

E

Este texto resume la conversación sobre modelos de empresa y relaciones laborales, moderada por Juan José Álvarez, y en la que participaron Sabin Azua, Helena Franco y Javier Ramos. En la misma, debatieron sobre los efectos de la crisis económica en el denominado “modelo vasco de empresa”. Con diferentes matices, los tres desgranar los grandes retos futuros: la precarización salarial, la mortalidad empresarial, la búsqueda de la igualdad de género, el modelo educativo, el arraigo empresarial, entre otros.

Palabras Clave: Modelos de empresa. Relaciones laborales. Desigualdad. Precarización salarial. Mortalidad empresarial. Igualdad de género. Modelo educativo.

Este 9 de noviembre de 2018, en el contexto de una efeméride tan redonda como el centenario de Eusko Ikaskuntza, Sabin Azua, Helena Franco y Javier Ramos han debatido a partir de las cuestiones planteadas por Juanjo José Álvarez sobre un asunto nuclear para la pervivencia de Euskadi –de Vasconia, según la terminología utilizada en el Libro Blanco que prelude esta conmemoración–: cómo conjugar el desarrollo y el progreso socioeconómicos vascos con las exigencias, de puertas hacia dentro, de una sociedad cada vez más compleja que va incorporando nuevas formas de concebir el trabajo y de relacionarse en su seno, en el marco común del mercado laboral y en el ámbito singular de cada empresa; y, de puertas hacia fuera, cómo conjugarlo también con una competencia que hoy juega y presiona en un ecosistema globalizado y que ya no entiende ni de fronteras físicas ni de fronteras digitales. Un reto que supone tanto como decir que lo que está sobre el tapete es lograr que perviva y sea capaz de avanzar una economía y un ‘modo de hacer’ esa economía –por pedestre que pueda resultar el término–, logrando que conserve su lugar en el mundo como un referente de compromiso y de responsabilidad con la cohesión de la sociedad y con la dignidad de la actividad empresarial y del ejercicio del trabajo. Y tratando de apuntalarla garantizando su sostenibilidad sobre dos pilares: el social, con la igualdad real en derechos y

efectiva en su disfrute entre hombres y mujeres como una de las aspiraciones centrales aún por conquistar en toda su magnitud, y el medioambiental, encajando la evolución económica con el obligado respeto al entorno que se legará a las generaciones venideras.

Podemos establecer que el intercambio de reflexiones y criterios entre los tres conversadores ha ratificado varias de las conclusiones a las que llegaron los grupos de deliberación convocados previamente con motivo de este centenario. Así, la charla ha operado como una suerte de alambique, que ha destilado las convicciones de unos y otros y los puntos de encuentro a los que sus respectivos pareceres han dado lugar y que ha depurado, concretándolos, algunos de los disensos que han ido aflorando, asimismo, en el transcurso de los debates preliminares. Así, y a modo de arranque, Azua, Franco y Ramos han coincidido en el diagnóstico del actual momento socio-económico. Y lo ha hecho de una manera menos neutra y en algún extremo con tintes más pesimistas que lo que traslucen las consideraciones recogidas en el Libro Blanco. Un diagnóstico que los tres contertulios conforman a partir de los siguientes ingredientes:

1. La extensión de un modelo de economía globalizada, que ha llegado para quedarse y para perdurar en el tiempo que nos ha tocado vivir y afrontar. Un modelo que ofrece oportunidades de crecimiento y de progreso, pero que también está forzando las cuerdas del 'modelo vasco' que se desenvuelve en el marco del general y, dentro de él, del empleo tal y como lo veníamos conociendo. Los intervinientes advierten de que la fuerza del trabajo pierde el fuelle que le ha sido consustancial como principal sostenedor de un proyecto vital viable; una precarización que, a juicio de Helena Franco, se agrava con "una legislación que la está potenciando". En tanto que el riesgo existe y que, de hecho, está tomando cuerpo ya en la realidad que nos circunda, el empleo se atenúa como factor benéfico para la socialización del individuo, para la dignificación de ese mismo modo de vida y para la cohesión social.
2. El modelo ha demostrado una inquietante incapacidad para salir de la crisis sin la mácula de la destrucción de miles de puestos de trabajo. Esta constatación se ha visto agudizada a lo largo del último ciclo recesivo,

generando "tal paro estructural" fruto en gran medida de "la tecnologización", tal y como lo define Javier Ramos, que contarrestarlo exige la movilización de rentas básicas.

3. Es preciso asumir en conexión con lo anterior que la mortalidad empresarial, por tomar un concepto de la pirámide demográfica, se ha acelerado de manera vertiginosa. Y "no hemos preparado a la sociedad para cierres empresariales", sentencia Sabin Azua.

