

número 15 - federación de servicios a las ciudadanía de CCOO

# perspectiva

**ccoo**  
servicios a la ciudadanía

# Democracia, economía y empresa





**Dirección:**

Xavier Navarro

**Consejo de redacción:**

Xavier Navarro, Pepe Gálvez, Gina Argemir, Mertxe Paredes, Joan Coscubiela, Juana Olmeda, Manuel Fernández Albano, Javier Jiménez

**Consejo Asesor:**

Manel García Biel, Javier Doz, Ignacio Muro, Juan Laborda, Bruno Estrada, Joan Herrera, Lluís Camprubí, Maite Ojer, Aritz Cirbián, Jaume Bosch, Isàvena Opisso, Javier Tébar, Rosa Sans, Ricard Bellera, Beatriz Ballestín, Lidia Brun, Carlos Tuya, Gemma Lienas, Juan Manuel Tapia, Francisco Rodríguez de Lecea, Alfons Labrador, Amparo Merino Segovia, Belén Cardona Rubert, Gemma Galdón Clavell

**Edición y maquetación:**

Comunicación FSC-CCOO

**Depósito legal:** M-29458-2015



**E**stamos ante un cambio enormemente profundo de las relaciones de producción, con un impacto cada vez más vertiginoso de la llamada Revolución Digital, y sindicalmente hemos de ver el escenario de manera bien distinta a como lo hemos hecho de manera tradicional.

El debate que aquí iniciamos es importante. Avanzar democráticamente a nuestro entender comporta un papel protagonista del mundo del trabajo a través de las organizaciones de las que se ha dotado en el control de la economía y de la empresa.

¿Cómo avanzar hacia este objetivo?, ¿qué entendemos por esto?, ¿qué es lo que debemos intentar conseguir? es lo que hemos querido iniciar con este número de **perspectiva**. El control democrático de la economía y de la empresa pudiera parecer algo que se valore como importante por parte del conjunto de la organización, pero no se plantea la necesidad de abordarlo, porque lo urgente es recuperar con fuerza y poner en valor la negociación colectiva y defender con fuerza el derecho de huelga. Pero los debates estratégicos son fundamentales para poder plantear acciones y propuestas que nos encaminen hacia situaciones y procesos de cambios profundos, y conseguir una democracia plena y avanzada que nos permita superar el capitalismo actual y el que se está desarrollando a marchas agigantadas.

En este número de **perspectiva**, iniciamos, como antes hemos dicho, este debate a partir de diversas aportaciones que nos plantean cuestiones que necesariamente la organización ha de abordar, si queremos plantear propuestas que vayan más allá de lo inmediato. ¿Cómo cogestionar y cuál es el objetivo de la propuesta? ¿con qué fuerzas contamos para plantearla? y ¿cómo debemos actuar para conseguir una correlación de fuerzas suficiente que nos permita avanzar?, ¿qué elementos debemos plantear relativos a la sostenibilidad y a la igualdad real se deben plantear, en cualquier propuesta de gestión o gestión democrática de la economía y las empresas...?

Estos son algunos de los elementos que los y las articulistas nos plantean en este número, que en ningún caso quiere cerrar el debate, al contrario, lo que queremos hacer es iniciarlo para poder articular propuestas para avanzar en la consecución de una democracia avanzada donde el mundo del trabajo ocupe la centralidad del debate, y donde el sindicalismo, como instrumento de la clase trabajadora, juegue un papel determinante.

Xavier Navarro  
Director



# Correlación de fuerzas y democracia económica

**Ignacio Muro Benayas.** Miembro de Economistas frente a la Crisis



Soy de los que defiende que, en este momento histórico, es fundamental introducir el objetivo de la Democracia Económica, así con mayúscula, para las fuerzas del trabajo. Participo de una Plataforma que presenta en esta misma revista, su manifiesto fundacional y que es consciente de la necesidad de repensar y poner el día ese concepto.

Pero ello no me impide ser consciente de otros argumentos que muestran escepticismo ante la conveniencia de darle importancia en la estrategia sindical. Quizás identificando ese objetivo con batallas exclusivamente institucionales o legislativas, vienen a recordar que cualquier objetivo de democratización depende en última instancia de la correlación de fuerzas existente en la batalla social. Recuerdan, con razón, experiencias en las que representantes de CCOO disponían de más información y más capacidad de negociación sobre el futuro de una empresa europea que sus homólogos alemanes, por mucha legislación favorable sobre cogestión que tuvieran.

Asumo, por tanto, que una parte central del debate es el de la correlación de fuerzas, una cuestión que, yendo al hueso del asunto, tiene varias derivadas: de un lado, asumir si existe, o no,

una debilidad creciente de las fuerzas del trabajo y cuáles son las razones, sean objetivas o subjetivas, que la causan; de otro, si es que se asume esa debilidad, el de la forma de mejorar esa correlación y el papel asignado a la lucha por la “democracia económica” en esa situación.

En el poco espacio que me permiten estas líneas, anticipo que definiendo que esa debilidad existe y que tiene, fundamentalmente, causas objetivas. Pero también deficiencias que caben en el apartado de “subjetivas”: porque la debilidad actual es imputable también, en parte, a la actitud de los sujetos sociales que no han alumbrado una batería de derechos colectivos y de argumentos económicos consistentes que dibujen, como futuro deseado, un horizonte de democracia económica para la humanidad.

Por tanto, considero que un factor fundamental para el cambio en la correlación de fuerzas es precisamente establecer objetivos y políticas que ofrezcan un modelo social alternativo que solo podrá implementarse si las batallas sociales combinan ambiciones máximas y realismo.

“Partiendo del extremo individualismo fraguar cualquier planteamiento colectivo es una evolución positiva en la toma de conciencia como grupo social”.



#### Las razones objetivas de la debilidad del trabajo

De forma algo esquemática expongo los argumentos que la avalan:

1. La tesis que concedía a la clase obrera un papel determinante como sujeto histórico de transformación tenía que ver con factores objetivos que la otorgaban una fuerza social singular medida en términos materiales. Gramsci insistía en los años 30 del siglo pasado que su peso político no tenía nada que ver con idealismos de ningún tipo, era algo “independiente de la voluntad de los hombres”, consecuencia de una correlación de fuerzas sociales estrechamente ligada al grado de desarrollo de la producción capitalista. Tenía una base material, objetiva, “que puede medirse con los sistemas de las ciencias exactas o físicas” y se expresaba en aspectos concretos tales como “el número de las empresas o de sus empleados, el número de las ciudades con la correspondiente población urbana”, es decir, tenía que ver con la concentración territorial y sectorial de las fábricas y con el tamaño de sus plantillas.
2. Esa fuerza material, cohesionada, compacta, homogénea, confería a la clase obrera un “grado de homogeneidad, de autoconciencia y de organización” suficiente para aspirar a la mayor autonomía ideológica y política, capaz por tanto de enfrentarse a las oligarquías económicas dominantes y disputarla “la hegemonía, los consensos, el sentido común”, algo mucho más difícil para otros grupos sociales cuyo papel en la producción y su dispersión física les condenaba a un rol subalterno, disgregado y episódico.
3. Pero la evolución del capitalismo (derivados en parte de las luchas sociales que dieron como fruto el Estado de Bienestar) y los cambios tecnoeconómicos que abrieron las puertas a la globalización, singularmente los derivados de las TIC y ahora de la economía digital, introdujeron e introducen numerosas variantes de fragmentación social, asociadas desde el principio a los fenómenos de externalización y deslocalización, donde antes había concentración y cohesión.
4. Como consecuencia, los trabajadores han perdido capacidad de presión e intimidación social y, en consecuencia, capacidad para sostener la iniciativa política. Si la práctica social del presente se sustenta hoy en la “defensa de derechos” conquistados en las batallas del siglo pasado (negociación colectiva, derechos laborales, sanidad, pensiones...) es, en buena medida, porque su debilidad objetiva le obliga a adoptar comportamientos defensivos típicos de una clase subalterna cuyo papel se caracteriza, decía Gramsci, por su incapacidad para “imponer reivindicaciones propias” a no ser las de “carácter reducido y parcial”.
5. El que las leyes laborales tiendan a sacralizar el poder unilateral del empresario, el debilitamiento de las políticas de concertación, el que se niegue a comités de empresa y secciones sindicales la más mínima información sobre resultados, presupuestos y estrategias empresariales es la expresión de que esa debilidad del trabajo está ya interiorizada por la clase empresarial.
6. Esa debilidad, asociada a la dispersión de efectivos, tiene peores consecuencias si las miramos desde una perspectiva

histórica: facilita el retorno al capitalismo más primitivo. La complejidad y globalidad de los procesos productivos y tecnológicos alimenta paradójicamente las formas de trabajo y explotación más simples. El trabajo intelectual gana parcelas al manual pero los profesionales más cualificados son arrastrados al desempleo y la precariedad. Las tecnologías permiten trabajar en red pero la penosidad y el riesgo laboral se sufren en solitario.

7. Estamos en una fase histórica caracterizada por la pérdida de posiciones y batallas en la lucha de clases. Si su duración se prolonga y todo apunta a que las tecnologías digitales aumentarán la fragmentación, dando viabilidad a las microtarefas, estamos obligados a abrir todos los cauces que faciliten la resistencia y otorguen presencia a las fuerzas del trabajo.

#### **Democracia económica, una aspiración que merece estar siempre presente**

1. Si la realidad se parece a esta descripción estamos obligados a contribuir a dar una respuesta adecuada acertando en planteamientos que hagan avanzar hacia el progreso social con objetivos y políticas que ofrezcan un modelo social alternativo. En mi opinión, la Democracia Económica es la aspiración que resume ese modelo y puede servir como conexión entre un nuevo relato social y nuevas formas de organización y de lucha.

2. La dialéctica de la historia enseña que nada es eterno, que la actual debilidad es la razón de fortalezas futuras. Es obvio que donde hay desigualdad e injusticia hay resistencia. En la

medida en que mutan los poderes empresariales, cambian las mismas empresas y la organización productiva. En la medida que las formas de control social evolucionan, cambian las naturalezas de los conflictos y la naturaleza de las resistencias.

3. La importancia del sindicalismo se detecta por las consecuencias de su ausencia. Pero su surgimiento exige saber reiniciarse desde los eslabones muy bajos. Prestar atención a cualquier resistencia espontánea es esencial. Partiendo del extremo individualismo fraguar cualquier planteamiento colectivo es una evolución positiva en la toma de conciencia como grupo social. En ese camino, asumir el riesgo de la corporativización de las luchas es imprescindible, forma parte del crecimiento hacia una mirada más amplia, sociopolítica. Crecer en escala es crecer en organización y conciencia.

4. La democracia económica es un objetivo estratégico que debe y puede alimentar soluciones en situaciones diversas, a la defensiva o a la ofensiva. No solo cuando se está muy fuerte sino también en situaciones de debilidad. Acumular fuerzas supone no desaprovechar la participación en el capital de las empresas capitalizando sacrificios cuando son imprescindibles los ajustes. Es también un modo de obtener como trabajador-accionista la información y los derechos que se le niega como mero trabajador o trabajadora.

