

LOS NUEVOS VERDUGOS

Las empresas norteamericanas asumen como práctica habitual llevar a cabo reestructuraciones de plantilla para revalorizar sus acciones en bolsa

Las drásticas reducciones de plantilla en EE UU han encendido el piloto de alarma en la sociedad norteamericana. Unos despidos, curiosamente, llevados a cabo por ejecutivos con supersueldos, pertenecientes a corporaciones con jugosos beneficios. La polémica se ha desatado: "Asesinos", clama *Newsweek*; "Solidaridad", grita *Businessweek*; "Su trabajo no es seguro", recuerda *Fortune*.



Albert Punsola

“**S**EAMOS claros: la responsabilidad fundamental de cualquier empresa es conseguir beneficios compitiendo y creciendo, pero muchas de las empresas de mayor éxito han demostrado que se puede ganar dinero tratando bien a los empleados y a sus familias.” No es una arenga socialista, es Bill Clinton dirigiéndose al país por radio el pasado mes de abril para tranquilizar los ánimos de la opinión pública. Esta se encuentra cada vez más crispada ante el fenómeno de las reducciones drásticas de plantilla efectuadas por empresas que, no sólo no están en peligro, sino que, además de gozar

de buena salud, se atreven a pagar sueldos multimillonarios a sus altos cargos.

Los datos llaman la atención: el salario de Robert Allen, presidente de AT&T, es superior a los tres millones de dólares; el de Louis Gerstner, de IBM, se sitúa en 2,6 millones, y el de Frank Shrontz, de Boeing, sobrepasa los 1,4 millones. En distintos momentos durante los últimos tres años, AT&T ha puesto de patitas en la calle a 40.000 empleados, IBM, a 60.000, y Boeing, a 28.000. AT&T, por su parte, ha tenido 79 millones de dólares de beneficios en 1995, mientras que los de IBM y Boeing ascendieron a 71 y 19 millones de dólares, res-

pectivamente, durante el mismo periodo. Este contraste puede aplicarse en diferente medida a otras compañías como Chemical Chase Manhattan, Delta Airlines o McDonnell Douglas.

¿Asesinos?

Todo ello en un contexto de bienestar económico en el que el índice de desempleo se mantiene en un 5,8 por ciento, la inflación está controlada y las exportaciones han aumentado en un admirable 20 por ciento en los últimos dos años. ¿Qué ocurre entonces? Nunca en la historia del capitalismo norteamericano había sido tan difícil mantener un puesto de

Los sueldos del escándalo (*)

Robert Allen (AT&T)	3.362.000
Louis Gerster (IBM)	2.625.000
Walter Shipley (Chemical Chase Manhattan)	2.496.154
Charles Lee (GTE Corporation)	2.004.115
Robert Stempel (General Motors)	1.000.0000

(*) En dólares. Remuneración de los jefes de grandes compañías que han efectuado grandes despidos

trabajo. Sólo en el mes de enero de este año las grandes corporaciones anunciaron 100.000 despidos. Sin embargo, los beneficios no paran de crecer.

Quizá por el hecho de que estas reducciones de plantilla empiezan a afectar también a las clases medias –el 11 por ciento de los directores han perdido su trabajo entre 1991 y 1993–, la polémica ha llegado a los medios con inusual virulencia: “Asesinos”, clama *Newsweek*; “Solidaridad”, grita *Businessweek*; “Su trabajo no es seguro”, recuerda *Fortune*. Los más irónicos prefieren contar chistes como uno que circula sobre AT&T que dice que la segunda fase de medidas para la competitividad consiste en que Allen va a despedir a todos los empleados de la compañía excepto a sí mismo.

La búsqueda de la competitividad –un concepto claramente asociado al de beneficios– es la raíz del problema de las reducciones de plantilla. En los años 70, se produjo una fuerte baja de la competitividad en la industria americana. En los 80, se quiso romper esta tendencia negativa con grandes inversiones para la innovación tecnológica, y se consiguió, pero fue un logro momentáneo. A principios de los 90, coincidiendo con la guerra del Golfo, la competitividad cayó de nuevo. En esta ocasión, sin embargo, como la inversión tecnológica ha llegado al límite, las empresas se ven abocadas a cortar recursos humanos. Y esto es lo que precisamente están haciendo.

No obstante, son muchos los que piensan que esta tendencia

al despido no sería tan marcada sin la influencia perniciosa que tiene el mundo financiero sobre las empresas.

