políticas con las que no ha contado en crisis anteriores. Esta idea nos obliga a hacer la siguiente reflexión: el mundo empresarial instrumenta

esas políticas con un doble enfoque; por un lado, escoge aquellas medidas que le resultan más eficaces para enfrentarse al momento concreto de crisis que atraviesa la empresa; por otro, busca siempre cómo utilizar el conjunto de ellas (las que aplica y las que no aplica, pero podrá aplicar en el futuro) para socavar las posiciones reivindicativas de la parte social.

¿Qué significado concreto tiene lo planteado en el párrafo anterior? Las medidas laborales de que dispone el capital para modular el impacto de la crisis son: una amplia franja de contratos temporales; la generalización de la subcontratación como plasmación de una gestión empresarial que ha introducido el paradigma de la externalización como beneficioso para todos los negocios (en muchas ocasiones, el escalón final de la subcontratación son los trabajadores y trabajadoras autónomos y autónomas, o falsos/as autónomos/as); la flexibilidad en la jornada de trabajo (amplia gama de utilización de los calendarios laborales, turnos de trabajo, etc., para adaptarlos a las necesidades de los ciclos productivos); las congelaciones o rebajas salariales; y, por último, los Expedientes de Regulación de Empleo (E.R.E.).

Cuando el empresario o la empresaria negocia con la parte social las medidas que quiere aplicar, no lo hace sólo pensando en una de ellas, sino que expone toda la batería de medidas posibles, con la intención de rebajar la resistencia de la plantilla. Por ejemplo, puede proponer, ante una bajada de la producción por caída de los pedidos, utilizar determinado artículo sobre la flexibilidad de jornada y calendario, incluso yendo más allá de lo contenido en convenio. Pero esta medida se puede presentar como menos mala que otras que también podría aplicar alternativamente: echar a la calle a la gente eventual o presentar un E.R.E.

De entrada, la línea sindical tradicional que hemos mantenido desde ESK, consistente en defender que la crisis la debe pagar el capital y que se concretaba en decir no a los E.R.E.s, así como presionar a las administraciones para que no fueran aprobados dichos E.R.E.s, sigue resultando válida.

Sin embargo, ante la complejidad de la crisis actual, es insuficiente, por lo que nos obliga a un mayor grado de reflexión y concreción de nuestra orientación.

La orientación sindical exige trabajar en dos planos. El primero es el de desmitificar las medidas aisladas. No hay medida aislada que sea peor o mejor que otra. Hay que evitar (es algo que nos está pasando bastante en los últimos meses) la graduación que nos están colando desde la patronal (en ocasiones con la connivencia de determinados sindicatos), según la cual lo peor de todo son los E.R.E.s, resultando el resto de medidas más blandas y, por tanto, más aceptables. Dicho así, esto es un camelo. Hay grandes empresas en las que un E.R.E., dentro de la gravedad que éste supone, podría ser menos lesivo que la extensión de la flexibilidad de jornada y calendario. Esas empresas que agitan el fantasma del E.R.E. como *espada de Damocles*, en realidad no quieren acudir a él en estos momentos por razones importantes: prefieren dejarlo como bala en la recámara por si la crisis va a mayores y tienen que echar mano de él y saben que un E.R.E. implica aportar

información, abrir una negociación más regulada y dar entrada a la Administración, un tercero en cuyas manos queda la decisión final en caso de desacuerdo entre el empresariado y la parte social.

El segundo plano es el de los valores, actitudes y comportamientos sindicales. Es fundamental y, por cierto, mucho más complicado de manejar que en el pasado, cuando el capital tenía menos armas a su alcance para gestionar las relaciones laborales y siempre se le veía venir de frente. ¿Cuáles son las ideas que asientan nuestro comportamiento en este plano? Hemos dividido las seis cuestiones que se plantean a continuación en dos bloques. En el primero van las tres orientaciones que siempre está en nuestra mano llevarlas o no adelante. Son: la participación, la desconfianza de clase y la combatividad. En el segundo bloque se integran otras tres orientaciones para cuya efectividad práctica se necesita, normalmente, el concurso de otras organizaciones sindicales. Se trata de: la solidaridad, la no discriminación y el no dar pasos atrás en los derechos conseguidos.