5. Crecer en conciencia colectiva también se puede hacer reclamando posiciones de control. Es ilógico que si la apropiación de los incrementos de productividad genera beneficios crecientes, cuanto mayor sea su dimensión mayor

“El relato sindical debe ser más ambicioso. Cuando los procesos se fragmentan y las conexiones físicas desaparecen, cuando los lazos tangibles se debilitan más importante es saber desarrollar lazos intangibles”.



9 |

sea la exclusión de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de las empresas. Si se socializan los riesgos, se debe tener derecho a reclamar la socialización de los beneficios.

6. El relato sindical debe ser más ambicioso. Cuando los procesos se fragmentan y las conexiones físicas desaparecen, cuando los lazos tangibles se debilitan más importante es saber desarrollar lazos intangibles. Cuanto más individualizada sea la relación social más importantes son el discurso y la capacidad de emocionar y convencer, cuanto más leves las conexiones físicas mayores las virtuales, cuanto más compleja sea la forma en que se socializan las relaciones sociales más importante el discurso que alienta y une esa amalgama de intereses.

7. Ese discurso, necesariamente asociado a la Democracia Económica, debe combatir las mentiras sobre los modos dominantes de crear valor que desprecian el trabajo y lo productivo y ensalzan planteamientos financieros y rentistas.

Puede que la tarea sea inmensa y cargada de riesgos pero no creo que exista camino alternativo. 



# La sostenibilidad como contenido de la participación en la empresa 3.0

**Henar Álvarez Cuesta**. Profesora. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la  
Universidad de León



Junto a la enésima revolución industrial, esta vez tecnológica, el mundo laboral (y sin recurrir al adjetivo) ha de enfrentar un desafío quizá mayor, el cambio climático. La vía para detenerlo y evitar el “progreso destructivo” no es otra que realizar una “transición justa” (en los términos acuñados por la OIT) hacia un desarrollo sostenible afianzado en tres pilares: social, económico y medioambiental.

A este reto mundial no puede ser ajeno ni el Derecho del Trabajo, ni los trabajadores ni las trabajadoras, ni sus representantes, en tanto la transición justa (y los procesos a ella parejos) ha de abordar también las aristas laborales y sociales que presenta esta transformación.

Si se exige a los sindicatos que intervengan no sólo en las luchas tradicionales, sino también en el calentamiento global; el deterioro de la capa de ozono; la contaminación de mares y océanos; el deterioro de bosques y lagos; el envenenamiento de los ríos y acuíferos; la desaparición de ecosistemas y extinción de especies; la sobreexplotación de los cursos de agua dulce; la contaminación de suelos agrícolas y de las ciudades; la externalización internacional hacia países empobrecidos de la producción sucia y un largo etc. por desgracia de todos conocido, los trabajadores y las trabajadoras también han de

participar, como sujetos activos, en cuanto al conocimiento y actuación en el ámbito laboral, en dichas decisiones y estrategias.

En caso contrario, de adoptar las resoluciones de espaldas y sin contar con la opinión, valoración y, en su caso, aquiescencia de quienes van a ser los principales afectados, como ciudadanos y como empleados, no cabe calificar el sistema de relaciones laborales como democrático ni mucho menos participativo.

Por ello, se propone, en estas líneas, tomar como referencia el estrato inicial y más cercano de participación, la empresa y, de entender la cooperación como mecanismo destinado a cumplir objetivos de orden ético, de carácter político-social, de tenor económico y que lleva implícita un cierto control de la gestión empresarial, tiene también un campo de actuación apenas sí explorado (y cada vez con una importancia mayor) en el sector medioambiental.

La afirmación anterior queda validada al constatar cómo todavía no se han alcanzado los niveles necesarios (o requeridos por los objetivos a cumplir) ni en la legislación medioambiental ni en la laboral que propicien una verdadera implicación por parte de los representantes de los trabajadores, y de forma mediata de los propios empleados, en este ámbito.

“Si se pretende avanzar un paso más en la participación de los trabajadores en la empresa, la sostenibilidad aparece como tema transversal que requiere su articulación mediante convenio colectivo y a través de las distintas normas sectoriales y laborales”.

Respecto a la primera, resulta insuficiente e inadecuada, en tanto ha ignorado a los trabajadores las trabajadoras y ha desdeñado la fuerza que suponen los sujetos colectivos. Dicha normativa solo ha llegado hasta el primer paso de dicha participación (el nivel más bajo): el acceso a la información medioambiental, con carácter general.

En cuanto a la segunda, la legislación laboral sí va abriendo, tímidamente y con restricciones, camino hacia una participación 30: el art. 64.2.b) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los representantes unitarios (y por extensión de los sindicales) a ser informados sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo. Por su parte, el art. 64.7 ET encomienda al comité de empresa (y por extensión a todos los representantes de los trabajadores): “colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa”, aun supeditado el derecho a su reconocimiento por el convenio colectivo de aplicación.

La exigencia de información sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental deriva también de la normativa preventiva; y, en fin, los representantes ejercen una función de control y denuncia de ilícitos medioambientales vinculada a su función de controladores de las normas laborales y de aquéllas con incidencia en la empresa, en particular respecto a las conectadas con la prevención de riesgos laborales; incluso cabría plantear extender dicha tarea a los propios trabajadores (sin recibir represalias por parte de la empresa, claro está).

Al final, si se pretende avanzar un paso (o varios) más en la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa y, por ende, en la democratización de las relaciones laborales, la sostenibilidad aparece como tema transversal que requiere su articulación tanto mediante convenio colectivo como a través de las distintas normas sectoriales y laborales de aplicación, soslayando su reducción a un mero trámite burocrático y creando conciencia medioambiental entre trabajadores y empresarios. ■



# La cogestión empresarial: ¿Un paso hacia la democratización de las sociedades de capital?

**Sara Lafuente Hernández.** ETUI



*“The question is whether or not workers should be citizens  
in economic life as they are in political life »  
(Wigforss, 1981:387)*

30 años de neoliberalismo parecen haber cercenado la promesa inclusiva de las democracias. Este hecho político se asociaba con la mejora de condiciones de vida, el reparto de recursos y oportunidades y la condición ciudadana de sus sociedades. Sin embargo, desde los años 80, dos procesos socioeconómicos aparentemente contradictorios debilitan las condiciones para la solidaridad trabajadora: mientras la globalización neoliberal y la financiarización de la economía concentran el poder económico a nivel global, a nivel local, la movilidad y descentralización empresarial y de la negociación colectiva fragmentan condiciones laborales y colectivos de trabajo (Weil, 2014). En términos sociopolíticos, la crisis financiera y sus graves consecuencias sociales han asestado un duro golpe a la confianza en las instituciones democráticas representativas, que ya presentaban déficits en su diseño y funcionamiento (Rodrik, 2012). Los estándares democráticos exigidos a nivel político no se aplican a las empresas. A menudo, ni siquiera se aplican los derechos mínimos reconocidos a las personas trabajadoras. Sus representantes denuncian recurrentemente la falta de información en tiempo y forma sobre reestructuraciones, o de consideración de sus opiniones tras un periodo de consultas prescriptivos (Jagodzinski, 2015). El

contexto actual favorece el repliegue de las relaciones laborales a nivel de empresa, pone en riesgo la cultura democrática de nuestras sociedades y frustra las expectativas de influencia de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes en las decisiones empresariales de mayor calado.

Tomar el control democrático sobre la empresa capitalista global parece acuciante, pero ¿cómo hacerlo? En este sentido, es útil volver la mirada hacia los debates, desarrollos institucionales y usos que avanzan una participación de las personas trabajadoras en el gobierno de la empresa, también conocida como ‘cogestión empresarial’. La cogestión ha tenido escaso, en ocasiones problemático, recorrido en España (Galiana Moreno y García Romero, 2003; Sánchez de Miguel, 1992; UGT, 2014:8). Sin embargo, la experiencia en otros países europeos puede arrojar luz y revelar el alcance democratizador y posibles límites de esta forma de intervención.

La cogestión se inserta en los debates históricos sobre la democracia industrial. Se refiere a un tipo de participación indirecta (es decir, representativa) de los trabajadores y las trabajadoras en el gobierno de las empresas capitalistas, es decir, en los órganos donde se toman las decisiones estratégicas y económicas al más alto nivel (Conchon, 2015). Así entendida,

la cogestión empresarial se encuentra regulada con ámbito de aplicación extenso (es decir, reconocida tanto en sociedades de capital del sector público como del privado) en al menos 14 países del área económica europea (ETUI, 2017).

Los años 70 supusieron un hito histórico en la adopción de estas regulaciones en países como Austria, Suecia, Noruega o Dinamarca. En esa década, también Alemania aprobó su ley de cogestión cuasi-paritaria de 1976 aplicable a sociedades de capital privado más allá de los sectores estratégicos del carbón, metal y acero. Estos ya se encontraban cubiertos por un sistema de cogestión desde 1951 gracias a la ley de cogestión Montan. En la temprana postguerra, los sindicatos alemanes promovían la distribución y socialización del poder en las empresas frente a la nacionalización de la economía y concentración de poder y propiedad en manos del estado. El sistema de Montan-Mitbestimmung recibió también el apoyo de los aliados como medio de asegurar un control interno en la industria armamentística alemana (McGaughey, 2015:33). Éste sigue siendo el único sistema de los existentes que permite una representación trabajadora verdaderamente paritaria en los consejos de vigilancia (Ferrerías, 2017). En los años 90, otro gran grupo de países –principalmente del centro y este de Europa– en su tránsito del socialismo de estado a la democracia de mercado, adoptó leyes de cogestión basadas, aunque con versiones a menudo edulcoradas del modelo de cogestión alemán.

### Enfoques y argumentos en defensa de la cogestión

Los sistemas de cogestión se basan en perspectivas teóricas pluralistas sobre la gobernanza corporativa, las relaciones laborales y la justicia democrática (Waddington y Conchon, 2016; Ferrerías, 2017). Por un lado, incorporar diversos puntos de vista en las deliberaciones del consejo de administración puede ser un factor de innovación, enriquecer los debates del consejo y mejorar de la toma de decisiones empresariales gracias al valioso conocimiento interno de la organización que aportan los trabajadores y las trabajadoras (Fauver y Fuerst, 2006). Diversos estudios destacan el impacto positivo, cuando menos neutro, que esta participación tiene en la productividad y competitividad económica. Además, involucrarles en el proceso de toma de decisiones puede favorecer la motivación y corresponsabilidad del personal, una cultura del diálogo y la paz social en la empresa (Vitols, 2005:23).

