

SUTEK

La llama, más viva que nunca

Maialen Akizu y Unai Oñederra



IZAN TA ESAN

010 | febrero de 2020

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

SUTEK

La llama, más viva que nunca

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. EL CASO DE SUTEK	9
3. ARRIKITAUN	15
4. DESPUÉS DEL CIERRE	16

Izan ta Esan 10
febrero de 2020

fundazioa@ela.eus
[@mrafundazioa](https://www.mrafundazioa.eus)
www.mrafundazioa.eus



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Fotocomposición: Edorta
Impresión: Bilbograf

1 Introducción

“¿Y si nos hiciéramos dueños de la empresa?”. Esa es una pregunta que se han hecho muchas personas cuando empiezan a tener problemas para cobrar el sueldo necesario para vivir y se encuentran en dificultades. Y cuando hablamos de empresas “recuperadas” siempre nos viene a la mente Argentina, y en menor medida, Grecia. Sí: allá en época de crisis, para no caer en la pobreza, los y las trabajadoras tuvieron que hacerse cargo de muchas empresas, y aquella “hazaña” se difundió por todo el mundo, convirtiéndose en modelo a seguir. Y aquí, ¿qué?

Pues, aquí también, en los años 80, se recuperaron muchas empresas. La mayoría, en forma de sociedades anónimas laborales (SAL), pero siempre con el 100% de la propiedad en manos de las plantillas. No se le miraba tanto a la forma jurídica. Algunas personas de la época nos cuentan que hubo veces que intentó recuperarse alguna empresa en forma de cooperativa, pero que se desistió ante la negativa de Mondragón (estaba muy extendida la idea de que para sobrevivir como cooperativa tenía que ser dentro del Grupo Mondragón).

Pero, ¿cómo era posible que en una empresa en crisis, con 400 personas en plantilla, todas ellas estuvieran dispuestas a asumir la responsabilidad de sacarla adelante? La clave es la siguiente: en aquella época, trabajando seis meses cobrabas dos años de paro. Eso daba juego a la hora de tirar para adelante con la empresa. Por poner un ejemplo, en una empresa con una una plantilla de 400 personas, en tiempos de dificultades podían estar trabajando 200, mientras las demás podían estar cobrando el paro durante dos años. A los dos años se tornaban las cosas: las que habían estado en el paro volvían a trabajar y las que habían estado trabajando pasaban a cobrar el paro. Eso daba gran flexibilidad a los y las trabajadoras para que la empresa recuperada no quebrara y, a su vez, era muy útil para capitalizar las empresas (muchas veces las empresas se capitaliza(ba)n con el paro), aunque por aquella época muchas veces las plantillas se apropiaban de las empresas sin pagar nada o a cambio de una simbólica peseta.

En esta publicación hemos recogido en un cuadro algunos ejemplos de empresas recuperadas de aquella época, que esperamos ayuden a entender lo que pasó. De todos modos, no queremos quedarnos solo con la historia.

No estamos hablando de cosas viejas y del pasado. Hoy en día también se recuperan empresas, y en este “*Izan Ta Esan*” queremos contaros la historia de la cooperativa que ha creado hace poco un grupo de trabajadores y trabajadoras: la cooperativa Sutek. En la colección “*Izan Ta Esan*” solemos recoger testimonios de victorias de trabajadores y trabajadoras con el fin de agradecerles lo realizado, dejar constancia por escrito de lo conseguido, y para que sirva de ejemplo para aquellas personas que puedan encontrarse en situaciones parecidas a lo largo y ancho de Euskal Herria.

Pero queremos subrayar que Sutek no es un champiñón suelto que surge de la nada, no es la única cooperativa de reciente creación, no es la única empresa recuperada recientemente en forma de cooperativa o SAL. Con la crisis del 2008 la red de Economía Social y Solidaria se ha fortalecido con nuevos proyectos y alianzas, y se está difundiendo el buen trabajo que se viene realizando desde hace ya tiempo. La Economía Social Transformadora, a su vez, se está estructurando: se han creado diferentes cooperativas fuera de la órbita del Grupo Mondragón, y se están agrupando en la red Olatukoop. Y en el mismo periodo se han recuperado numerosas empresas en forma de SAL; hemos contado más de una docena.

“La recuperación de empresas no acaba en la década de los 80. El flujo ha sido continuo: siempre hay un dueño que se jubila y no tiene a quien dejar la empresa, o alguna empresa que entra en crisis por la mala gestión del empresario, sea por falta de previsión y de inversión, sea porque la producción ha quedado obsoleta, sea por la deslocalización... Sea como fuere, lo cierto es que el número de empresas recuperadas sobre todo aumenta en épocas de crisis”, afirma Joseba Agirre, miembro del Gabinete de Negociación Colectiva de ELA, que lleva años en este mundo de la recuperación de empresas. “Durante la crisis del 92-94 en mi zona (Ibaizabal-Nervión) todos los meses se cerraban 2,5 empresas. La sangría era impresionante. La mayoría de empresas recuperadas de la época se hacían en forma de SAL, y todas con la propiedad al 100% en manos de los trabajadores, pero también hubo cooperativas”. Preguntado por los criterios que se utilizaban para elegir una u otra forma jurídica, responde: “Dependía de la voluntad de los trabajadores, del conocimiento que tuvieran o de su ideología. Algunas personas tenían claro desde el principio que lo que querían era una cooperativa. Recuerdo el caso de una pastelería industrial. Muchos querían incorporarse al Grupo Mondragón, pero éste admitía solo a las empresas que le interesaban, es decir, aquellas que no iban a competir con las cooperativas del Grupo. Con ese criterio, la mayoría eran rechazadas por lo que las empresas se convertían en SAL o en cooperativa independiente. Es verdad

que nosotros tampoco le dábamos importancia a la forma jurídica: el objetivo, siempre, era continuar con la actividad”.