A partir de este diagnóstico común, las consideraciones de los intervinientes confluyen en varios puntos de consenso que se proyectan, al tiempo, como advertencias sobre el presente y sobre el futuro que se avecina a corto y medio plazo:

1. Solo las sociedades con "hambre de anticipación", según Ramos, pueden sobrevivir en el proceso imparable de la globalización y ser capaces de construirse un futuro frente a la incertidumbre. Existe en el país, en Euskadi, un modo de hacer propio, sustentado en valores, en un proyecto compartido y en un sentido de comunidad, que Azua identifica como un territorio de convivencia en el que cada uno "aporta en función de lo que sabe y recibe en función de lo que necesita". Un territorio en el que las empresas son reconocidas como partícipes en las mismas, con una superación progresiva de "un clima hostil perceptible hasta en los libros de texto", incide también el socio director de B+I Strategy.
2. Las desigualdades no solo persisten, sino que en determinadas situaciones se han ensanchado por las características del nuevo contexto económico mundial. Esos desequilibrios se proyectan en una doble dirección. Por una parte, en lo que se refiere a la distribución primaria de los recursos, con unos sueldos que pueden no alcanzar ya para alimentar un proyecto de vida solvente. El peligro que se deriva de ello es que la precarización salarial se cronifique. En segundo lugar y en lo que remite a la distribución secundaria, se hace necesario evaluar qué es lo que revierte de la actividad empresarial y del trabajo de los empleados en la construcción socioeconómica del país. En lo que podría denominarse como el bien común y que configura el valor añadido del modelo.

3. En cualquier caso, la sostenibilidad de ese mismo modelo resultará poco menos que una quimera sin una materialización tasada y real de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. La paulatina y creciente incorporación femenina al mercado laboral obliga a plantearse nuevas preguntas, en opinión de Helena Franco, sobre qué jornadas de trabajo “nos hacen falta” para afrontar los desafíos de una sociedad de cuidados; o “qué organización social queremos” para poder conciliar más y mejor la vida laboral y la personal y familiar.
4. Se hace imprescindible combinar varios elementos en la coctelera para que nuestro modelo de progreso y bienestar pueda blindarse frente a las inclemencias exteriores y los desafíos interiores.

Solo están ya en condiciones de poder sobrevivir los proyectos empresariales, y con ellos los sistemas socioeconómicos, que ofrecen rentabilidad y tienen vocación competitiva. Pero siempre sobre el pilar de que dicha competitividad ha de operar con trabajos y salarios dignos. “La temporalidad es inaceptable también para las empresas”, constata Sabin Azua. Javier Ramos lleva el apunte un paso más allá: “Sin generación de riqueza no hay democratización”, sentencia, antes de advertir sobre los 990.000 contratos que se están firmando al año en Euskadi.

La participación ha de potenciarse como un eje irrenunciable e insustituible para apuntalar las potencialidades de la comunidad y la cohesión del conjunto de la sociedad. Participación de los trabajadores en el devenir de las empresas y también de las mujeres en la toma de decisiones. De hecho, Helena Franco cree que la idea de la participación debe teñirse en el imaginario colectivo con el morado del feminismo, de “los valores femeninos”, para resultar verdaderamente efectiva. A su juicio, son la igualdad y la reciprocidad las dos cualidades que alimentan la confianza que engrasan la participación y el sentido de comunidad. Algo en lo que vienen a coincidir sus dos compañeros de coloquio. Ramos incide en que es preciso extender un compromiso con “la corresponsabilidad”, mientras que Azua menciona “la autorresponsabilidad” arropada por un entorno comunitario.

Las nuevas vías de relación entre trabajadores y empresarios, con el entramado institucional como telón de fondo, no pueden derivar en el orillamiento de la negociación colectiva. Antes al contrario, los tres intervinientes abogan por preservarla como “el piso” sobre el que construir las relaciones de empresa.

A lo largo de las dos horas de cita, Azua, Ramos y Franco no llegan a discrepar abiertamente sobre ninguna de las cuestiones que Juanjo Álvarez va poniéndoles sobre la mesa. Es decir, los disensos no resultan lo suficientemente palpables o profundos como para traducirse en confrontación dialéctica. Pero el cruce de pareceres sí deja en el aire algunas cuestiones que se prestan, cuando menos, a los matices:

1. La primera tiene que ver con el marco de relaciones laborales y con la posibilidad, o el reto, que comportan las nuevas relaciones que se van estableciendo, por las circunstancias o de manera buscada, entre empleadores y empleados. Los contertulios sortean el enfoque eventualmente con más aristas –las resistencias al cambio de las que se deja constancia en el Libro Blanco–, pero sí se pronuncian sobre dos aspectos relevantes:

La corresponsabilidad interrelacionada entre eso que denominamos genéricamente el ‘sistema’, los empresarios dentro de ese sistema y los trabajadores como partícipes de la actividad económica. Ante la crítica de los tres invitados a un marco legal alentado a raíz del último ciclo recesivo que “potencia” la precarización del trabajo, Álvarez les cuestiona por el hecho de que la legislación no constituye por sí misma un muro infranqueable que “impida los consensos”. A ojos de Franco, la crisis de la última década ha traído consigo “una pérdida de derechos por los trabajadores” que “no favorece la búsqueda del consenso” por su parte. Ramos subraya que se ha agudizado “la debilidad” en las relaciones laborales, con una “atomización” creciente entre quienes atesoran un puesto de trabajo.