Por otro lado, la cogestión empresarial ofrece a los y las representantes del factor trabajo un acceso privilegiado a

información de calidad sobre la empresa y una visión de conjunto sobre el negocio, útil para orientar sus estrategias negociadoras a otros niveles en la empresa. Con ello ganan una capacidad de intervención anticipada en las deliberaciones, y de influencia sobre decisiones estratégicas que determinarán el margen de maniobra de las decisiones operativas posteriores. La posición en el consejo permite a los y las representantes del personal intervenir en el nombramiento y remuneración del equipo directivo, y así orientarle significativamente hacia objetivos sostenibles, como la inversión a largo plazo, la protección del medio ambiente o la satisfacción de la plantilla (Thannisch, 2011). La cogestión añade un canal de diálogo al más alto nivel entre accionistas, dirección y personas trabajadoras, y puede revertir en una mayor consideración del bienestar y protección de estas últimas en casos de reestructuración (Ferrerías y de Munck, 2013).

En realidad, el mayor énfasis en los beneficios o riesgos de la cogestión empresarial para los fines del capital o del trabajo se explica por el marco ideológico-discursivo subyacente –pluralista o conflictual– sobre la relación entre estos dos factores (Ramsay, 1986). Por ello, los elementos centrales del debate sobre la cogestión se mantienen a lo largo del tiempo, dando la impresión de cierto inmovilismo en las posturas adoptadas. Sin embargo, las voces que en la actualidad defienden la cogestión tienden a incorporar argumentos provenientes de la gobernanza corporativa y la responsabilidad social corporativa (Kluge, 2005), dejando en un segundo plano los que enfatizan el potencial de la cogestión como elemento de reequilibrio de fuerzas y herramienta estratégica favorable a los intereses de las personas trabajadoras.

### ¿Qué elementos de la cogestión interesan al trabajo?

*« Worker's participation is not necessarily the natural pathway to genuine power sharing in the workplace »  
(Ramsay, 1986:64)*

Desde cualquiera de las perspectivas teóricas mencionadas, el diablo está en los detalles. Si el objetivo buscado es avanzar hacia la democratización de la empresa y un reequilibrio real de fuerzas entre capital y trabajo, el desafío está en cómo alcanzarlo (Ferrerías, 2017:11). Para empezar, se requerirá un contexto económico y político favorable en el que las leyes de cogestión puedan adoptarse y servir eficazmente al fin perseguido. Ello depende de condiciones de oportunidad política, de contexto, del grado de desequilibrio de fuerzas entre capital y trabajo en la empresa, y de elementos del diseño institucional del

sistema de cogestión y cómo se combinen entre sí, que crearán un marco más o menos favorable al reequilibrio de fuerzas en la empresa. En este artículo analizamos este último aspecto.

En Europa, los sistemas de cogestión varían significativamente, en función de características como la cobertura empresarial, la composición y competencias del órgano de gobierno donde se encuentran representadas las personas trabajadoras, o los derechos de estas últimas (Conchon, 2015). Sería demasiado ambicioso, por no decir equivocado, pretender dar con una receta mágica de cogestión válida para todo contexto social. No obstante, la presencia de algunos elementos puede favorecer, en principio, una cogestión útil a los intereses de las personas trabajadoras, mientras que la ausencia de los mismos tiende a limitar estructuralmente el funcionamiento e impacto de la cogestión desde esa perspectiva.

En primer lugar, parece importante que la cogestión sea obligatoria para las empresas. Ello implica adoptar regulaciones capaces de crear incentivos suficientes para que las empresas incorporen la cogestión como forma de gobierno, y también de establecer las sanciones correspondientes para aquellas empresas que no cumplan u obstaculicen la implantación de la cogestión. La relevancia de esta obligatoriedad puede depender del sistema jurídico y contexto cultural, haciendo menos dependientes de la norma jurídica a los países con mayor tradición de partenariado social, como los países nórdicos. Sin embargo, la competitividad regulatoria en el mercado único europeo ejerce cada vez más presión sobre estos sistemas culturales, poniendo a prueba su resiliencia. En Francia, la ley de 25 de julio de 1994, que establecía una cogestión facultativa para sociedades de capital privado, tuvo un impacto absolutamente marginal, lo que llevó a la aprobación posterior, ya en 2013, de una ley (modificada en 2015) que esta vez imponía dicha participación.

Un segundo elemento es el ámbito de aplicación de las regulaciones sobre cogestión. Los sistemas nacionales de cogestión en vigor se aplican a empresas diferentes, en función de su naturaleza accionarial o tipo de propiedad (sociedades con capital público, o también sociedades de capital privado, en ocasiones con regulaciones diferentes). El ámbito de aplicación también puede venir determinado por la forma societaria (sociedades anónimas, o de responsabilidad limitada), el sector, el tamaño y características de las empresas concernidas (por ejemplo, en función de alcanzar un umbral determinado de plantilla o de capital). Finalmente, las regulaciones pueden

hacer depender su ámbito de aplicación de la estructura, dual o monista, del órgano de gobierno empresarial, que a veces depende de la forma societaria escogida, pero otras veces depende simplemente del libre arbitrio de la dirección. Si los umbrales u otras condiciones requeridas son restrictivas, lógicamente el impacto social y potencial transformador de la cogestión se verá profundamente mermado.

Un tercer elemento se refiere a las competencias del órgano en el que las personas trabajadoras tienen derecho a representación. En este sentido, habrá de prestarse especial atención a las diferencias conceptuales de un sistema a otro. Por ejemplo, tanto el sistema francés y como el alemán se refieren a la representación en consejos de vigilancia, sin que el consejo de vigilancia en un caso y en otro tengan el mismo nivel de competencias o poder. Cuanto más limitadas sean las facultades del órgano en cuestión, menor será la capacidad de sus miembros de influir en la definición de objetivos y dirección estratégica. El poder de los representantes del trabajo es siempre relativo, y depende de la separación de poderes en la empresa (Auberger-Barré y Bouchet, 2007: 26). Cuando las personas trabajadoras son relegadas a un comité meramente consultivo adjunto al consejo, como parece ocurrir en el sistema portugués, decidirán sobre resoluciones con menos impacto en la dirección estratégica (Waddington y Conchon, 2017). En Finlandia, los trabajadores y trabajadoras no cuentan con un derecho estatutario de representación en el consejo de administración, sino en cualquier órgano de dirección. Así, cumpliendo con la formalidad, las empresas suelen limitar la participación a un órgano paralelo al consejo, donde se discuten cuestiones que afectan solo a la plantilla, sin alcanzar a las estratégicas (Ilmonen, 2015). También es importante considerar la posición de la sociedad misma dentro de los grupos de sociedades, ya que el consejo de una sociedad filial tendrá lógicamente menor capacidad de incidencia en las decisiones estratégicas que el de la empresa matriz. En relación a esta cuestión, varios sistemas nacionales de cogestión contemplan expresamente un derecho de representación de los trabajadores y las trabajadoras referido a los grupos de empresa.

En cuarto lugar, ya dentro del consejo, es importante que los y las representantes del trabajo gocen de al menos los mismos derechos que la representación accionarial para participar e intervenir en igualdad de condiciones formales sobre el proceso decisorio. Esto implica que gocen de igual derecho de voto y no queden excluidos de ninguno de los grupos

de trabajo del consejo. En realidad, reconocer la igualdad de condiciones implica reconocer a los y las representantes del trabajo las garantías legales y constitucionales propias de cualquier representante en la empresa (formación, protección contra el despido, trato discriminatorio, o toda acción u omisión que obstaculice la comunicación, rendición de cuentas, y el debido desempeño de sus funciones representativas). Además, la representación de los trabajadores y las trabajadoras en el consejo puede ser titular como sujeto colectivo de algunas facultades especiales, por ejemplo, ratificar el nombramiento del director de recursos humanos. Esto refleja su reconocimiento y les otorga mayor autonomía como grupo de interés.

Un quinto aspecto crítico es el tamaño y la composición del consejo y de la parte representativa del trabajo en su seno. En cuanto al tamaño del consejo, las empresas tienden a reducirlo en aras a una mayor eficiencia en la toma de decisiones y reducción de costes, pero ello puede implicar “costes” en términos democráticos para la parte representativa de los trabajadores y las trabajadoras, cuando ésta depende en términos numéricos o proporcionales del tamaño del consejo. En grandes empresas, la reducción de este último puede impedir una representación diversa de intereses colectivos y sensibilidades sindicales, nacionales o por ramas de actividad por la parte del trabajo, y procesos deliberativos más ricos. En general, un mayor número de asientos permite adaptarse mejor a las realidades sociales y necesidades representativas en la empresa. En países como Dinamarca o Noruega, el número de representantes depende primordialmente de la talla del consejo de administración en estos sistemas, por lo que las empresas reducen el tamaño de sus consejos estratégicamente para minimizar la representación trabajadora en su seno (Thomsen, Rose y Kronborg, 2016). Por su parte, en Alemania la estrategia de reducción permite a las empresas eliminar o disminuir los asientos reservados por ley a los sindicatos en consejos de vigilancia paritarios de doce o más miembros, lo que implica un cambio cualitativo en la composición de la parte trabajadora en el consejo (Artículo 7(2) de la Ley de Cogestión Alemana de 4 de mayo 1976).

En cuanto al número o proporción de representantes de los trabajadores y las trabajadoras en relación a la representación de accionistas, una presencia física significativa en el consejo les otorga no solo mayor peso en el proceso decisorio, sino también mayor fuerza simbólica, política y psicológica en las deliberaciones, y legitimidad para actuar como colectivo.

En Suecia, tanto los miembros con derecho a voto como sus reemplazantes sin derecho a voto asisten a las reuniones del consejo, multiplicando la presencia de trabajadores y trabajadoras. La paridad parece deseable como garantía de cogestión equilibrada, no necesariamente suficiente. Sin embargo, salvo el excepcional sistema de la *Montan-Mitbestimmung*, la representación paritaria solo existe en Alemania en una forma “cuasi-paritaria”, pues la presidencia del consejo, con voto cualificado en casos de empate, permanece en manos de los accionistas, lo que impide el bloqueo de decisiones por parte de los y las representantes del trabajo. En otros sistemas, la representación se limita a un tercio del consejo (en ocasiones monista) o a un número determinado de representantes por parte de los trabajadores y las trabajadoras. En Francia, por ejemplo, los trabajadores y trabajadoras de grandes empresas privadas pueden nombrar a uno (o dos) representante(s) en consejos de menos de doce miembros o a partir de doce miembros respectivamente. Este umbral de doce miembros podría verse rebajado a más de ocho si la ley “Pacte” presentada el 18 de junio al consejo de ministros supera el proceso legislativo[1]. Por último, una alternativa interesante, aún no realizada políticamente, es la de un sistema bicameral de gobierno empresarial que garantizara el perfecto equilibrio (formal) de fuerzas entre representantes del capital y del trabajo en las votaciones, en el cual ambos grupos de interés tuvieran que pronunciarse de manera autónoma y mayoritariamente desde cámaras independientes para ratificar cualquier decisión del órgano ejecutivo (Ferrerías, 2017). El Partido Socialista francófono belga contempla desde su congreso federal promover el sistema de cogestión propuesto por Ferrerías en un tipo de empresa específico, la “empresa de codecisión”[2].