Como hemos visto, la recuperación de empresas no ha cesado, pero sí es cierto que, con el tiempo, las dificultades han aumentado. El capital siempre ha procurado que la propiedad de las empresas no pase a manos de los y las trabajadoras, pero es un tema de relación de fuerzas. En la década de los 90, la ola neoliberal llega a Euskal Herria, el capital se fortalece, y pone cada vez más obstáculos a la recuperación de empresas. Joseba cita cuatro:

- a) Las medidas adoptadas por el ministro socialista de economía Carlos Solchaga en 1992. De cobrar dos años de paro por seis meses trabajados se pasó a tener que trabajar seis años para poder cobrar los dos años. Debido a ello difícilmente pueden las personas trabajadoras lograr recursos para capitalizar la empresa, por lo que se dificulta mucho su recuperación.

“En cualquier caso, encontramos un camino para seguir recuperando empresas. Las dificultades para encontrar financiación las paliamos utilizando otros derechos de los y las trabajadoras: el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) fue nuestra principal herramienta”. Y es que el recibo de cobro del FOGASA servía como aval para pedir un crédito en una entidad financiera.

- b) En 1997, la Ley de las Sociedades Anónimas Laborales abrió las puertas a la entrada de capital que no procedía de los trabajadores. El porcentaje mínimo de capital procedente de los trabajadores debía ser del 51%, pero el resto podía ser de procedencia privada. Con el tiempo, dicha ley ha evolucionado a peor: se ha reducido el porcentaje de capital de los y las trabajadoras, se ofrece la posibilidad de ser socios a personas que no trabajan en la empresa, y se permite contratar a personas asalariadas.
- c) Hacia el 2000, el entonces presidente del gobierno español José María Aznar empezó a elaborar una lista negra con las empresas que tenían deudas con la Seguridad Social. Hasta entonces, las empresas recuperadas no pagaban las deudas que los antiguos propietarios tenían con la Seguridad Social; cuando los y las trabajadoras recuperaban la empresa la deuda desaparecía. Pero a partir de entonces esas deudas dejaban de desaparecer, y eran las propias trabajadoras las que tenían que hacerse cargo de ellas: se consideraba que los mismos trabajadores ejerciendo la misma actividad en la misma empresa correspondía con una “continuación de la actividad”. Las deudas de la Seguridad Social se pueden subrogar.

- d) En el 2008, por su parte, se hizo la Reforma de la Ley Concursal. Con la nueva ley se dificulta aún más las capitalizaciones de los y las trabajadoras, aumentan las trabas para recibir dinero del FOGASA, se retrasan sus cobros...

Eso sí, Joseba ha querido hacer una precisión respecto a lo de que en los años 80 los trabajadores se hacían con la empresa “pagando una peseta”: “El propietario recibía suficiente dinero por la venta, y aunque cedió la empresa a los trabajadores por una peseta, ¡a saber cuántos salarios les debía y el ahorro de las indemnizaciones que suponía! Entonces también ganaban los mismos de hoy, y perdían las que seguirán perdiendo mañana”. Importante matiz, porque sino ¡chas! desaparecería mucho dinero en el bolsillo del dueño. En cualquier caso, pese a todas estas dificultades y obstáculos que pone el capital a la recuperación de empresas, Joseba nos dice que en esta última crisis del 2008 se han recuperado también un buen puñado de empresas; nos ha proporcionado un listado de 18.

Cuando hemos preguntado por el porcentaje de empresas recuperadas que sobreviven, nos ha sorprendido el dato: cerca del 80%. “Evidentemente, hay casos en los que a pesar de todos los esfuerzos no se recupera la empresa, pero la mayoría de los casos en los que se logra, sobreviven”. También le hemos preguntado por el tamaño de las empresas recuperadas: “por lo general se trata de empresas de unos 60 trabajadores y trabajadoras, pero también hay mayores; la más grande de todas tenía una plantilla de 400 personas, y también había alguna más que superaba la centena”.

Por último, hemos querido conocer el secreto para conseguir un resultado tan bueno. Que sobrevivan ocho de cada diez proyectos que se recuperan es todo un éxito, más partiendo de una situación de crisis. La respuesta ha sido clara: entusiasmo. “La clave está en la pasión de los y las trabajadoras, en su entusiasmo. Cuando llega una crisis, todos vemos nuestra vida en peligro, y en procesos como estos, en los que se consigue darle la vuelta a la situación de la empresa, también se produce un cambio en cada trabajador que ha participado: lo han hecho ellos, han luchado ellas, han mantenido el pulso y ¡lo han conseguido! ... Cada cual sabe las horas que ha metido, cuánto dinero ha invertido, cuánto cansancio, cuántos enfados... pero mira, ahí esta el resultado que anhelaban. Esa es la diferencia, el entusiasmo, la aptitud”.

Así nos hemos encontrado a los y las trabajadoras de SUTEK cuando nos hemos juntado con ellos: llenos de entusiasmo.