Ya sabemos que cada empresa es un mundo y que toda orientación general debe ser concretada y gestionada con la aplicación táctica que convenga al caso. Sin embargo, la utilidad que tiene recordar nuestros valores y actitudes sindicales ante la crisis es contar con señales que nos guíen o, visto desde su reverso, con semáforos rojos que nos alerten cuándo estamos cruzando la línea de comportamientos que se salen de los códigos de conducta sindical de ESK.

Existe también otro ángulo que refuerza el valor de los puntos que siguen. Es el de facilitar una pedagogía para enfrentarse a la crisis. Para las nuevas generaciones de gente joven, las crisis empresariales de este tipo (masivas, generalizadas, profundas y largas en el tiempo) son una absoluta novedad; para el resto son un recordatorio de tiempos pasados, que ya se creían superados, y se producen en un contexto con cambios muy importantes que hay que procesar bien. A ambas generaciones nos es necesario hacer gimnasia para oponernos a las políticas empresariales contra la crisis, porque sin esa gimnasia nadie se encontrará en forma. Los tiempos de bonanza no nos han dejado, en este sentido, buenas referencias para la resistencia y la combatividad.

1. Orientaciones siempre accesibles para la gente de ESK

■ La participación de las plantillas

La participación es una herramienta fundamental si queremos hacer frente a la actitud patronal. Las asambleas, hojas informativas... son instrumentos útiles y necesarios.

Además, es preciso un repertorio de medidas que haga posible y eficaz la participación:

- a) Una actitud firme frente a la patronal para que enseñe sus cuentas y éstas puedan ser estudiadas por personal técnico de los sindicatos;
- b) Transparencia, para que todo lo tratado entre delegados y delegadas y la parte económica sea conocido por la plantilla;

c) Garantía de que no se hurta la participación en los procesos, así como en la decisión final, a los trabajadores y trabajadoras (asambleas, referéndum, etc.).

■ La desconfianza de clase

Se puede utilizar otra terminología que quizás resulte menos clásica, pero nos referimos a la necesidad de mantener una actitud prevenida ante las propuestas patronales. Y ello por la consideración elemental de que los intereses empresariales y los intereses de la parte social son contrapuestos en la vida regular de las empresas. Y, casi siempre, también en los momentos de crisis. La desconfianza no hace imposible el acuerdo, sino que remite a poner en pie todas las garantías explicitadas en el punto anterior, para que el acuerdo, en su caso, no sea un *trágala* para la parte social y no genere problemas de mayor división y desmoralización de los que, ya de suyo, suelen acompañar a los compromisos que se alcanzan en las empresas para hacer frente a las crisis.

■ La combatividad

Esta idea se refiere a algo que sigue siendo el *abc* del sindicalismo, también en momentos de crisis. Sin la disposición y la activación de variadas formas de movilización no es fácil que la patronal se avenga a las propuestas sociales.

2. Otras orientaciones

■ La solidaridad

Defender a la gente que, dentro de las plantillas, va a resultar especialmente perjudicada. Es mejor, en principio, si no queda más remedio, aceptar un E.R.E. temporal y evitar despidos, incluidas las extinciones de contrato del personal eventual

La solidaridad debe extenderse más allá de las plantillas propias. El papel de los comités y de las plantillas de la empresa principal es fundamental en la defensa de las y los trabajadores de las contratadas. Normalmente, sólo con el apoyo de aquéllos podrán las plantillas de las contratadas hacer frente a las propuestas patronales.

■ La no discriminación

Está en la onda del punto anterior. Si hay que asumir una parte del pago de la crisis, que sea evitando que se generen diferencias entre la gente trabajadora. Esta idea de la no discriminación adquiere un nivel superior cuando las personas discriminadas son mujeres. En crisis pasadas, sobre todo en la industrial de los 80, fueron miles las mujeres que perdieron el empleo, antes que los hombres, por considerar que dicho empleo era menos importante que el de éstos y, a la postre, el empleo de los hombres era el sostenedor de la familia y las mujeres siempre tendrían su puesto de trabajo en el hogar.

La orientación de no discriminación es igualmente aplicable a las personas jóvenes y a las personas inmigrantes, debiendo mantener una especial sensibilidad

cuando concurren dos o tres factores juntos (mujer, joven, inmigrante). En la crisis de los 80 pudimos comprobar, a través de las enormes cifras de paro de la gente joven, el impacto de dicha crisis sobre la juventud. El fenómeno de la inmigración es reciente en nuestra tierra; todavía no hay referencias de crisis que le haya afectado para conocer su patrón de comportamiento, pero parece bastante plausible (ya hay datos que se pueden extrapolar en el resto del Estado) que la afectación de la crisis económica a las personas inmigrantes va a ser muy superior al de las personas autóctonas.