Por último, en ausencia de una cultura previa y asentada de relaciones laborales colaborativas, resulta imprescindible que un sistema de cogestión se acompañe de reglas procedimentales y salvaguardas jurídicas para garantizar a las personas trabajadoras (sea directamente o a través de los sindicatos en función del país) el ejercicio efectivo de su derecho a designar representantes, y el derecho de éstos últimos a realizar su labor representativa, con total autonomía, sin interferencias de la dirección o de los accionistas, así como asegurar la seguridad jurídica en el establecimiento y funcionamiento de la institución. Alemania es sin duda uno de los países con más reglamentación y jurisprudencia en la materia, aunque estos mecanismos también plantean límites a la hora por ejemplo de

posibilitar la representación de plantillas de diferentes países en empresas multinacionales. En ese sentido, otros países han hecho tímidos esfuerzos por regular procedimientos de designación para conferir legitimidad europea a los mandatos (por ejemplo, la legislación francesa otorga un papel al comité de empresa europeo en la designación del segundo miembro representante de los y las trabajadoras en el consejo). Desde el punto de vista del trabajo, resultará clave observar las facilidades u obstáculos de la reglamentación para la coordinación entre los distintos niveles de representación de los y las trabajadoras en el seno de la empresa, de forma que la información recibida en el consejo y en otros ámbitos, así como las opiniones e intereses colectivos construidos por los trabajadores y las trabajadoras puedan reflejarse y retroalimentarse a través de los diferentes niveles e instituciones representativas. Desde esta perspectiva, la prohibición de acumulación de mandatos representativos impuesta en Francia a los miembros de los consejos puede operar como obstáculo en la articulación de intereses de la parte trabajadora.

En conclusión, el potencial de los diseños institucionales ha de valorarse en función de diferentes elementos y de su combinación, considerando además el contexto más amplio en el que se implementan. Un análisis previo de este tipo permite identificar algunos límites en los debates sobre cogestión vividos recientemente en países como Francia, Reino Unido y Bélgica[3].

Comentamos aquí el caso francés a modo de ejemplo. Desde los años 2000, los sindicatos franceses en su práctica totalidad reivindican una representación de los y las trabajadoras generalizada y obligatoria en los consejos de administración de empresas privadas (Conchon, 2014:192). Hubo que esperar hasta el gobierno socialista de Hollande para que una ley en 2013 (modificada en 2015) extendiera esta obligación de representación trabajadora –ya existente en el sector público y empresas privatizadas– a los consejos de sociedades anónimas del sector privado (Artículo L225-27-1 del Código de Comercio francés). Sin embargo, esta representación obliga solo a grandes empresas de al menos 1000 en Francia o 5000 en todo el mundo, eximiendo además a filiales de sociedades ya cubiertas o a holdings con filiales que ya cumplen con la obligación. Además, se reduce solo a uno o dos miembros. Después de debilitar las instancias de representación colectiva en la empresa en su reforma laboral, Emmanuel Macron anunció como parte de sus reformas en la filosofía de la empresa su intención de mejorar la participación. Sin embargo, tras un

intento de los sindicatos de impulsar algunas demandas relativas a la representación en consejos de administración, las últimas leyes propuestas, en concreto la ley “Pacte”, no augura grandes cambios. La cogestión “à la française” ofrece hoy una cobertura de mínimos que parece insuficiente para alterar la correlación de fuerzas en la empresa o incitar un cambio cultural en el sistema conflictual de relaciones laborales. Por otra parte, la tradición monista de gobierno en las empresas francesas se caracteriza por consejos de administración con poder y facultades reducidas frente a las del presidente-director general, y en general frente a las de otros sistemas. Finalmente, la legislación francesa prohíbe a los y las representantes en el consejo mantener otros mandatos representativos dentro de la empresa, dificultando institucionalmente su capacidad de hacer uso estratégico de su posición e información en diferentes instancias. La prohibición sería impensable en el sistema alemán de cogestión, que se sustenta precisamente de la articulación de mandatos representativos. Esa limitación puede sesgar el perfil –más institucional y menos político– de quienes presentan su candidatura a los consejos por parte de las personas trabajadoras, afectando a la práctica de la cogestión.

### **Impulsar la cogestión como instrumento de contrapoder en la empresa.**

Con los casos de mala gestión durante la crisis económica de 2008, y el auge de demandas sobre una reorientación social de las políticas económicas europeas, ha repuntado el debate sobre la participación de los y las trabajadoras en la gestión empresarial que había caído prácticamente en el olvido desde los años 70. También en el ámbito sindical, resurgen reivindicaciones sobre mayor participación en la empresa, en países con limitada o ninguna tradición de cogestión (ETUI y ETUC, 2017:64). No obstante, el discurso dominante en favor de la cogestión proviene de la gobernanza corporativa o la responsabilidad social corporativa, que vincula la participación a valores propios de la democracia (ordo-)liberal en el imaginario colectivo. La idea de lucha de clases o el conflicto de intereses entre capital y trabajo brilla por su ausencia en el argumentario dominante sobre la participación. Recentrar la discusión sobre los fines de la cogestión, priorizar sus distintos elementos y contextualizarlos social e institucionalmente, valorar la oportunidad política y la posibilidad de alianzas para impulsar estas reivindicaciones en el espacio público y político, y recuperar un discurso que enfatice el potencial de la cogestión como estrategia de contrapoder en la empresa global capitalista, parecen los mayores desafíos para el trabajo y el sindicalismo en el siglo XXI.

[1] Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises («Pacte»), Junio 2018, p.74. Accesible en: <https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PACTE/bro-a4-pacte-web.pdf>

[2] PS, 2017, « 170 Engagements pour un Futur Idéal », p.11. Accesible en: <https://static1.squarespace.com/static/5a19624c80bd5e0fc6d8c7c1/t/5a196db053450a9c5421e86d/1511615922269/170+engagements+3.pdf>

[3] Lafuente Hernández S. y De Spiegelaere S., “¿Hacia una primavera de la democracia en el trabajo?”, Radicales Libres, 9 Febrero 2018. Accesible en: <http://radicaleslibres.es/hacia-una-primavera-la-democracia-trabajo/>

**Referencias:**

Auberger-Barré M.J. y Bouchet J.P. (2007) Guide de l'administrateur salarié. Cadres CFDT hors série n°424 bis.

Conchon A. (2014) Les administrateurs salariés en France. Contribution à une sociologie de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise. Tesis doctoral. CNAM.

Conchon A. (2015) Workers' Voice in Corporate Governance. Report. Brussels: ETUI.

ETUI (2017) Board-level employee representation: State of play in 2017. Accesible en: [https://www.worker-participation.eu/var/ezwebin\\_site/storage/images/media/images/bler-map-2017-corrected/103464-1-eng-GB/BLER-map-2017-corrected.jpg](https://www.worker-participation.eu/var/ezwebin_site/storage/images/media/images/bler-map-2017-corrected/103464-1-eng-GB/BLER-map-2017-corrected.jpg)

ETUI y ETUC (2017) Benchmarking Working Europe. Brussels: ETUI.

Fauver L. y Fuerst M.E. (2006) “Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards”. Journal of Financial Economics 82, pp.673-710.

Ferreras I. (2017) Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism. Cambridge: Cambridge University Press.

Ferreras I. y de Munck J. (2013) “Restructuring processes and capability for voice: case study of Volkswagen, Brussels”. International Journal of Manpower Vol. 34(4), pp.397-412

Galiana Moreno J.M. y García Romero B. (2003) “La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español”. Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, n°43. Pp. 13-30

Kluge N. (2005) Corporate governance with co-determination – a key element of the European social model. Transfer: European Review of Labour and Research Vol.11(2), pp.163-177.

Ilmonen K.R. (2015) “A Political Narrative of Nordic Corporate Governance: Shareholders, Stakeholders and Change of Control”, European Company and Financial Law Review, Vol. 12(4), pp. 489-538

Jagodzinski R. (2015) Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive. Brussels: ETUI.

McGaughey E. (2015) “The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law”. LSE Law, Society and Economy Working Papers 10/2015. Accesible en: <http://ssrn.com/abstract=2579932>

Ramsay H. (1986) “Industrial Democracy and the Question of Control” en Davis E. y Lansbury R. (eds), Democracy and Control in the Workplace. Melbourne: Longman Cheshire.

Rodrik D. (2012) The Globalization Paradox: Why Global Markets, States and Democracy Can't Coexist. Oxford: Oxford University Press.

Sánchez de Miguel M.C. (1992) “La participación de los trabajadores en el proyecto comunitario de sociedad europea. Aplicación al sistema español”. Jueces para la Democracia.

Thannisch R. (2011) “Reorienting management remuneration towards sustainability: lessons from Germany”, en Vitols S y Kluge N. (eds) The Sustainable Company: a new approach to corporate governance. Vol.I. Brussels:ETUI, pp.127-143

Thomsen S, Rose C. y Kronborg D. (2016) Employee Representation and Board Size in the Nordic Countries, European Journal of Law and Economics Vol.42(3), pp.471-490.

UGT (2014) Participación de los Representantes de los Trabajadores en los Consejos de Administración de las Empresas. Documento de Trabajo. Accesible en: <http://portal.ugt.org/actualidad/2014/diciembre/boletin20/IS-008.pdf>

Vitols S. (2005) Prospects for trade unions in the evolving European system of corporate governance. Final Report. Brussels:ETUI-REHS

Waddington J. y Conchon A. (2016) Board-level Employee Representation in Europe. Priorities, Power and Articulation. New York and London: Routledge.

Weil D. (2014) The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It. Cambridge: Harvard University Press. 



# Democratizar la economía significa apostar por la participación de los trabajadores en la empresa

**Bruno Estrada.** Economista, adjunto al SG de CCOO, miembro del Cte. de dirección de la Fundación 1º de mayo



La democracia ha sido el mejor instrumento que ha encontrado el ser humano a lo largo de su Historia para incrementar la cooperación social, que es el vector evolutivo colectivo que determina el éxito o fracaso de las sociedades humanas, esto es, su modernización. Entendida esta como la capacidad de una sociedad de actuar colectivamente movilizándolo personas y recursos materiales y financieros para lograr un objetivo y, una vez conseguido, poder volver a desplegarlos de manera continua a medida que surgen nuevas necesidades o presiones, como la define John Darwin en “El sueño del imperio”.

La religión y el capital –entendido aquí como dinero en todas sus modalidades– jugaron un papel similar a la democracia en el pasado, en sociedades más primitivas y más pobres. Resulta obvio que la religión tiene muchas contraindicaciones en términos de restricción de las libertades, de ralentización del progreso del conocimiento y de fomento de una sociabilidad estrecha, esto es, que solo es capaz de generar comunidad con quienes comparten el mismo credo.