CUATRO EJEMPLOS DE RECUPERACIÓN DE EMPRESAS EN EL SECTOR DE LA MADERA EN LOS 80

La Aeronáutica (Bilbo, Zorrotzaurre)

La empresa fue propiedad de la familia Baldes, que tenía propiedades en Guinea —barcos y, sobre todo, bosques— y utilizaba la madera en el aserradero de Zorrotzaurre. Cuando Guinea consiguió la independencia, la familia perdió todos los bienes que poseía en aquel país, y decidió ceder la propiedad de La Aeronáutica a sus trabajadores, completamente gratis. Corría el año 1978. La empresa contaba con 400 empleados, una cantidad considerable en aquellos tiempos, y cerró cinco años después por desavenencias entre los trabajadores. Un ERE rotatorio mantenía trabajando a 200 empleados. Joseba Agirre nos lo dijo: “A48007132, ese es el NIF de la primera empresa recuperada por ELA”.

Toña y Leguineche (Gernika)

El aserradero Toña y Leguineche utilizaba madera —de pino, sobre todo— procedente de su propio entorno, allá por los años 80. El propietario de la empresa cedió ésta a los trabajadores a cambio de una peseta. La empresa estaba ubicada en el polígono industrial de Gernika, pero

como el ayuntamiento necesitaba aquellos terrenos, los propietarios la vendieron y trasladaron la fábrica a Muxika. Pero Joseba Agirre nos ha recordado el siguiente detalle: “El propietario recibió suficiente dinero de la venta del polígono, y aunque cedió la empresa a los trabajadores por una peseta, ¡a saber cuántos salarios les debía! Entonces, como ahora, ganaban los de siempre, y también perdían los de siempre”.

La empresa Ebaki, sucesora de Toña y Leguineche SAL, sigue funcionando, en Muxika, con cien trabajadores en la plantilla.

Mueble de la Serna (Balmaseda)

En la década de los 80 del pasado siglo, trabajaban en el sector del mueble en Balmaseda más de dos mil trabajadores. Hoy en día son unos doscientos, ya que debido a la crisis del sector muchas empresas cerraron. Se empezó a importar muebles de Italia, con una relación calidad-precio muy superior, y la producción de Balmaseda no fue capaz de adaptarse a la nueva situación.

Los trabajadores de Muebles de la Serna, conscientes de la amenaza y decididos a no perder sus puestos de

trabajo, se organizaron y plantaron cara al dueño de la empresa. El propietario tenía en San Asensio otra fábrica, y se rumoreó que se proponía trasladar allí a los trabajadores. Pero estos no querían marcharse de Balmaseda, y así surgió la SAL. La empresa contaba en aquella época con dos líneas de producción, y los trabajadores compraron una tercera cuando se convirtieron en propietarios de la factoría. La empresa cerró, pero funcionó como SAL durante diez años.

Astilleros Udondo (Erandio)

Astilleros Udondo trabajaba con madera. Construía, utilizando dicho material, chalupas y yates pequeños, pero la fibra de vidrio llegó también al estado español, y la producción del astillero cayó en picado. Los trabajadores de la empresa, ubicada en Erandio, intentaron convertirse en cooperativa, pero el Grupo Cooperativo Mondragón les impuso unas condiciones que no pudieron cumplir, por lo que convertirse en SAL fue su única opción.



2 El caso de Sutek

“Entonces, quedamos el 5 de julio”. “¿A qué hora?”. “¿Te viene bien a las 10:30?”. “¡Perfecto!”. “Te envío nuestra ubicación por Whatshapp”. El GPS mostraba el camino de un pabellón de Astigarraga. Allí se encuentra la cooperativa Sutek, una empresa que los trabajadores han hecho suya. Sutek desarrolla su actividad en el ámbito de las instalaciones contra incendios y en su revisión, junto con otras labores de mantenimiento. Para empezar, un café bien caliente.

De una de las paredes del bar del polígono industrial de Astigarraga cuelga un cartel que anuncia el campeonato de tiro pichón de Azpeitia. Por otra parte, llaman “pintxo” a medio bocata. Almetac SA, Suministros Electricos Gabyl, Cafes Aitona SL... No veo ningún cartel de Sutek, por lo que pregunto a un señor que, con el primer trago de la mañana, lee las esquelas. “No conozco a ningún Sutek. En las esquelas, al menos, no aparece”. “leeeeuu! ¿Maialen? ¡Aquí, aquí!”.

Me dice su nombre antes de que nos demos dos besos: “Yo soy Xuriñe”. Ella ha sido mi contacto telefónico, y la persona que acudió al sindicato. Los dos besos que me ha dado son de los que dejan marca, sin mojar la cara, y llevan sonido incorporado: “¡mmua, mmmua!”. Tiene un tatuaje en el hombro izquierdo: una llama con forma de remolino. Antes de que Xuriñe diga una palabra, percibo que está llena de fuerza. Me introduce en el local casi sin que me dé cuenta. “Estás en tu casa. Pasa, pasa”.

El local huele a nuevo. La oficina está en la entrada: dos mesas, sillas modernas, alguna planta verde y una luz blanca, procedente del exterior, que entra por la ventana. El local está dividido en dos partes, y una puerta separa la oficina del taller. A ojo de buen cubero, le he calculado una superficie de 15 x 20 metros. Sutek es un espacio a medio camino entre un local recién estrenado y un sitio que se ha puesto patas arriba: trastos por doquier, los estantes bien ordenados y repletos.... Como si estuvieran en plena adolescencia. Allí están Alain, Iván e Iñaki, atareados. Han dejado el trabajo, me han dado dos besos y nos hemos sentado alrededor de una mesa, en la ya mencionada luminosa oficina.