■ No dar pasos atrás en los derechos conseguidos

Las crisis pasan, pero el empresariado suele querer sacar ventajas permanentes para el futuro. Por eso, no se suele conformar con medidas temporales: algunas medidas anticrisis se convierten en estructurales. Y se venden, además, como forma de una mejor adaptación a futuras crisis. Es algo bien conocido en las reformas laborales. Se aprovecharon los momentos de la crisis o inmediatamente posteriores (en las décadas de los 80 y 90 del pasado siglo) para rebajar derechos laborales, con la justificación de que la mayor flexibilidad laboral así conseguida evitaría futuras crisis del empleo.

3. El malestar social y la necesidad de organizar protestas de calle

La crisis actual ha generado ya un gran malestar social, que sin embargo no está teniendo expresión pública. Es producto de una gama variada de factores que, en el futuro inmediato, no sólo no se van a desactivar, sino que, sobre todo alguno de ellos, van a seguir engordando: la forma sorpresiva y brutal con la que nos ha caído encima esta crisis; la constatación del papel que han tenido en ella determinados agentes, todos ellos externos a los sectores populares (especuladores financieros y algunas instituciones bancarias claves, responsables de las empresas de calificación de garantías, élites de las instituciones de regulación del sistema financiero, etc.); el desequilibrio de las políticas públicas que han echado la casa por la ventana para salvar a la banca, sin temor a aplicar medidas muy contrarias a la política neoliberal al uso, mientras han sido muy tradicionales y contenidas en cuanto a las medidas destinadas a la gente de a pie; el impacto que la crisis está teniendo en la vida de las personas que pierden su empleo: no pueden pagar su hipoteca, tienen que apretarse el cinturón para llegar a fin de mes...

Los sindicatos tenemos una responsabilidad fundamental en que este malestar social no se esté expresando en las calles. La fuerza organizativa, la respetabilidad social y la capacidad de convocatoria harían posible organizar movilizaciones públicas exitosas. La falta de unidad, excusa tradicional que sirve para todo, es en realidad un bucle del que no se quiere salir y que justifica la parálisis en la que nos encontramos. Si ponemos por delante la necesidad de dar una respuesta social a la crisis, es evidente que debemos remover los obstáculos que hacen posible la falta de unidad de acción sindical actualmente existente.

Llevando adelante iniciativas de coordinación socio-sindical, los sindicatos cubriríamos dos objetivos: animar la respuesta

de esos sectores de población no asalariada afectados por la crisis pero con menor capacidad de movilización propia y, por otro lado, salir del estrecho marco de cada empresa, en el que la relación de fuerzas es insuficiente para afrontar una situación como la actual. Que esta crisis no nos entierre a todas y a todos exige ganar relación de fuerzas en el espacio público, entre la ciudadanía, para luego trasladarla a las propias empresas y ante las administraciones, actualmente muy proclives al bando empresarial.

La política autista que algunos sindicatos están practicando, que sólo mira al ombligo de su afiliación sindical y espera a que la crisis toque a su puerta para dar una respuesta, es suicida. Esta trasposición de una línea sindical típica de la negociación colectiva (que sólo confía en la relación de fuerzas contabilizada en cada empresa o sector) a la orientación de trabajo sindical contra la crisis es un completo desatino.

ESK seguiremos demandando la necesidad de esa respuesta unida y pública contra la crisis, liderada por el movimiento sindical. Para hacer, mientras tanto, lo que está de nuestra mano, debemos comprometernos en organizar cuantas actividades de calle sean posibles. Animaremos la confluencia de empresas que, en una misma comarca, provincia... estén sufriendo los efectos de la crisis; intentaremos que la unidad, que todavía no se alcanza a lograr desde las organizaciones sindicales, se pueda levantar desde los comités de empresa y delegadas y delegados sindicales; llevaremos a cabo iniciativas de movilización autónomas, como ESK, contra determinadas empresas, contra la banca y contra las instituciones públicas, acompañadas con casos de centros de trabajo que se vean involucrados en la crisis...

COMISIÓN GENERAL DE ESK
(18/diciembre/2008)