El porvenir que les aguarda, en economías globales, a las organizaciones empresariales y a los sindicatos tradicionales. En este sentido, Azua alerta de que unas y otros tienen pendiente un “‘aggiornamento’”, una puesta al día ante la realidad cambiante en la que han de

desenvolverse. Esa actualización, que debería superar “el modelo de confrontación” que se ha prolongado “durante años”, iría de la mano de una mayor participación que contribuya al “progreso empresarial” y al “desarrollo personal del trabajador”.

2. El segundo desafío que arroja respuestas unívocas tiene que ver con cómo articular los mecanismos de protección social tendentes a corregir los desequilibrios y las desigualdades entre ciudadanos. Se parte de la coincidencia de que si existe un modelo vasco, éste no puede dejar descolgados a quienes puedan sentirse en situación de mayor vulnerabilidad. Ni tampoco desentenderse de una nueva categoría emergida con la crisis: los llamados ‘trabajadores pobres’; es decir, aquellos que perciben un salario por su trabajo insuficiente para sustentar un proyecto vital sostenible y que constituyen ya un nuevo precariado.

El interrogante principal que se plantea, plasmado asimismo en las consideraciones del Libro Blanco, es si los poderes públicos han de universalizar la concesión de una renta básica, si ésta debe seguir condicionada a la disposición individual a buscar un hueco en el mercado laboral o, si llegados a este punto de deterioro en las condiciones del mercado laboral, se hace necesario explorar fórmulas mixtas.

3. Los detalles hacen su aparición también al evaluar el impacto que está ejerciendo la tecnología, y en concreto la robotización de determinadas funciones –en transformación e, incluso, bajo la sombra de su posible desaparición–, en el estrechamiento de los márgenes para disfrutar de trabajos y salarios dignos. Azua apuesta por apoyar los procesos de automatización –sugiere, por ejemplo, incentivos fiscales para las empresas que formen a sus empleados e innoven su producción–, pero con el horizonte de que ello revierta en el bien común y de que vaya acompañado tanto de oportunidades para el trabajador de mejorar su preparación como de una garantía de ingresos mínimos para los que estén, o vayan a quedar, fuera del mercado. Franco hace hincapié en que el respaldo a la automatización ha de generar retornos en beneficio de todos. “Si aportamos como país, recibamos como país”, zanja.

4. El debate anterior nos lleva hacia otro enlazado que formula Juanjo Álvarez: ¿Debemos proteger a las empresas con arraigo vasco o, si tienen problemas, dejar hacer al mercado de acuerdo a sus propias reglas? La respuesta viene a ser coincidente sobre por qué habría que renunciar a la capacidad de protección que puede ejercer lo público, en expresión de Javier Ramos. Helena Franco concreta esa tesis abogando por “el control de las decisiones empresariales en el propio territorio” y por “las inversiones públicas en el capital de las empresas”. Sabin Azua se muestra partidario de arropar la actividad empresarial en “su desarrollo”, al tiempo que precisa: “La participación se suele hacer bajo presión y como una respuesta inmediata” a las dificultades que surgen.

5. El prisma de la charla ofrece también diferentes reflejos cuando la cuestión que se somete a consideración es el peso de la educación y la relevancia de que los trabajadores puedan contar con una formación continuada a lo largo de su vida laboral. No parece sujeto a discusión el hecho de que la Formación Profesional vasca funciona de manera adecuada y eficaz para los objetivos que se persiguen. Pero Azua sí se muestra más crítico con los resultados generales del sistema educativo, lo que le lleva a aseverar que debe emprenderse “una revolución educativa en el país”, que adopte la forma de “un pacto duradero” que trascienda al Gobierno de Euskadi y que “enseñe a convivir con la incertidumbre”. Una convicción –la de toca afrontar tiempos condicionados por la incertidumbre– que comparte Ramos, quien subraya “los altísimos recursos” que está desplegando en formación la administración pública y advierte: “Debemos admitir que también hay talento que no se compensa salarialmente”. Azua ve insuficiente una Educación que “cumple todos los estándares”, pero que tendría que esforzarse más en conquistar aportar un “valor añadido”. Por su parte, Helena Franco anima a incorporar a la educación de manera más decidida el componente de género.

6. El último punto que exige un relato matizado no remite a distintas visiones de los contertulios, sino a que estos se muestran más rotundos o ambiciosos en sus planteamientos que lo que hacen las conclusiones

recogidas en el Libro Blanco en referencia a la profundidad del marco de autogobierno del que disfruta Euskadi. Crítica, Franco considera que el modelo socioeconómico vasco “se está difuminando”, entre otras cosas, por “la falta de políticas de protección propias”. Según su criterio, la precarización y la temporalidad del empleo que se han agudizado con los cambios legislativos de ámbito estatal van “contra nuestro modelo de hacer”, por lo que reivindica “una regulación adecuada a nuestra idiosincrasia”. Azua también hace bandera de ese marco regulatorio propio que coadyuve al espíritu de comunidad y que afiance el sentido de compromiso colectivo.