Les he explicado el objeto de mi visita: la experiencia de Sutek nos ha parecido interesante y hemos decidido publicarla en la sección “*Izan Ta esan*” de la Fundación Manu Robles-Arangiz. “*Izan Ta Esan*” publica historias relacionadas con el mundo laboral, sobre todo las victorias de los trabajadores, para que sirvan de ejemplo a las siguientes luchas. Y Sutek es una de esas historias. “¡Ue, ue, uee!”. Se aplauden a sí mismos. A lo largo de la entrevista, no me ha sido fácil distinguir si estaba entre amigos o entre compañeros de trabajo. Sea como fuere, hay cuatro personas, sentadas unas en frente de otras. ¿De dónde procede cada una de ellas? “¿Que de dónde vengo? ¡Ojalá lo supiera!”. Es Xuriñe, la primera en hablar.

“Empecé a trabajar en LTM, en Donostia, en 2010. Los fundadores de Sutek somos extrabajadores de LTM, una de las tres empresas que tenía un mismo propietario. Las otras dos eran MundoLux Argikuntza S.L. y UNICOMP REACTIVA S.L. La primera que bajó la persiana fue UNICOMP; debido a la mala gestión, MundoLux también cerró. LTM era la única con buena carga de trabajo, pero, al final, sucede como en el dominó: si cae una ficha, le siguen las demás. Yo era la encargada de ventas y, la verdad sea dicha, me gustaba mucho mi trabajo. Vender es lo que más me gusta y, como en todos los trabajos, al principio pensaba que todavía me estaba ubicando en la empresa, que no tenía por qué conocer todos los detalles de lo que sucedía. Pero en LTM pasaban cosas raras, muy raras”. El sistema actual ha convertido en habituales las cosas raras. Por eso, este grupo de trabajadores actuó de manera poco convencional. Y es que no es muy frecuente que los trabajadores sean dueños y gestores de su propio trabajo.

“Yo soy fontanero”, señala Alain. Al principio, parecía más bien callado. Ojos claros, barba de cuatro o cinco días, unos treinta años... Cuando rompe el silencio, se nota que sabe de qué habla. “Llevaba dos años en LTM, y me percaté de lo siguiente: la gestión la llevaba uno de los jefes, pero la empresa, en realidad, estaba en manos de los trabajadores. Así pues, llegué a la conclusión de que era el momento de trabajar para nosotros mismos, pero sin cambiar de equipo”. Alain pensaba continuar, pero se le adelantó Iván. “¡Eh, eh! ¡Déjanos hablar también a los demás! Yo también quiero contar mi historia”. Ivan es la sal y pimienta del grupo. Debido a su estatura, le llaman “Txikitin”, y goza de un excelente sentido del humor. “Yo trabajaba en una empresa de prevención de incendios, y llevaba bastantes años en ella. Estaba hasta el gorro de currar allí, y me fui a LTM, pensando que me iría mejor. Además, era amigo de Alain.

Así pues, ¡cambio! Pero cuando llevaba año y medio en la nueva empresa me percaté de que LTM era más o menos lo mismo; como dice el refrán, “de tal palo, tal astilla”. El palo, el tronco, es la lógica neoliberal: ¡Leña al trabajador! Pero no olvidemos que el mayor enemigo de la leña es el fuego. Iván no ha terminado: “Ahora, en cambio, me siento a la mesa, miro a mis compañeros y tengo la sensación de que esto es lo que siempre he querido hacer: hemos convertido en nuestra la empresa en la que trabajábamos”. Afirma Iván que hace mucho que tenía en mente hacer algo así. “Llevaba años dándole vueltas, y sabía que tenía que hacer otra cosa, crear algo diferente... ‘Cualquier cosa’ era mejor que las empresas en las que he trabajado. Y, mira, aquí estamos”.

El siguiente —el cuarto— en tomar la palabra es Iñaki. Durante toda la entrevista ha mantenido un palillo entre los labios, y cada veinte minutos ha repetido la misma operación: levantarse del asiento, moverse un poco y volverse a sentar. No le gusta permanecer quieto. “Yo trabajé en otra empresa hasta el 2014. Sistemas de calefacción, gas, fontanería..., ese tipo de cosas. Teníamos un ERE (Expediente de Regulación de Empleo), y nos pasamos ocho o nueve años intentando salir de la crisis, con muchas historias; al final, nos separamos. Buscaba trabajo, y me contrató LTM. Estuve un año en la empresa, pero debido a la escasez de carga de trabajo, otra vez a la calle”. Iñaki se ha dedicado a la fontanería, pero en la actualidad se encarga del mantenimiento. Dicen que es polivalente. “No tenía empleo fijo. El año pasado (2018), Xuriñe se acordó de mí y me llamó. LTM había contratado algunas obras ‘potentes’, y había aumentado la carga de trabajo de la empresa. Me hizo ilusión que se acordaran de mí, y respondí que sí sin pensármelo dos veces. Pero, luego, ya sabes, pasa lo que pasa. Todo se fue al carajo en muy poco tiempo”. Que a “ilusión” le siguiera de cerca “al carajo” lo dice todo. Consideramos anomalías los problemas de las empresas, las irregularidades..., pero se repiten cíclicamente, una y otra vez, en una estructura en equilibrio inestable.