Por eso en la Historia de la Humanidad la religión, poco a poco, fue dejando paso al capital como el principal impulsor de la creciente sociabilidad de la especie humana. Un proceso que se aceleró a partir del siglo XIX, con la irrupción del capitalismo. Gran parte del éxito evolutivo del capitalismo ha

venido determinado por lo contrario que indican algunos de sus ideólogos: el capitalismo ha generalizado la utilización de un instrumento, el dinero en sus múltiples caras y formas, para incentivar la cooperación entre las personas.

Globalmente la creación de ingentes cantidades de capital, por supuesto, con ciertos límites y regulaciones, ha sido muy funcional para la Humanidad. El propio J. M. Keynes reflexionó sobre el hecho de que una vez que el ser humano hubiera sido capaz de superar la insuficiencia de capital, la economía dejaría de ser la ciencia que estudia la escasez.

Asimismo, la creciente creación de capital ha permitido un fuerte incremento de la asalarización de la población, lo que ha sido un poderoso catalizador de la modernización social. El dinero como un magnífico incentivo para movilizar la voluntad de millones de seres humanos, está detrás de la fascinación que el propio capitalismo generó en Marx. No hay que olvidar que Hannah Arendt consideraba el Manifiesto Comunista como “el mayor elogio del capitalismo jamás visto”.

Hasta la fecha se ha venido ignorando en la mayor parte de los análisis económicos, políticos y sociales los efectos que, en los países desarrollados, ha tenido el éxito del capitalismo en generar abundancia –aunque desigualmente repartida–, en

proveernos de bienes que procuran confort material: se está produciendo un profundo cambio en la escala de valores morales del ser humano.

El incremento del número de Sociedades de la Abundancia en el planeta –que son aquellas sociedades capitalistas donde la democracia se ha desarrollado en mayor medida– tiene como consecuencia que los vectores de la evolución del ser humano han empezado a diferenciarse radicalmente respecto a los del resto de seres vivos.

Según se sacia el hambre de bienestar material, que está vinculado a valores morales de supervivencia, la felicidad del ser humano pasa, cada vez en mayor medida, a depender de la libertad de las personas para decidir sobre su propio futuro, del grado de autorrealización y autodeterminación personal logrado. Este segundo componente de la felicidad, vinculado a la libertad y al desarrollo de actividades mentales superiores, antes estaba vetado a la inmensa mayoría de la población.

La mayor parte de las acciones de los animales, nos dicen los etólogos, obedecen a una razón, a una causa: la supervivencia. Los animales viven tan solo para alimentarse, para defenderse, huir de depredadores y reproducirse, es decir, meramente sobreviven. Solo en las crías de grandes mamíferos se observan acciones y juegos que no tienen esa finalidad de supervivencia, y que podrían asimilarse a la emotividad humana.

De forma análoga en las Sociedades de la Necesidad, que eran las predominantes en el pasado, la mayor parte de los comportamientos humanos son simples conductas preprogramados en nuestro cerebro primate, previas al desarrollo del neocórtex, a la aparición de la conciencia propiamente humana como tal. En las Sociedades de la Necesidad la mayor parte de nuestras decisiones morales no son más que el reflejo de simples actuaciones destinadas a garantizar nuestra supervivencia.

Sin embargo, en las Sociedades de la Abundancia una vez que se superan ciertos umbrales de escasez de bienes, los criterios morales se alteran: 1) los intereses materiales pierden peso entre los valores morales prioritarios del ser humano, se deja de vivir para trabajar, y 2) el concepto de una justicia social

universal va adquiriendo una influencia cada vez mayor entre los valores morales imperantes.

Para profundizar en el grado de democracia política que se ha alcanzado en estas Sociedades de la Abundancia, y extenderla al conjunto del planeta, es necesario avanzar en la democratización de la economía y, principalmente, en una distribución más equitativa del capital en la empresa. Tal como expresó Rudolf Meidner, uno de los principales ideólogos de los Fondos de Inversión Colectiva de los Trabajadores de Suecia: “El poder sobre las personas y sobre la producción pertenece a los propietarios de capital. Con estos Fondos los sindicatos pueden combatir esta injusticia. Si no privamos a los capitalistas de su propiedad absoluta sobre el capital, nunca podremos cambiar los cimientos de la sociedad y avanzar hacia una verdadera democracia económica.”

La ley de Cogestión alemana de 1976, el Fondo de Solidaridad de Quebec (Canada) creado en 1983, los Fondos de Inversión Colectiva de los Trabajadores instaurados en Suecia en 1984, el Fondo del Petróleo de Noruega de los años noventa, la nueva normativa francesa (2013) sobre participación de los trabajadores, el actual debate belga sobre las “empresas de la codecisión” han tenido, y tienen, como objetivo incrementar la participación de las personas trabajadoras en la gestión democrática de las empresas y, en algunos casos, lograr una distribución más igualitaria del capital.

En el siglo XXI la creación de sociedades más libres y menos desiguales exige una profunda democratización de la economía. Esto es, lograr que las decisiones sobre el destino de la inversión pública, y de gran parte de la privada, se tomen teniendo en cuenta los intereses de la mayoría de la población, y eso pasa, ineludiblemente, por impulsar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas, porque la democracia también entre en ellas.

La democratización de la empresa es el instrumento de transformación colectiva mediante el cual las trabajadoras y los trabajadores pueden reconquistar la hegemonía cultural perdida desde los años ochenta del siglo XX, cuando los latifundistas de capital apostaron por privatizar la política. ■



# Igualdad, economía, empresa y democracia

**Rosa Rodríguez.** Sindicalista, responsable de Organización de CCOO Málaga



Este largo periodo de crisis nos ha traído la evidencia de que no se trata sólo de un problema pasajero que se resolverá con una vuelta a la situación de equilibrio y estabilidad anteriores, por más que nos hablen de recuperación económica. Estamos inmersos en un cambio radical de los fundamentos de la actividad económica, social y democrática, que tiene como consecuencia entre otras la degradación del papel de las Instituciones y la creciente concentración de poder de la economía y los mercados sobre la política.

Frente a este sistema depredador debemos actuar y remover esta situación, ganar en capacidad de intervención, como clase trabajadora con el objeto de proteger y mejorar derechos, condiciones laborales y de vida, conscientes del beneficio socioeconómico y de desarrollo social de la participación efectiva.

El control democrático y la participación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito empresarial y de la economía es un factor estratégico de la acción del sindicato, que debe favorecer oportunidades y espacios para actuar sobre la sostenibilidad y el medio ambiente, sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras en las empresas principales y en las auxiliares y contratas, sobre la salud laboral y sobre

la igualdad de género. Pero este compromiso debe suponer también participar en la gestión empresarial para impulsar el desarrollo de las demandas sociales, reivindicando el salario indirecto, trasladando el principio democrático a la empresa y así ampliar el alcance de influencia de la clase trabajadora más allá de la negociación colectiva y de las relaciones laborales.

La economía debe estar al servicio de las personas y de las necesidades sociales y no sólo del capital. No debe tratarse sólo de hacer dinero, se trata de cómo se hace y cómo se devuelve parte de esa ganancia a la sociedad con nuestra participación.

En este escenario de desarrollo y de construcción de las sociedades democráticas, la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento vital, no hay progreso ni avance posible sin igualdad. Las políticas económicas y sociales recientes, los recortes y la avaricia empresarial nos han hecho retroceder en los avances conseguidos. Tenemos la oportunidad para que, desde el control democrático ejercido por los trabajadores, abordemos los factores estructurales que son la base de la desigualdad de género, incluyendo las normas y actitudes sociales que discriminan a las mujeres. Y para ello se hace necesario que las mujeres estén en los ámbitos de toma de decisiones y de gestión públicas y privadas. Una

“La economía debe estar al servicio de las personas y de las necesidades sociales y no sólo del capital. No debe tratarse sólo de hacer dinero, se trata de cómo se hace y cómo se devuelve parte de esa ganancia a la sociedad con nuestra participación”.

democracia plena sólo es aquella que incorpora a toda la sociedad, contando con todos los talentos y sin prescindir de la mitad de la población.

De lo que se trata es del desarrollo social, de trasladar los valores de igualdad y nuestro compromiso con la eliminación de la discriminación de género a la gestión empresarial a través de medidas económicas, sociales, comerciales, medioambientales, laborales o de otra naturaleza abriendo expectativas externas e internas que cumplan con las exigencias de la sociedad, tanto a nivel internacional y transnacional como en el ámbito local. Y uno de los ejes principales para la consecución de estos objetivos es considerar la igualdad como elemento transversal de los ejes principales de gestión empresarial y de negocio. Hay que vincular lo económico y lo social, mejorar nuestras estrategias feministas e influir para construir una nueva economía. Desde el papel transformador del sindicalismo de clase, la clase trabajadora debe ejercer mayor poder en la economía y ello implica promover la responsabilidad real que las empresas tienen con la sociedad.

Vemos como se ha convertido en política empresarial la preocupación por la reputación de la empresa, de su marca y de sus productos, por el miedo a perderla. Los sellos y distintivos de calidad que premian acciones que promuevan la igualdad y no discriminación pueden convertirse en un enemigo ciego y cómplice del objetivo marcado de eliminación de la desigualdad. Que no nos hablen de responsabilidad social cuando se trata simplemente del cumplimiento de leyes que deben ser respetadas y exigibles. No debemos

aceptar el género-marketing ni el uso del maquillaje-igualdad empresarial marcado por la tendencia social y el beneficio privado.

Es fundamental nuestro papel para la reversión a la sociedad del rendimiento empresarial con la perspectiva de la igualdad como eje transversal, para ello el sindicato debe estar formado y ser consciente de que es imprescindible.

“Somos un agente que democratiza la economía” (Unai Sordo)  
Y no existe democracia sin igualdad. Hemos de avanzar ampliando los espacios de participación, promoviendo instrumentos para la gestión ética que facilite e impulse el progreso social desde la igualdad de género, desterrando de la sociedad, la empresa y la economía culturas basadas en la discriminación, los roles y la segregación. ■



# Después (¿o antes?) del neoliberalismo

**Ramón Boixadera Bosch.** Gabinete Técnico FSC-CCOO



Los años 70 fueron una época de grandes convulsiones sociales, igualmente febril en lo que a políticas económicas se refiere. En Europa Occidental, la radicalización del movimiento obrero desbordó los estrechos márgenes de los consensos de posguerra, basados en redistribuir los frutos de un elevado crecimiento económico, inducido mediante políticas keynesianas. El *establishment* evitaba con ello cuestionar el poder de la clase capitalista en el centro de trabajo, en cuya esfera el Estado intervenía con el solo fin de coordinar “estratégicamente” las inversiones privadas y garantizar la paz social.

Esta receta perdió su eficacia a medida que los intentos de estimular la demanda degeneraban, a lo largo de la década, en crisis de balanza de pagos, mientras el capital manifestaba una postura cada vez más antagónica, contestando con una espiral inflacionista y una huelga de inversiones a las reivindicaciones de la mayoría trabajadora.