El turno del hacha

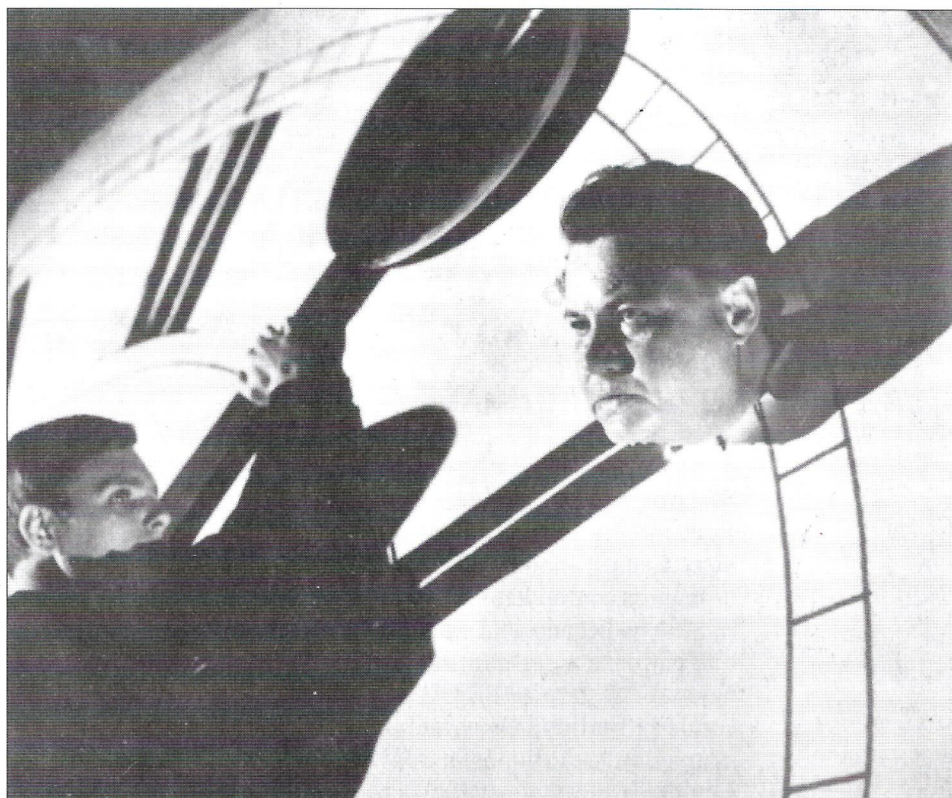
En un brillante artículo publicado recientemente en la revista *The New Republic*, el columnista James Cramer describe así la situación: “Uno por uno, los ejecutivos de las grandes compañías americanas se turnan para utilizar el hacha contra los empleados e incrementar de este modo el valor de sus acciones. Se ha desatado un verdadero círculo vicioso: los ejecutivos saben que hay dos maneras de aumentar sus ingresos, la de incrementar las ventas –la difícil– y la de

**“HAY DOS MANERAS
DE AUMENTAR LOS INGRESOS:
INCREMENTAR LAS VENTAS
–LA DIFÍCIL– Y DESPEDIR –LA FÁCIL–”**

los despidos –la fácil”.

Las empresas hacen sus reestructuraciones pensando en que se revalorizarán en bolsa y de hecho así sucede. “Esto es posible porque el capital financiero ha adquirido una prevalencia sobre el capital productivo. La economía se sitúa cada vez más lejos de las necesidades reales y más cerca del beneficio rápido”, señala Emilio Rey, representante de CC OO.

¿Cómo funciona este mecanismo? Los mercados financieros se mueven en su mayor parte por las denominadas inversiones institucionales (a diferencia de las individuales, que son menores). Estas se efectúan a través de fondos de inversión. Lo que hace que un fondo sea atractivo



El despedir
empleados en pos
de beneficios es
un planteamiento
irreprochable,
Pero, ¿cuáles son
los límites?



para el inversor es su situación en el *ranking*, que depende de sus resultados a corto plazo, y esto significa ni más ni menos que las inversiones de dicho fondo deben obtener un beneficio rápido. No se ha inventado hasta ahora mejor forma de conseguirlo que reduciendo la plantilla. “El planteamiento es absolutamente irreprochable desde el punto de vista de funcionamiento capitalista. El problema es donde están los límites”, señala el profesor Ricard Serlavós, especialista en temas laborales de ESADE.

debajo de los niveles de cualquier país europeo”.