“Siempre estamos en continua evolución”. Es lo que dice el eslogan de LTM. “Evolución no: involución”. Es lo que dice Xuriñe. LTM era una de las tres empresas que tenía un mismo propietario. Las tres empresas tenían una caja común, de manera que las pérdidas y gastos de una se compensaban con los ingresos y beneficios de las otras. El propietario hacía malabarismos contables incesantemente. Pero la única empresa solvente del grupo era LTM, que incrementó su plantilla de tres trabajadores hasta doce en un periodo de 8-9 años. “Sí, LTM estaba en el mercado y creció durante un tiempo, lo que

demostraba que trabajábamos bien”, afirma Alain. Según los trabajadores, la mala gestión y la irresponsabilidad de los propietarios provocaron el declive de la empresa. “Podríamos citar muchos ejemplos de la falta de previsión del propietario: trabajábamos con una escalera, en lugar de utilizar un elevador, lo que nos hacía perder tiempo, además de aumentar los riesgos y de bajar la calidad... Mal. Es solo un ejemplo, pero podría citar muchos más”. Xuriñe, en cambio, está más puesta en los aspectos administrativos. “El jefe firmaba las obras, pero con muy poca cabeza. Por ejemplo: hace poco, trabajamos en la obra de San Mamés, con una adjudicación de 80.000 euros, pero antes de empezar la obra ya teníamos pérdidas. ¡Antes de empezar! ¿Qué por qué? Pues porque antes de hacer nada ya estaba en el banco, pidiendo un crédito que no podíamos pagar. El jefe no llevaba bien los balances, y no hacía previsiones. En año y medio, solamente le vi una vez: el día en que me hizo la entrevista de trabajo”. LTM tenía su sede en Pasaia, y allí fue donde Alain tuvo su primer contacto con la empresa. La factoría de Pasaia está ahora cerrada y vacía, y sí, Sutek tenía previsto en un principio instalarse allí; entre otras cosas, para recuperar los materiales allí almacenados. Pero no lo hicimos. No necesitábamos todo lo que allí había. Además, estaban los trámites judiciales, los plazos... Había que esperar mucho para poner en marcha la nueva empresa y, además, queríamos olvidar el pasado”. Según Alain, antes de rechazar la opción de Pasaia habían hecho sus propios cálculos.

“El propietario empezó a planificar el cierre de la empresa en diciembre del 2018. Se puso en contacto con Sabico, para hacer un intercambio de tesorería. Yo tenía las alarmas encendidas desde diciembre, y sabía que estaba haciendo algunas compras que no podíamos pagar. Para entonces, ¡ya no quedaba un céntimo!”. También Xuriñe veía que pasaban cosas raras, y como trabajada de administrativa, disponía de información que sus compañeros y amigos no tenían. “Yo hablaba claro al jefe, y le dije que aquellas compras eran inviables. Los proveedores, con mucha razón, no paraban de recordárnoslo. Pero el jefe erre que erre y, al final, ¡amenazándome a mí por haber ordenado aquellas compras! Así estaban las cosas”.

Afirman todos que los meses posteriores a diciembre de aquel año fueron muy duros. “Creyendo, o sospechando, que los trabajadores estábamos pensando en hacer algo ante la mala situación de la empresa, el jefe dejaba el móvil grabando en el local cuando se iba a comer. Sí, sí, no sé cuántas veces lo hizo, pero me grababa en la oficina. Eso es muy cutre, ¡irediós! Precisamente esa es la palabra

que define a nuestro antiguo patrón: cu-tre". Xuriñe se acelera cuando habla de su antiguo jefe. Grabó sus conversaciones, la amenazó, entró (o entraron) en su correo electrónico. Al parecer, el jefe no era el único protagonista de aquella aventura. Un día, entró en la empresa acompañado de un amigo. "Sí, se presentó con un tipo de su misma edad, más o menos". Les dijo a Iván y a Alain que venía a ayudar al jefe, que querían darle la vuelta a la empresa... Pues eso, que venía a "echar una mano", y que no iba a cobrar nada. En enero, el amigo del jefe recibió el cheque antes que los trabajadores; después, no volvieron a verle nunca. "Era el típico 'chicote' de empresa. Los trabajadores no saben qué sucedió exactamente, pero creen que el jefe y su amigo optaron por echar la toalla, vista la inviabilidad de LTM.

Uno de los objetivos del capitalismo es enfrentar a los trabajadores entre sí. "Que se peleen a nuestros pies, los explotados contra los explotados". Ese era el objetivo de los propietarios de LTM, así como el motivo del cierre de la empresa. El patrón tenía a Xuriñe en el punto de mira. Nos cuenta Alain que en aquellos meses borrascosos el patrón fue un día a una obra y que empezó a hablar de su empresa. Sin ocultar la mala situación de aquella, cargaba las culpas sobre Xuriñe y otro empleado, mientras invitaba a los trabajadores de la obra a sumarse a su próximo proyecto.

El cierre de LTM estaba cada vez más próximo, y el ambiente olía a despidos. Ante dicha situación, y aconsejada por su madre, Xuriñe recurrió a ELA. No sabía qué se iba a encontrar en el sindicato; era un momento de incertidumbre, y buscaba ayuda. La encontró: se llamaba Mikel Muñoz.