Algunos, como Thatcher y Reagan, aportaron su apoyo a la patronal a través de la liberalización de los intercambios financieros, la privatización de las empresas públicas y el desmantelamiento de las instituciones de negociación colectiva, con el fin de producir un nuevo equilibrio en la

correlación de fuerzas: equilibrio que, de buena o mala gana, acabó siendo aceptado –al menos, a nivel nacional– por las fuerzas de corte socioliberal. Una parte de la izquierda, en cambio, optó por no capitular y resistir a la deriva neoliberal reforzando el poder de la clase trabajadora mediante el control democrático de la economía.

La más conocida de estas propuestas fue, seguramente, el Plan Meidner. Adoptado oficialmente por el sindicalismo sueco en 1976, el plan preveía la constitución de fondos controlado por los sindicatos del 20% de los beneficios anuales, que debían capitalizarse obligatoriamente en acciones de la empresa.

Además de ofrecer a los sindicatos una participación en los beneficios (que debían reinvertirse en la propia empresa o en la formación de sus trabajadores), el plan habría permitido que la clase trabajadora se convirtiera colectivamente en propietaria de la mayoría del capital productivo en unas décadas: transformando radicalmente una sociedad que sigue estando entre las más desiguales de Europa en términos de riqueza (y, por extensión, en términos de la propiedad de los medios de producción, a pesar de la mayor igualdad en el ingreso). Sin embargo, la victoria de la socialdemocracia sueca en 1983, debilitada tras su paso por la oposición y el rearme de

“La cuestión del control democrático de la economía puede ser considerada un tanto lejana en una época en la que derechos tan elementales como el de negociación colectiva o el de huelga deben ser defendidos contra la voracidad de la patronal y sus representantes”.

la patronal, no fue suficiente para adoptar estas medidas, que acabaron desapareciendo de su programa.

También en Reino Unido, la llegada del laborismo al poder en 1974 se acompañó de un intenso debate alrededor de una Estrategia Económica Alternativa, basada en la planificación imperativa de la inversión y el crédito en amplios sectores de la economía, bajo la participación directa de las secciones sindicales. Desde el Ministerio de Industria, se favoreció la reconversión de algunas industrias (como Lucas Aerospace) combinando la participación de trabajadores y trabajadoras con una transformación de la actividad productiva hacia objetivos sociales y ecologistas. La intervención del FMI en 1976, sin embargo, puso fin a tales heterodoxias; marcando el camino en el que la victoria de los conservadores en 1979 profundizaría.

Una acción más clásica (y también más radical) fue la del gobierno Mitterrand, que en 1981-82 nacionaliza la totalidad del sector bancario y financiero y algunos de los principales grupos industriales galos (en sectores tan diversos como la energía, la química, la siderurgia o la electrónica), que se unen al importante sector público heredado de la Liberación. Es sabido, sin embargo, que la propiedad pública apenas introdujo cambios en la gestión: hasta el punto que el sector financiero en manos del Gobierno conspiró alegremente contra su estabilidad, facilitando la fuga de capitales y la especulación contra el franco francés en los mercados de divisas. Atenazado por la inestabilidad económica y el creciente déficit en la balanza de pagos, Mitterrand capitula en 1983: Nous avons beaucoup rêvé...

La cuestión del control democrático de la economía puede ser considerada un tanto lejana en una época en la que derechos tan elementales como el de negociación colectiva o el de huelga deben ser defendidos contra la voracidad de la patronal y sus representantes. Pero la realidad en la que tales planes se originan sigue vigente, pues sigue siendo difícil afrontar los problemas de la desigualdad y el desempleo mediante políticas keynesianas sin recrudecer la ofensiva del capital contra el trabajo y sin incurrir, accesoriamente, en desequilibrios externos que abren la puerta a la intervención del FMI y el capital financiero (o, en el caso de la Eurozona, en déficits fiscales en cuya financiación el BCE y los especuladores de deuda pública cumplen el mismo papel). Una ofensiva sindical consciente y sostenida desemboca, por su propio impulso democratizador, en un cuestionamiento del monopolio capitalista en la producción: tarea para la que debemos estar preparados. ■



# La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y en la economía

**Ramón Górriz Vitalla.** Presidente de la Fundación 1º de Mayo



Desde los inicios del movimiento obrero los trabajadores y trabajadoras han apostado por disputar la gestión del poder en las empresas y realizar avances en la participación en la dirección del proceso de producción en los centros de trabajo.

Las luchas por la participación sindical en la dirección de la economía y en los centros de trabajo es una opción sindical irrenunciable.

La disputa de la organización del trabajo y de la producción, del derecho a elegir el emplazamiento donde se creará la nueva fábrica, el proyecto industrial, la clasificación profesional, el tipo de productos que se fabrica, el papel de los supervisores y su elección, el volumen de empleo, el reparto del tiempo de trabajo, la salud, ... todas estas reivindicaciones desembocan en una sola y única conclusión: el trabajo no acepta la lógica del capital, que es la lógica de la ganancia. Los trabajadores tratan de organizar el trabajo sobre la base de otros principios, sobre la base de la dignidad y la solidaridad. Y esta exigencia de participación también ocurre en el ámbito del empleo público, el sindicato aborda desde la negociación, la organización y funcionamiento de las Administraciones Públicas y por ende el empleo y las condiciones laborales, y sus efectos sobre la calidad de los distintos servicios públicos.

La consecución de la participación sindical es una conquista de los sindicatos, siempre que se tenga claro que no es la última y definitiva, que los derechos de información y consulta, de participación, deben servir para tomar parte en las decisiones estratégicas de las empresas, para ganar hegemonía, para aumentar la legitimidad sindical y en este sentido, la participación no es más que un compromiso que depende de manera permanente de la correlación de fuerzas.

La participación de los trabajadores y las trabajadoras en los consejos de administración de las empresas ha sido un avance con algunas prácticas positivas y otras menos, pero también tiene sus límites.

Los consejos de fábrica nacieron al principio de los años 50 en Alemania como órganos creados por el estado para reducir la democracia consejista, y desde su creación han tenido un carácter ambiguo: por un lado son órganos de representación colectiva de los intereses de las personas trabajadoras, por el otro están comprometidos con el "bien común" de empresa y trabajadores y deben contribuir a la paz social en los centros de trabajo. El conflicto entre capital y trabajo se eclipsa.

“No hay duda que esta participación sindical ha contribuido a cambiar los modelos autoritarios de la gestión de los recursos humanos por otros más participativos y transparentes”.

Desde una perspectiva sindical, la ley significó la marginación de los sindicatos en las empresas, la reducción de la representación de los trabajadores y las trabajadoras en los consejos de vigilancia, abandonando el modelo paritario anterior y la exclusión del sector público de las relaciones laborales normalizadas con el derecho de huelga y la negociación colectiva.

El derecho de huelga quedó fuertemente limitado como un derecho exclusivo de los sindicatos para reivindicaciones económicas y durante la vigencia del convenio colectivo rige la obligación de la paz laboral.

A veces se habla como si el sistema alemán de las relaciones laborales fuera el modelo para una economía de mercado socialmente regulada.

Desde mi punto de vista nada más lejos de la realidad. La Ley de codeterminación alemana de 1976 no satisfizo a los sindicatos, por las concesiones a los empresarios y a las fuerzas conservadoras.

Aún así los consejos de empresa alemanes tienen derechos de información sobre cualquier decisión empresarial, derechos de consulta en lo referente a la organización del trabajo, derechos de cogestión (el empresario no puede actuar sin el consentimiento del consejo) en materia de jornada laboral, de estructura salarial, de seguridad e higiene y de planes de despidos colectivos, que bien utilizados son palancas para avanzar la organización de los trabajadores en los sindicatos.

Además el Consejo de empresa, nombra y cesa al consejo de dirección y supervisa la dirección de la compañía, y su

composición es paritaria, aunque en contra de los criterios sindicales, la ley reserva puestos a técnicos y directivos y el presidente del consejo de vigilancia es elegido por los representantes de los accionistas y tiene voto de calidad en caso de empate.

Conviene resaltar la diferencia que existe entre el tejido productivo alemán y el tejido productivo español.

El modelo de relaciones laborales alemán reconoce la representación laboral en el consejo de vigilancia en empresas con más de 2000 empleados, lo que implica un gran inconveniente a la hora de trasladar este marco de relaciones más allá de las empresas grandes.

No hay duda que esta participación sindical ha contribuido a cambiar los modelos autoritarios de la gestión de los recursos humanos por otros más participativos y transparentes, basados en una nueva cultura de diálogo y negociación, al tiempo que también ha reforzado la legitimidad y eficacia de la intervención sindical, siempre que se haya evitado la identificación “moral” de los representantes de los trabajadores con los intereses de las empresas.

La directiva europea 2001/86/CE constituyó un importante paso en la regulación de la participación sindical en la empresas, si bien su traslación a las normativas nacionales y su posterior aplicación ha presentado graves deficiencias, como ha ocurrido en España con la Ley 31/2006.

Hoy en España, el marco normativo actual solo reconoce derechos de información para la negociación colectiva en la empresa, y la única base normativa para el derecho de

información vinculado a la negociación colectiva mas allá de la empresa se encuentra recogida en el art. 72a de la recomendación 163 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para que la participación sea de verdad una herramienta que sirva para aumentar la correlación de fuerzas en el centro de trabajo, es importante analizar los conceptos de colaboración, cogestión y codeterminación, y ver si su significado no esconde más que una herramienta para desarrollar el corporativismo de competitividad y es un instrumento para fomentar la flexibilidad y la eficiencia con la iniciativa de los trabajadores.

Existe una gran diferencia entre la cogestión tal como recoge la ley alemana y una auténtica participación sindical. Esta debiera rechazar toda responsabilidad por parte de los representantes sindicales en la gestión de la empresa. El sindicato no es parte integrante de la forma en que funciona el sistema. La integración del sindicato en el sistema puede implicar necesariamente la degeneración de la función de organización para la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras o su conversión en un instrumento de conciliación de intereses. Los representantes del sindicato en las comisiones de participación, en los consejos de administración, en los comités de vigilancia, no pueden ser partícipes de medidas de destrucción de empleo, en aras de la racionalización de la empresa...

La participación sindical en la gestión de la empresa, en cada caso, debe valorar si su acción sirve para legitimar, reforzar la intervención y la afiliación sindical, o por el contrario, acompaña las directrices del capital.

En mi opinión se debe conseguir una participación sindical en todos los niveles estratégicos (planes industriales, inversiones, resultados, organización del trabajo, deslocalizaciones, volumen de empleo..).

La negociación colectiva en el sector, en el centro de trabajo y en el territorio, es la vía para la ampliación de los derechos.