El sueño americano

El 67 por ciento de los norteamericanos cree que el denominado “sueño americano” está hoy en día fuera de su alcance, según se desprende de una reciente encuesta encargada por *Businessweek*. En la encuesta se da a conocer también que el 46 por ciento de los entrevistados piensa que la culpa de que no mejoren los sueldos se halla en el mercado financiero y en Wall Street. El 43 por ciento acusa directamente a las grandes corporaciones de preocuparse sólo lo justo de lo que es bueno para el país, mientras que un 33 por

ciento piensa que, en realidad, se preocupan muy poco. Sólo un 12 por ciento de los trabajadores encuestados confía bastante en su jefe, y un aplastante 81 por ciento está de acuerdo en mayor o menor grado con la frase: “A los altos ejecutivos no les va nada mal el aumento de beneficios, pero los empleados apenas sacan provecho de ello”.

Los salarios del escándalo no escandalizan a todo el mundo. En nuestro propio país hay opiniones muy diversas al respecto. “No hay nada más injusto que tratar igual lo que por naturaleza es desigual”, afirma con convicción José Luis Salido, responsable de relaciones laborales de la patronal Fomento. En su opinión, “cuanto más abierto es el

“EL ‘SUEÑO AMERICANO’ HA DEGENERADO EN EL INSOMNIO DE LA PRECARIEDAD LABORAL”

Serlavós sostiene que, ante esta situación, “la sociedad americana está empezando a reaccionar de manera contundente. El liberalismo ha llegado a tal extremo que empieza a ser dañino. La baja tasa de paro en EE UU esconde la realidad de cambiar ocupación estable por ocupación precaria y mal pagada, por

A pesar de que las reducciones de plantilla son una constante en Estados Unidos, las cifras del paro no aumentan. El dinamismo de la sociedad en la creación de nuevas empresas y sobre todo la movilidad geográfica que facilitan un inmenso territorio y una única lengua, hacen de *red* contra los despidos. La no-

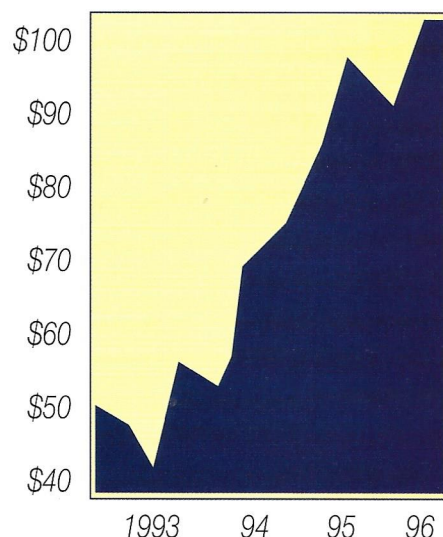
ticia de que la Bolsa de Wall Street había bajado al conocerse un descenso coyuntural del paro la pasada primavera sorprendió en España. ¿Cómo es posible que lo que normalmente es un buen signo haga bajar la bolsa? La explicación se halla en la mentalidad extremadamente lógica con que discurre la Bolsa nor-



abanico salarial, mayor es la competitividad del trabajador y hay más interés por hacer las cosas, porque se mantiene el incentivo". Para Emilio Rey, de CC OO, "no cabe duda de que son salarios de mercado, pero habría que ver qué proporción

guardan con la dedicación real". "Este es", según Rey, "un claro ejemplo de la falta de correspondencia entre el mercado y las necesidades reales". Los grandes ejecutivos justifican sus salarios a partir del hecho de que han sabido aumentar

Evolución del precio de las acciones de IBM



los beneficios en poco tiempo y su sueldo es una especie de *recompensa* por su gran habilidad financiera.