“IBAN A CERRAR UNA EMPRESA CON CARGA DE TRABAJO”



Mikel Muñoz · ELA-Donostia (PYMES)

“Participé en el proceso de cierre de la empresa porque UNICOMP iba mal”. La situación le resultaba curiosa a Mikel. Al principio, estaba previsto cerrar las tres empresas, pero como LTM tenía carga de trabajo y sus trabajadores recurrieron al sindicato, se les informó de las opciones que había. Cuando se procede al cierre ordenado de una empresa, en primer lugar se solicita un concurso de acreedores; a continuación, el caso queda en manos de la administración concursal. Tras describir Xuriñe la situación de LTM, el sindicato presentó dos posibles soluciones: Convertir la empresa en una SAL, o crear una cooperativa. En las SALes, la mayoría del capital social es de los trabajadores; en las cooperativas, en cambio, los trabajadores son propietarios de la totalidad del capital social. El sindicato consideraba mejor opción la SAL, ya que permite disponer de representación sindical y celebrar elecciones sindicales. Pero los trabajadores de LTM lo tenían claro: querían crear una cooperativa.

El sindicato les ayudó a gestionar los trámites del FOGASA. También

recibieron ayuda de alguna gente de su entorno. Un primo de Iván, por ejemplo, colaboró en la elaboración del plan de viabilidad, que sirvió de gran ayuda para, posteriormente, obtener los recursos necesarios. También capitalizaron el paro. Y el próximo reto burocrático es obtener los papeles de Industria. “Hemos contratado a un ingeniero –señala Xuriñe–. Es recién licenciado, y hemos conseguido que se implique en nuestro proyecto tras ponernos en contacto con el Grupo Cooperativo Mondragon”. Por tanto, dentro de poco serán cinco en el “equipo”, pero por el momento no tienen intención de ampliarlo más. “No; ahora preferimos empezar con un grupo pequeño e ir dándole forma poco a poco”.

Después tuvieron poca relación con Mikel, pero agradecieron la atención y el apoyo recibido en el sindicato al principio; también agradecen que, una vez constituida la cooperativa, los hayamos tenido en cuenta para este *Izan Ta Esan*.

3 Arrikitaun

¿Cuál es la última gota que provoca un cambio de situación? ¿Tienen fecha las revoluciones? ¿Hay Palacios de Invierno fuera de octubre? El Palacio de Invierno de los socios de Sutek es el bar *Arrikitaun*. El primer retraso en el cobro de la nómina lo sufrieron en noviembre del 2018. En diciembre, dudaban de si la cobrarían en la fecha habitual. “Si os contara qué maravillas tuvimos que hacer para cobrar la nómina de diciembre...”. Los recuerdos hacen suspirar a Xuriñe. El dicho “año nuevo, vida nueva” se convirtió en realidad a comienzos del 2019. “Txikitin” lo decía a menudo, pero aquella vez lo hacía con otro tono. “Yo les decía que teníamos que crear una empresa. Bueno, lo que quería en realidad era poner en marcha un restaurante: yo, de cocinero; Iñaki, de guarda; Xuriñe, de camarera; Alain, de pinche...”. Risas. Fue en el *Arrikitaun* donde empezaron a hablar de cómo convertir en realidad aquel sueño sin forma. Como estaban con el concurso de acreedores, no mencionaron al patrón sus proyectos. El ambiente ya estaba enrarecido por se, y no querían envenenarlo aún más. Además, había sobre la mesa un acuerdo para recuperar los materiales de LTM. Pensando que todos tenemos nuestro corazoncito y que el patrón no se tomaría mal la idea de los trabajadores, Xuriñe le informó del proyecto. “Uff, las cosas empeoraron. Desde entonces, ya no se nos convocaba a las reuniones de trabajo”.

“Aunque el grupo y un nuevo proyecto nos dieron nuevas fuerzas, los cambios siempre suponen un coste personal. Cada cual tiene su propia realidad, y este proceso lo hemos vivido cada uno de manera diferente. Yo, personalmente, me he sentido sola, pero no porque me faltara ayuda, sino por la frustración que te provoca no saber qué te depara el futuro”. Iñaki no recibió ninguna ayuda de su familia. “Pero, bueno, estoy muy ilusionado, y creo que estamos funcionando bien”. El resto del grupo afirma que han recibido ayuda de sus familias. Iván es el más joven de los cuatro, y cita continuamente a su padre: “Luis Azurmendi. Escribe, escribe ahí”. Alain también recibió ayuda de su entorno, pero tuvo que escuchar muchas veces aquello de “tú estás loco”. Dice que, de todos modos, le pasa con otras muchas cosas. Menos mal que hay locos por el mundo...

4 Después del cierre

La empresa LTM llegó a tener doce trabajadores, pero solo hay cuatro en torno a nuestra mesa. ¿Qué hicieron el resto? Xuriñe no guarda rencor a nadie. “Dos excompañeros dijeron que iban a buscar otro trabajo, que no querían participar en nuestro proyecto. Pero nos llevamos muy bien con ellos; somos amigos, y sabemos que los trabajadores no tienen aquí culpa alguna”. Otros tres excompañeros trabajan con el antiguo patrón en la empresa Sabico. Los socios de Sutek opinan que cada cual elige su camino y que eso hay que respetarlo. Además, no tienen envidia de nadie, ya que saben que, pese a todas las trabas y dificultades, están mejor con su propio proyecto. “Prefiero mil veces estar aquí”, afirma Alain. “Además, Sabico es un oligopolio: una compañía de Madrid, formada por distintas empresas, que crea normas contra las empresas pequeñas”. Xuriñe no quiso participar en aquel proyecto. “Al entrar en Sabico, el patrón les bajó un 30% el sueldo que recibían en LTM; el jefe, en cambio, no pierde nada, es el que se apropia de la riqueza que generan los trabajadores. Me dijo el jefe que nos iba a costar ganar 1.200 euros al mes, y que él, en cambio... No sé lo que estará cobrando, me da igual: sean 200 o sean 2.000, es nuestro dinero, de los trabajadores”. Alain tiene suficiente experiencia como para poder afirmar que el patrón vive a costa del trabajador. “Cuando había problemas, entonces sí, los responsables éramos los trabajadores; pero cuando hay beneficios, los trabajadores no pintamos nada. La economía siempre es de ellos, para ellos”.

