

Una oportunidad para marcar la diferencia

La Corporación Mondragón ha sufrido 10 cierres en su grupo cooperativo desde 1956, pero no se ha producido desempleo permanente de sus socios



Planta de Fagor Electrodomésticos.

FOTO: CORPORACIÓN MONDRAGÓN

ANÁLISIS

BRUNO ROELANTS

Secretario general de las cooperativas de CECOP-CICOPA*

Los recientes acontecimientos de Fagor Electrodomésticos deben verse en el marco de la historia cooperativa del Grupo Mondragón a lo largo de varias décadas.

Miles de empresas industriales han cerrado en España a lo largo de varias crisis económicas, sucedidas desde el inicio de los años ochenta, con decenas de miles

de puestos de trabajo destruidos. Dentro del Grupo Mondragón, desde su inicio en 1956, se han cerrado 10 empresas (sobre más de 100), pero no se ha producido desempleo permanente entre los trabajadores asociados. Esto ha sido posible gracias al sistema de seguridad laboral, que comprende reubicación, prejubilación y otras medidas creadas y autofinanciadas por el grupo, lo cual ha producido un ahorro importante para el Estado.

Si Fagor Electrodomésticos es la undécima cooperativa del grupo en correr la misma suerte, y esto da lugar a un similar proceso de reubicación de los trabajado-

res asociados (unas primeras medidas concretas ya han empezado a realizarse), la gestión de este cierre podría enmarcarse en la continuidad de una práctica elaborada y experimentada desde hace más de 30 años. Es una práctica que salva puestos de trabajo en actividades en las que otro tipo de empresas ha dejado a sus trabajadores sin empleo y a costa del Estado. Hasta ahora, todo eso se ha organizado en un sistema democrático, con asambleas generales y congresos con debates entre trabajadores asociados.

Cuando, en 2010, realizamos las entrevistas de preparación del libro *El capital*

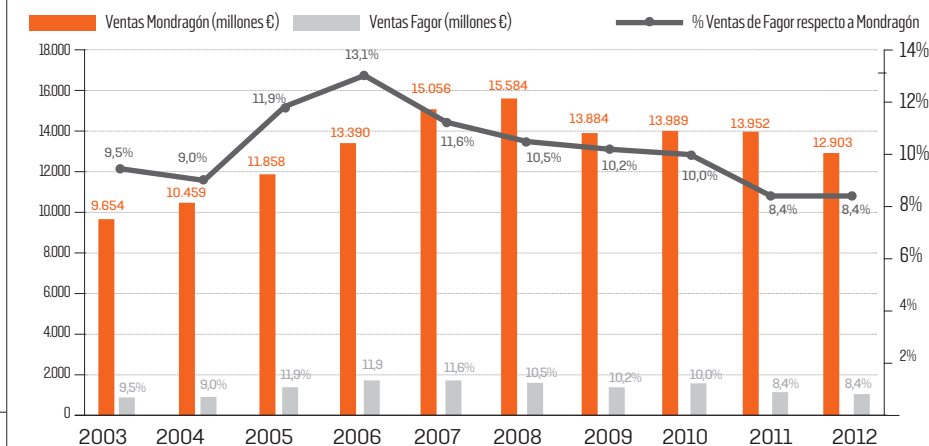
y la trampa de la deuda (véase en: "Para saber más"), que contiene un capítulo entero sobre Mondragón, los dirigentes de la Corporación nos explicaron que sabían que el sector de electrodomésticos iba a requerir una profunda transformación. Lo que todavía no se podía percibir con toda su gravedad era la violencia con que la crisis golpearía después a España y a Europa, con una caída vertical de las ventas de electrodomésticos, que no permitió realizar la transformación con tiempo.

Entretanto, numerosas empresas europeas del sector han cerrado o están en grave dificultad. Por tanto, no se puede atribuir —como alguien ha hecho— la responsabilidad de las dificultades actuales de Fagor al modelo cooperativo de la empresa.

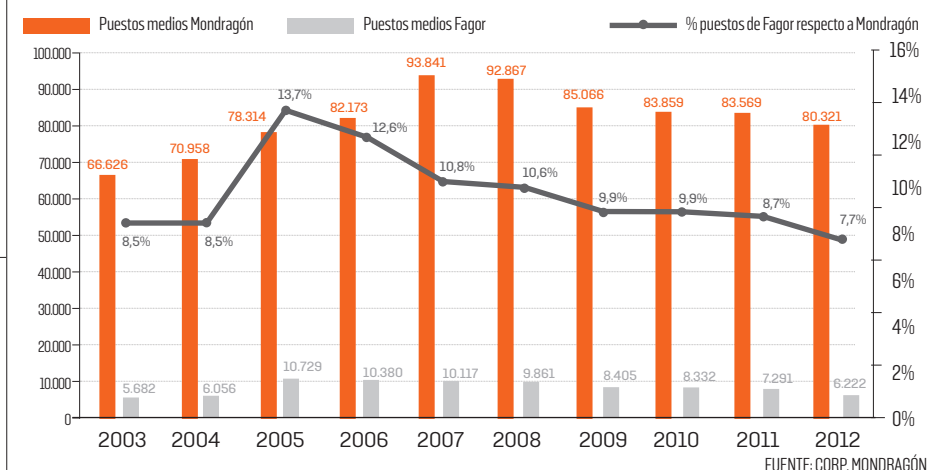
Es cierto que el impacto simbólico y psicológico de las dificultades actuales de Fagor es más fuerte que los 10 casos anteriores de cierre de empresas en el grupo Mondragón, tanto por la dimensión de esta empresa como por el hecho de que (entonces bajo otro nombre) fue la primera cooperativa del grupo que se constituyó, en 1956.

Sin embargo, si Fagor cierra y el grupo consigue mantener los puestos de trabajo de la mayoría de los trabajadores (y eso sí tiene que ver con el modelo cooperativo), este último caso no estará, en su lógica intrínseca, muy lejano de los 10 anteriores de cierre, los cuales, sin embargo, no desencadenaron una reacción similar en los medios de comunicación. Es más, ayudaría al cooperativismo industrial a realizar unas evoluciones fundamentales en su paradigma. De hecho, se podría anticipar el desarrollo de una nueva teoría en la cual se aceptaría que, en algunos casos y en al-

EVOLUCIÓN DE LAS VENTAS FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS FRENTE A MONDRAGÓN



EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS FRENTE A MONDRAGÓN



gunas filiales industriales, es preciso en última instancia aceptar que se realicen unos cierres, mientras que se mantiene el empleo gracias a un sistema interno de seguridad social como el que ha desarrollado de forma concreta el Grupo Mondragón y que la colaboración entre cooperativas permite. Eso resulta posible también porque las otras actividades del grupo están marchando relativamente bien a pesar de la crisis, y porque el grupo consigue dedicar suficientes recursos a I+D para

desarrollar actividades y productos nuevos. Esta nueva teoría de la transformación, que mostraría que se pueden preservar no solo puestos de trabajo, sino también un *know how* empresarial, podría dar lugar a una reinterpretación de una frase del inspirador de la experiencia de Mondragón, José María Arizmendiarieta: "El signo de vitalidad no es durar, sino renacer y adaptarse". ■■

Nota * CECOP-CICOPA es la Confederación Mundial de Cooperativas de Trabajo.

Si quieres una información veraz,
independiente y con valores sociales

eldiario.es
Periodismo a pesar de todo

Nuestra independencia depende de ti
Colabora con nosotros y hazte socio