Una pequeña revolución

Por mucho que se justifique, pocos están de acuerdo con esta situación. Por primera vez en mucho tiempo, un debate económico de fondo ha bajado a la arena política en los Estados Unidos. Tanto el ala derecha del Partido Republicano como la izquierda del Partido Demócrata coinciden en una valoración negativa de este capitalismo del beneficio rápido. Los primeros, con Pat

Si España fuera EE.UU., el cierre de Seat sólo merecería una leve mención en un discurso

Por qué Wall Street prefiere el paro

teamericana, que posibilita un razonamiento como el siguiente: si baja el paro, eso significa que la economía crece. El crecimiento suele conllevar inflación y, cuando hay inflación, la reserva federal suele subir el tipo de interés, que es lo mismo

que subir el precio del dinero. Por tanto, si el dinero –préstamos, créditos– es más caro, la gente consumirá menos, con lo que las ventas de las empresas caerán y las acciones darán menos dividendos. Esta concatenación de acontecimientos pue-

de suceder así, pero no siempre lo hace, ya que a veces es posible, por ejemplo, que haya crecimiento sin que se produzca inflación. Pero Wall Street razona de esta manera y por eso se retrae cuando el paro descende, por lo que pudiera pasar...

AUNQUE también en Europa existe una imbricación cada vez mayor entre economía financiera y economía productiva, es difícil por ahora que se produzcan fenómenos parecidos al de Estados Unidos. En Europa, el despido suele venir motivado normalmente por una crisis clara y no por querer incrementar beneficios a costa del personal. La cultura empresarial es muy distinta de la americana. Otro impedimento para el despido masivo en Europa es la tradición de la fuerza sindical organiza-

¿Pueden los despidos masivos llegar a Europa?

da, que es muy fuerte en relación con EE UU. Además, el concepto de "derecho laboral" es distinto en Europa, donde se tiende a dar un carácter de protección pública al trabajador. En EE UU, en cambio, se ve la relación laboral como un contrato absolutamente privado.

Sin embargo, existen signos que indican que nuestras economías podrían ir cada vez más en la dirección de la norteamericana. Como la aceptación cada vez mayor

de las reducciones de plantilla por motivos estratégicos de producción. Un ejemplo lo tenemos en el prestigioso periódico *Financial Times*, que ha despedido a 30 periodistas sobre un total de 300 en un momento de grandes beneficios: un despido que algunos analistas han relacionado con su desembarco en Internet. Otro ejemplo lo tenemos con Danone en Francia, que ha sacrificado dos fábricas después de obtener 504 millones de fran-

cos de beneficios en 1995 y una productividad superior a la de sus competidores Yoplait y Chambourcy. ¿El motivo? Buscar una mayor valorización en la bolsa. Sin embargo, cuando en España Volkswagen anuncia el cierre de una gran fábrica de Seat, el gobierno autonómico y el central envían de inmediato un representante a Alemania para negociar la situación. En EE UU, eso sólo merecería una leve mención en un discurso.



Buchanan al frente, han denunciado la alianza de las grandes corporaciones con Wall Street apelando al patriotismo para superar esta situación. Buchanan ha llegado a afirmar que lo que haría falta es poner barreras a los productos de las empresas norteamericanas que instalan factorías en México para tener mano de obra barata. Los segundos han propuesto soluciones menos viscerales y más audaces.

¿Sueldos proporcionales?

Dos senadores demócratas, Thomas A. Daschle y Jeff Bingaman, han lanzado una idea revolucionaria para la mentalidad americana. Se trataría de que el Estado favoreciera a cierto tipo de empresas que en lugar de reestructurarse repetidamente para conseguir beneficios rápidos, orientaran sus inversiones hacia los trabajadores. El tratamiento especial a este tipo de empresas se concretaría en una reducción de impuestos de siete puntos. Para obtener esta ventaja haría falta cumplir varios requisitos,

como dedicar un 3 por ciento de la masa salarial a financiar jubilaciones, y un 2 por ciento a formación. La empresa se haría cargo asimismo del 50 por ciento de los costes del seguro médico de sus empleados y, otra condición muy importante, la relación entre los sueldos más elevados y los más bajos no podría superar una proporción de 50 a 1, cuando la media se sitúa en 130 a 1.

Quizá la honestidad promueva este tipo de soluciones por parte de los políticos, o quizá la proximidad de las elecciones. Si éste fuera el caso, tampoco ocurriría nada, porque las personas saben decidir por sí mismas. Como recuerda el profesor Serlavós: "Cuando las empresas toman medidas impopulares, su imagen se resiente y, a la larga, eso puede incidir en el consumo de sus productos. Dentro de la empresa, la situación de inseguridad puede dar al traste con el valor del compromiso con la organización; el famoso *commitment*, y eso sí que tiene un efecto negativo sobre la competitividad". ■