Ellos y nosotros, LTM y Sutek. Nuestros cuatro protagonistas han hablado con cada proveedor, uno por uno, para informarles de que ahora se llaman Sutek, para informarles de la creación de la empresa y para ofrecerles sus servicios. Ningún proveedor les ha dado la espalda; es más, han conseguido nuevos clientes. Según Alain, nadie sabía qué era LTM. Los clientes tenían una relación directa con los trabajadores, con ellos, lo que les ha facilitado mucho los contactos posteriores. Ahora, además, pueden contrastar y acordar las condiciones. “Ponemos valor y precio a nuestro trabajo”. No están dispuestos a trabajar ocho horas, metidos en una cabina, por 200 euros. “Bueno, tampoco ha sido tan fácil, ¡eh! Ahora nos sentimos fuertes, y hablamos desde esa

perspectiva”, afirma Xuriñe. “¿Cómo que no ha sido fácil? ¡Si hemos conseguido todo esto!”. Las semanas de Iván ya no tienen lunes.

Ahora son una cooperativa, y cada persona tienen un voto. “Una cooperativa no es solo una estructura; es una manera de pensar”, señala Xuriñe. Los cuatro acuden a la mayoría de las reuniones, ya que consideran que la transparencia y la cercanía son valores a fomentar. De momento, las reuniones se hacen en casa de Xuriñe, alrededor de una tortilla de patatas. “Es verdad. La próxima me toca hacerla a mí”.

Se conocieron como trabajadores, se hicieron amigos, y ahora son amigos y socios. No es fácil mantener las relaciones cuando estas cambian de forma. Xuriñe trabajaba de administrativa en LTM, mientras que sus tres compañeros siempre han sido técnicos, siempre han trabajado con las manos. “Al principio era gracioso: ininguno de estos tres manejaba un ordenador! Veían un Excel y, bueno, se volvían locos. Pero, poco a poco, vamos aprendiendo juntos: yo os enseño esto, aquel lo otro, cambiamos eso..., y ahora todos hacemos de todo”.

Una de las características del sistema actual es que el concepto de valor se limita al precio. No queremos que el precio sea, siempre, la primera condición en las relaciones laborales. Para nosotros, los trabajadores y los recursos están por encima de las cifras, y queremos que nuestro trabajo, además de tener sentido, sea justo. Nos referimos tanto a nuestro trabajo como al que otros hacen para nosotros”. Alain nos ha contado que no querían crear una SAL, ya que preferían que la propiedad fuera solo de los trabajadores y había oportunidad para hacerlo. También se han puesto en contacto con Olatukoop. Conocer diferentes experiencias de la economía social transformadora les ha sido muy enriquecedor, y creen que el tiempo dará forma a dicha relación. En cualquier caso, tienen claro que hay que transformar la sociedad si se quieren mejorar realmente las condiciones de vida de la gente. También tienen claro lo que no van a ser nunca, pese a ser un proyecto en transformación: “No somos un monstruo”.

No, no son un monstruo. Al contrario, han decidido hacer frente a ese gran monstruo que es el sistema. En cuanto a la rentabilidad de la empresa, señalan que no será fácil que este año haya beneficios, debido a las inversiones que exige el primer año de andadura. Pero confían en sí mismos, en sus mentes y en sus corazones. “No somos solamente un proyecto; ivamos a tope”. No son

solo un proyecto; las personas están por encima de los beneficios. “Nuestro objetivo no es crecer y crecer. Queremos ganar un sueldo; no queremos explotar a nadie, no queremos yates ni chalés” Tienen claro, en todo caso, que tienen mucho trabajo por delante, y están dispuestos a hacerlo. “Vemos mucha gente tumbada en el sofá, o trabajando en malas condiciones, esperando a que la fortuna les traiga algo mejor. Pero una cosa está clara: si no te mueves, no consigues nada. La suerte no se ‘tiene’, se la busca uno mismo”.

Me asombra y me emociona la valentía de los entrevistados, su manera de hacer frente a las dificultades. Y es que si lo que tenemos está lejos de lo que deseamos, muchas veces no somos capaces de dejarlo a un lado, porque es lo único que tenemos. Pero en toda la entrevista no se ha hecho mención del miedo. Se lo he tenido que preguntar yo. “¿Miedo? No, no tenía miedo. ¿Para qué? Respeto, sí, desde luego. Siempre te viene a la cabeza aquello de ‘y si no sale bien, ¿qué?’. Pero los pensamientos negativos no sirven para nada”.