Acabo parafraseando una reflexión de Umberto Romagnoli, un estudioso italiano, buen conocedor del movimiento sindical y un intelectual que ha enriquecido la cultura jurídica y sindical:

“El mundo del trabajo es un camino incómodo, soporta la terrible contradicción de tener que hablar de democracia en espacios como la fábrica, el centro de trabajo o el taller, que constituyen células infranqueables de autoritarismo que a lo sumo, se han suavizado de modo que han blanqueado el rostro del poder empresarial.

La empresa en el mejor de los casos es republicana, pero nunca puede ser democrática porque mientras la dialéctica gobierno-oposición presupone la alternancia, en el centro de trabajo la inversión de los papeles es inadmisible”.

Igual que es absurdo pensar que la democracia puede eliminar las relaciones de poder que se dan en la esfera política, también lo es pensar que la democracia en las empresas puede evitar la existencia de relaciones de poder y la aparición de élites, jerarquías y exclusiones en la toma de decisiones. **L**

000000	000000	1.710
000000	000000	0.314
000000	000000	1.180
000000	000000	0.332
000000	10,000	0.460
000000	10,000	-1.210



# Por la democratización de la economía y la empresa

**Manel García Biel.** Economista y sociólogo



No hay duda que la globalización y la crisis económica han afectado de forma muy negativa a la situación de las clases trabajadoras en España y en Europa. A la vez que las políticas conservadoras se han apropiado de la hegemonía ideológica, política y social con contadas excepciones.

No hay duda que en el momento en que la crisis parece que empieza a remitir es la hora de dar un fuerte impulso a una alternativa que evite que el dominio conservador comporte la regresión política hacia opciones nacionalistas ultraconservadoras. Debería ser la ocasión para que, desde las fuerzas de progreso políticas y sociales, se plantee una ofensiva para conseguir un cambio de rumbo en el proceso político y económico en los diversos ámbitos nacionales y en el ámbito europeo.

En el momento actual observamos como el conjunto de la izquierda política, y su dirigencia, parece incapaz de hacer frente y tan siquiera plantearse alternativas con “cara y ojos” a las políticas conservadoras. Lo más grave es que incluso parece que en muchos casos hayan renunciado a hacerlo. Sólo en el caso de Portugal y en la opción del “Labour” de Jeremy Corbyn se ven intentos de devolver la izquierda a las políticas que le corresponden.

Hemos visto que el movimiento sindical ha estado en la mayoría de los casos en los diversos países los únicos que han intentado hacer frente a las políticas austerizadas impulsadas desde el corazón mismo del gobierno europeo. Los sindicatos han tenido que sufrir en sus carnes el peso de los gobiernos de turno tanto para debilitar los derechos de los trabajadores como el propio papel de movimiento organizado de las personas trabajadoras. Todo esto ante el silencio cobarde de los políticos que se denominan de izquierdas.

Parece inconcebible que los partidos que se reclaman de izquierdas o de progreso no entiendan que para conseguir salir de su agujero actual tienen que plantearse como fundamental potenciar y defender el papel y el reforzamiento de las organizaciones sindicales de los trabajadores, en cuanto estructuras de participación social, como un paso más para recuperar su propio peso político de representantes de las clases trabajadoras.

Cuanta más fuerza tenga el movimiento sindical, cuanta más presencia tenga en los diversos ámbitos de la vida laboral, económica y social más fácil será para las fuerzas políticas progresistas intentar hacer avanzar sus posiciones en el ámbito de la política y en la representación institucional. El

“Parece inconcebible que los partidos de izquierdas no entiendan que para conseguir salir de su agujero actual tienen que plantearse como fundamental potenciar y defender el papel de las organizaciones sindicales de los trabajadores”.

resurgimiento del laborismo británico tendría que ser para el conjunto de la izquierda europea un ejemplo de lo que pretendemos decir.

Pero mientras la izquierda política despierta el movimiento sindical no descansa. En este sentido es importante el “Llamamiento Europeo” patrocinado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y suscrito por los dirigentes de los principales sindicatos de los países de la UE, junto con eurodiputados y personalidades de ámbitos del conocimiento económico en defensa de una mayor democracia en el trabajo, y por lo tanto, de una mayor participación de las personas trabajadoras en las empresas, en la sociedad y en la economía.

En nuestro país hay que poner punto y final al hecho que de forma clara denunció Marcelino Camacho sobre que “La democracia se ha quedado a la puerta de las empresas”. Hay que impulsar una fuerte campaña para conseguir la participación sindical en el seno de las empresas rompiendo con el omnímodo poder empresarial.

Hay que exigir el derecho a la participación en el gobierno de la organización empresarial, en el control de los procesos de reorganización y reestructuración para velar por los legítimos intereses y el futuro de las personas trabajadoras, en las empresas principales y en las subalternas.

Pero el sindicalismo también tiene que conquistar el derecho a tener participación dentro del ámbito político e institucional, tanto en el marco estatal como en el europeo, en todos aquellos

temas que afectan al trabajo, pero también al salario diferido y al salario social que inciden directamente en las condiciones de todas y cada una de las personas trabajadoras, como también reivindicar su participación en el debate de la política económica en general donde es imprescindible que se sienta la voz del sindicalismo general. ¿Cómo se puede defender el trabajo, el salario diferido o el social si no se tiene voz cuando se habla del sistema tributario que tiene un papel fundamental en su evolución?

Esta es una problemática que plantea ya el sindicalismo europeo y sobre la que tendría que reflexionar la izquierda política, saliendo de su pasividad y renovando su compromiso con el mundo del trabajo. Así quizás encontraría la fórmula de recuperar su presencia y su papel como instrumento político y conseguir reconciliarse con la mayoría social. ■



# Manifiesto Democracia Económica



Un grupo de personas sociólogas, economistas, juristas, antropólogas, sindicalistas y miembros activos de la economía social, hemos decidido impulsar una Plataforma por la Democracia Económica que se aglutina en torno a un conjunto de puntos que deseamos hacer públicos como expresión de pronunciamiento fundacional.

Asumimos que hablar hoy de Democracia Económica supone adentrarse en un terreno sobre el que se ha producido una pérdida casi absoluta de referencias comparada con épocas pasadas. Términos como autogestión, cogestión o participación del trabajo en las empresas, que en los 70 significaban para sindicatos, organizaciones sociales y partidos progresistas un intento serio de superar la democracia formal y avanzar en la igualdad real de las personas, están hoy rodeadas de un silencio ensordecedor, caídas en el profundo olvido.

Somos conscientes que la globalización y el desarrollo de cadenas globales de generación de valor añaden una dificultad evidente a una batalla que, en su momento, estuvo situada en el marco político del estado nación. O que la externalización productiva convierte a los trabajadores y las trabajadoras en colaboradores externos precarizados, desconectados entre

sí y sin ninguna cobertura legal laboral. Son evidencias que demuestran que la complejidad aumenta, aunque en ningún caso pueda servir de justificación al retroceso democrático.

Y sin embargo, los hechos son testarudos. El debilitamiento de los sindicatos en los países centrales, el predominio absoluto de los principios neoliberales en la academia, la utilización de las crisis como excusa para la disciplina social, el debilitamiento de lo público... son el contrapunto a la hegemonía absoluta de las grandes corporaciones regidas por un nuevo paradigma: ya no se interesan por la creación de beneficios económicos a largo plazo sino por la maximización inmediata de su cotización bursátil.

Desde hace décadas, las fuerzas democráticas interesadas en la democratización social están a la defensiva. La defensa de los derechos conquistados en las batallas del siglo pasado (negociación colectiva, derechos laborales, sanidad, pensiones...) alimentan las principales consignas utilizadas en las batallas del presente. Aunque estas actitudes defensivas tienen causas objetivas (la globalización o el cambio tecnológico entre ellas) afirmamos que también son imputables a la debilidad de los sujetos sociales que no han alumbrado una batería de derechos colectivos y de

argumentos económicos consistentes que dibujen, como futuro deseado, un horizonte de democracia económica para la humanidad.

No hay tampoco progresos democráticos en la gestión de empresas públicas que, previamente, ha sido convenientemente “domesticadas”. El espacio público se muestra incapaz para imponer sus principios en los programas de colaboración público-privada y pasa a ser el territorio preferido de saqueo de las élites extractivas. Ni siquiera en estos espacios conectados al interés general hay avances en los que los colectivos interesados, principalmente trabajadores y trabajadoras, pero no solo, hayan construido un discurso de gestión compartida basada en la lógica del bien común.

Se acepta de manera retórica la importancia de la economía social o la participación del trabajo en las empresas como supuesto reflejo de la importancia del “capital humano”, se asume como deseable aumentar el peso del cooperativismo como instrumento defensivo o se airea el discurso de la responsabilidad empresarial... pero en todos los casos como soluciones subalternas, como guindas superfluas o como espacios marginales conectados a planteamientos éticos

En ningún otro terreno el fervor apostólico liberal ha calado tanto. Se trata de una auténtica derrota ideológica que busca instalar en la sociedad un estado de apatía que interiorice como verdades universales las ventajas económicas de la verticalidad jerárquica, su eficiencia natural, certezas

que contrastan con la supuesta ausencia de voluntad participativa de las mayorías o la incapacidad para ponerse de acuerdo entre colectivos diversos y/o dispersos... en el que pareciera que no hay casos de éxito que puedan servir como paradigmas alternativos.

Pareciera que el concepto de Democracia Económica haya quedado ubicado en el pasado y navegara descolgado de cualquier idea de modernidad. O que, en contra de todas las evidencias, los cambios tecnológicos no favorecieran el desempeño horizontal y la gestión participativa. O que nociones como la “economía colaborativa”, lejos de representar una posibilidad universal real de lo digital, hayan nacido precisamente para camuflar la lógica mercantil y evitar el debate profundo sobre las aportaciones que ofrece la tecnología en construir modelos alternativos eficientes.

La realidad es que el neoliberalismo está agotando su modelo seductor y navega hacia formas autoritarias de dominio. El que los países anglosajones, impulsores de la globalización marcada por el Consenso de Washington, estén hoy perdidos en el retraimiento más provinciano es muy elocuente. Significa que es el momento de recuperar iniciativas dispersas y dotarlas de un cuerpo coherente que redefina y actualice la agenda de la Democracia Económica.

A pesar de las muchas dificultades la sociedad ha sido capaz de destilar, en países de todo el mundo, experiencias quizás aisladas, discursos quizás parciales, soluciones quizás desconexas que avanzan, a veces de forma invisible,

en muchos frentes. Desde el comercio justo al crédito social, de la defensa de bienes comunes a la economía solidaria o la economía feminista muchas energías se han volcado en construir nuevos paradigmas. Se trata de visibilizar esos esfuerzos y darles coherencia, de romper aislamientos desde la comprensión del conjunto, de revitalizar y recuperar un sentido de unidad que conduzca a las nuevas señas de identidad de la democratización económica.