SUTEK, una cooperativa que quiere impulsar el trabajo autogestionado

Beñat Irasuegi Ibarra · Talaios Kooperatiba - Olatukoop

“Una cooperativa no es solo una estructura; es una manera de pensar”, afirma la cooperativista Xuriñe. Una descripción ciertamente breve, y precisa. Así fue como conocimos a la cooperativa Sutek y a quienes en ella trabajan, mientras se afanaban con el notario y los estatutos. Sutek vio bien comenzar a tejer relaciones con Olatukoop y Koop57, por mediación de la Fundación Manu Robles-Arangiz, a fin de compartir ideas y prácticas relacionadas con la economía, el trabajo y el cooperativismo.

Nada más empezar a hablar nos percatamos de que era un diálogo entre iguales, pese a que los puntos de partida y las vivencias de cada cual fueran diferentes. Todos habíamos emprendido la vía del cooperativismo por idénticas motivaciones y ansias de autonomía, con escasos conocimientos pero con la firme determinación de ser dueños de las decisiones relacionadas con nuestras vidas y trabajos.

Cuando se cruzan varios caminos, nos preguntamos qué habrá provocado dicha confluencia de experiencias. Por lo general, nos encontramos solos en ese camino, y aunque sintamos el apoyo del colectivo, también percibimos la escasa aceptación de la sociedad en general, tal y como han podido comprobar los socios de Sutek. Partimos de diferentes puntos de vista

sobre el trabajo, la economía..., en una palabra, sobre la vida; queremos construir nuestros proyectos vitales de modo que sean “vivibles”, queremos que “nuestro trabajo —sí, precisamente el nuestro— sea justo, y que lo sea también el que los demás hacen para nosotros; no queremos que la primera condición de las relaciones laborales sea el precio”. Ahí, en esas sencillas frases, está la clave del camino que hemos emprendido: solidaridad con los compañeros, con los trabajadores de otras empresas y con todos los que conforman la sociedad. El valor no se reduce al precio, y el necesario equilibrio se basa en unas relaciones justas. Esta perspectiva cambia la manera de ver las cosas, y tiene la capacidad de transformarlo todo: la sociedad, la economía y la vida.

Pero a los trabajadores se nos ponen obstáculos para la buena gestión de nuestro trabajo. El propio sistema educativo nos prepara para que seamos buenos (obedientes) trabajadores (productivos), y si por un casual se nos ocurre ser dueños de nuestro trabajo, el capital y el modelo económico neoliberal nos dejan bien claro que dicho objetivo debe materializarse individualmente y, por supuesto, para obtener beneficios económicos. Nosotros, los trabajadores autogestionados, sabemos que no es así; intuimos que el proceso debe ser colectivo, pero necesitamos un

plan integral de viabilidad para que el proyecto sea factible y se pueda integrar de manera justa en el territorio. Cuando observamos el uso acumulativo de la plusvalía que genera el trabajo asalariado, los trabajadores soñamos con una gestión justa de los medios de producción. Pero para que el sueño se convierta en realidad hace falta formación, apoyo y toda una red de relaciones que nos permitan acceder a dichos medios. Y ese es, precisamente, el objetivo de los socios de Olatukoop (crear y distribuir los medios para alcanzar el citado objetivo, utilizando para ello herramientas tales como Koopfabrika y Koop57).

En la historia de Euskal Herria, ha habido algunos momentos en los que los trabajadores han recuperado más empresas que en otros, pero, en cualquier caso, la cadena no se ha roto, y experiencia, haberla hayla. Todos conocemos casos, tanto de sindicatos como de redes cooperativas. Nosotros tenemos uno en Olatukoop, el de la cooperativa Talleres Mitxelena. Sabemos, por otra parte, que la tasa de materialización de dichos proyectos es alta, pese a que los obstáculos del capital y de la administración son cada vez mayores. Muchas veces nos empeñamos en impulsar proyectos nuevos y singulares, pero mantener el trabajo existente y recuperarlo para los trabajadores también es muy importante. Presentimos que llega otra época en la que las recuperaciones van a ser necesarias, por diferentes razones: la mala gestión de las empresas va a situar a muchos trabajadores ante el reto de ser dueños de su propio destino; la brecha territorial provocará escasez

de personal debido a la jubilación de las personas que han sido gestoras hasta entonces, lo que conllevará el cierre de empresas (grandes y pequeñas) aunque los proyectos sean viables; el paradigma socioeconómico y la crisis multidimensional obligarán a muchas empresas a poner en marcha la transición productiva, pero el capital, en muchos casos, no estará dispuesto a hacerlo.

Así pues, somos los trabajadores (¿quién, si no?) los que debemos asumir el compromiso y la responsabilidad de construir una sociedad más justa. Pero, para alcanzar dicho objetivo, debemos crear una red de relaciones entre quienes queremos fomentar y facilitar las citadas recuperaciones. Los sindicatos, las empresas comunitarias, las entidades financieras éticas, las instituciones públicas locales, las cooperativas, los expertos y los experimentados, las instituciones con competencias fiscales... debemos hacer un esfuerzo para ofrecer una red de apoyo a los trabajadores que desean autogestionar su trabajo y recuperar la empresa. De esta manera, la solidaridad será explícita y, junto con el apoyo, obtendrán la formación, la ayuda, la financiación, la asesoría y las herramientas jurídicas necesarias que hagan posible el proceso. Hay mucho que hacer, y necesitamos apoyo mutuo, dinamismo y espíritu transformador.

Felicidades a los cooperativistas de Sutek; vuestro camino es un modelo para todos. Necesitamos diez, cien, mil ejemplos como el vuestro para que todos podamos disfrutar de la prosperidad.