Supone asumir nuevos retos: sistematizar la complejidad de experiencias que escalan desde lo más abajo, desde lo individual marginado a lo común próximo y reconocible o, desde ahí, a lo público universal, sentido como lejano; fabricar pasarelas entre lo cooperativo tradicional y lo colaborativo digital, entre los paradigmas de la gran corporación y las soluciones institucionales que faciliten la defensa de autónomos/as y microempresas e insertar esas soluciones en el marco que ofrece el artículo 1292 de la Constitución, que ordena a los poderes públicos establecer “los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Implica también desarrollar los argumentos y popularizar los casos de éxito que demuestren que es posible, viable y mejor una organización basada en unidades productivas más democráticas; que la innovación, incluida la disruptiva, es un valor colectivo que requiere participación y un clima laboral que revalorice el trabajo; que el monopolio de poder de los grandes accionistas y de los primeros ejecutivos en las grandes compañías es fuente de destrucción de valor

a largo plazo; que las experiencias del Estado de Bienestar y las políticas de inclusión muestran que los fundamentos más justos y éticos están también asistidos por la razón económica.

Impulsar la Democracia Económica significa demandar y extender la cultura de la participación en la gestión de todo tipo de empresas. Ese propósito converge con los principios del cooperativismo y de la economía social y solidaria, pero no puede limitarse a esos ámbitos. Debe extenderse a las empresas convencionales, y en particular a la gran empresa donde la participación de los múltiples agentes que contribuyen a la generación de valor de manera colectiva debe encontrar representación en los equilibrios de poder. En ellas también, la participación tiene sentido no solo por razones morales o distributivas sino por la pura sostenibilidad económica.

Creemos que es el momento de apoyar y coordinar todo tipo de iniciativas para que la democratización económica forme parte de la agenda política.

Como grupo hemos ayudado a impulsar, en mayo pasado, trazando una nueva senda para Europa un llamamiento europeo por la participación de los trabajadores en las empresas que ha conseguido importantes apoyos de personas de referencia en toda Europa.

Hoy te invitamos a adherirte a este manifiesto que pone las bases de una Plataforma que busca dibujar un perímetro en

el que quepan los diferentes sujetos, movimientos y caminos que comparten los objetivos últimos de la Democracia Económica. ■

*Sara Lafuente Hernández, Investigadora en el Instituto Sindical Europeo (ETUI)*

*Marcos de Castro Sanz, ex presidente de Cepes*

*Jose Angel Moreno, vicepresidente Economistas Sin Fronteras*

*Mario del Rosal, profesor de economía de la UCM*

*Gael Carrero, Investigadora del Departamento de Antropología de la UAM*

*Ignacio Muro Benayas, Vocal de Economistas Frente a la Crisis. Profesor honorario UC3M, Carlos III de Madrid*

*José Carlos González, sindicalista de CCOO*

*Amparo Merino De Diego, Universidad Pontificia de Comillas*

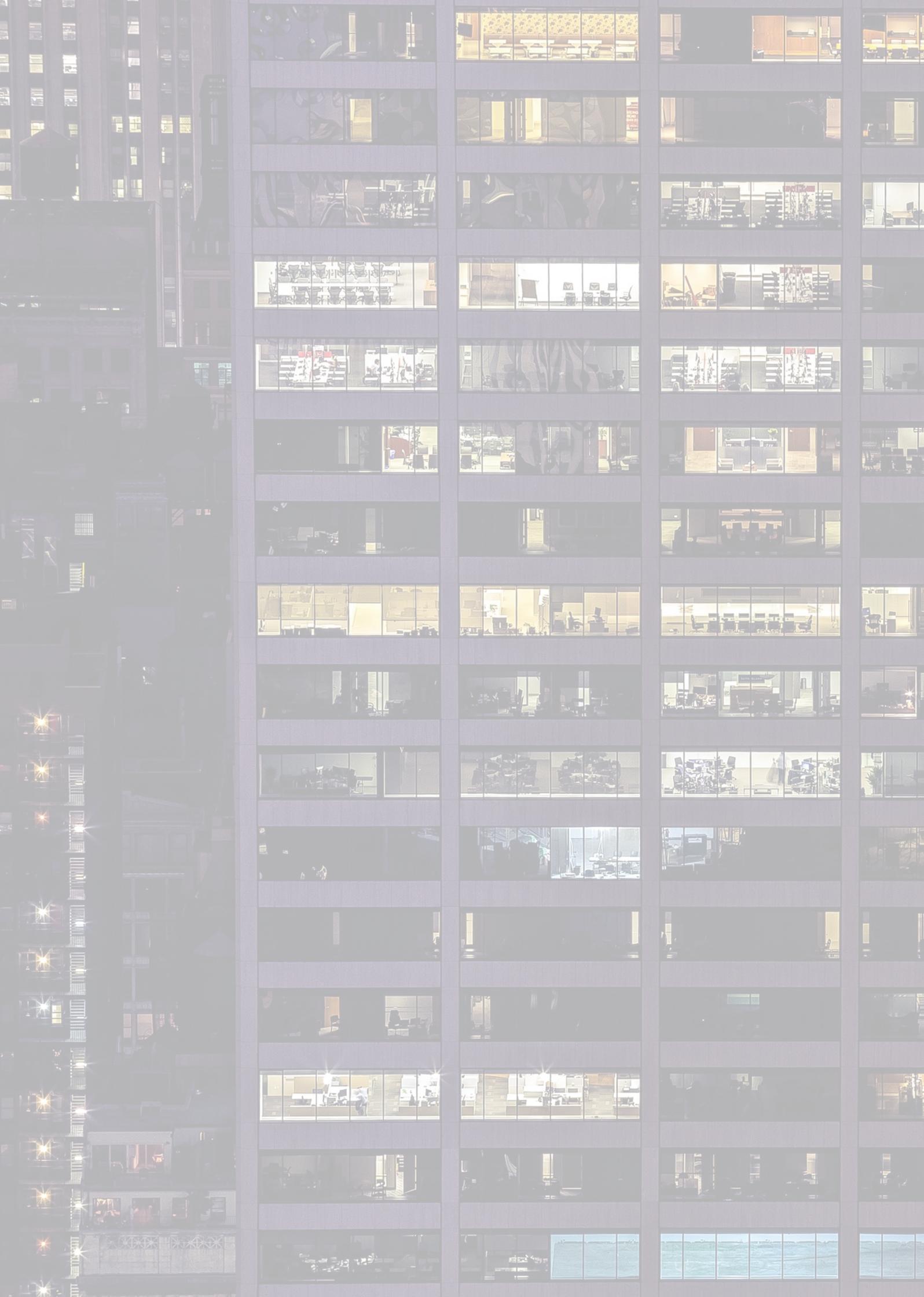
*Fernando Sabin Galán, sociólogo y cooperativista*

*Félix García Moriyón, profesor honorario. UAM*

*Bruno Estrada, economista, adjunto al SG. de CCOO*

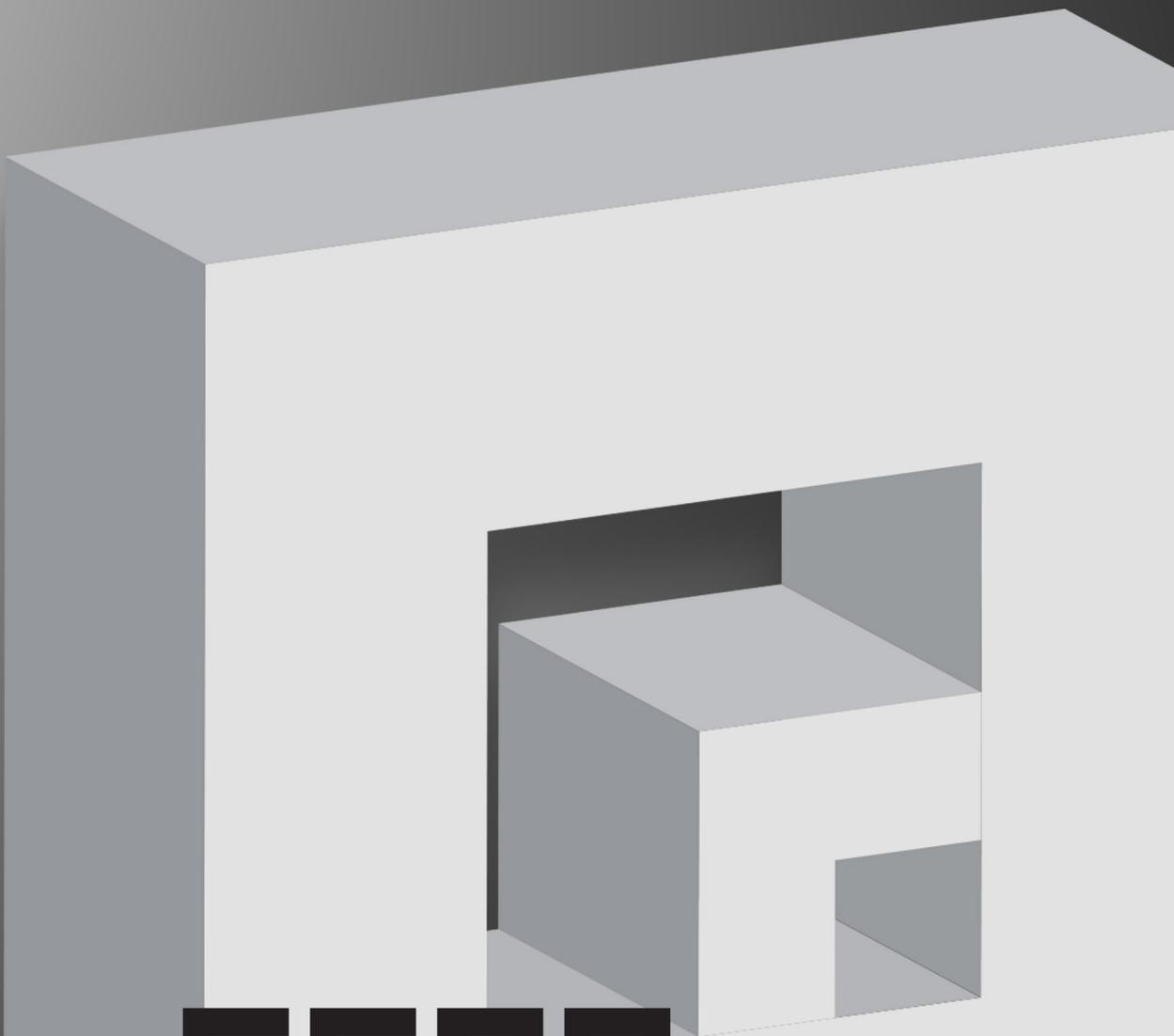
*Sandra Salsón Martín, psicóloga, cooperativista, presidenta de REAS Madrid e integrante del Consejo Confederal de REAS red de redes*

*Carmen Castro García, economista. Investigadora en políticas género-transformativas. Promotora de SinGENERODEDUDAS*









**CCOO**

**servicios a la ciudadanía**