

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **REPENSAR LA ECONOMÍA DESDE LA DEMOCRACIA**

**Bruno Estrada**

**Economista, adjunto al SG de CCOO. Director del Área de Democratización de la Economía y el Desarrollo Productivo de la Fundación 1º de mayo.**

**Publicado en el sitio web de la Plataforma  
por la Democracia Económica, Junio 2019**

---

Las experiencias de participación de los trabajadores en la UE son diversas pero marcan un camino que España está obligado a desarrollar. En el País Vasco la Diputación Foral de Guipuzcoa está asumiendo iniciativas novedosas que conectan la participación y el blindaje del tejido social industrial. Es hora de pedir a las instituciones que tomen iniciativas similares a todos los niveles.

La participación de los trabajadores en los Consejos de Administración es una cuestión muy relevante en la mayor parte de los países europeos. Diecisiete de los 27 miembros de la Unión Europea, y Noruega, tienen sistemas que garantizan

el derecho de los trabajadores a estar representados en Consejo de Administración, o de Supervisión, de sus empresas con poder de decisión.

En catorce de estos países (Alemania, Finlandia, Austria, Dinamarca, Francia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Suecia, Eslovaquia, Eslovenia, Chequia y Hungría), la legislación establece amplios derechos de participación en empresas públicas y privadas.

En cuatro países son derechos más débiles, principalmente en el sector público (España, Grecia, Irlanda y Portugal). España está en este grupo a pesar de que en el artículo 129.2 de nuestra Constitución se dice: “Los poderes públicos (...) establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”, un mandato constitucional que está insuficientemente desarrollado en nuestra legislación.

En España, en 1995, se aprobó la participación de representantes sindicales en los Consejos de Administración de las empresas públicas, según el Acuerdo INI-Teneo firmado con CCOO y UGT. Fruto de ese acuerdo aún hoy en día en Navantia hay representantes sindicales de CCOO y UGT sentados en su Consejo de Administración.

También es un buen ejemplo, en este caso en la empresa privada, el acuerdo alcanzado en 1994 en CAF, empresa del sector de construcción de material ferroviario con sede en Beasain (Guipúzcoa) con más de siete mil trabajadores y con centros de producción en todo el mundo, por el que parte del capital de la empresa se vendió a los trabajadores, que actualmente detentan la propiedad de un 23% de la empresa.

Precisamente en Guipúzcoa se está desarrollando una innovadora experiencia por parte de la Diputación Foral para apoyar la entrada de los trabajadores/as en el accionariado, especialmente de las pequeñas y medianas empresas: en 2016 se puso en marcha una nueva herramienta de financiación para que los trabajadores accedieran al capital de las empresas, en la que han participado diez compañías, y en la que se han involucrado un total de 500 trabajadores y trabajadoras. Ante el éxito obtenido, en 2017 se dedicaron 3,8 millones de euros para incentivar la participación financiera de las trabajadoras y trabajadores, en muchos casos en empresas en las que la parte empresarial está pensando en su relevo en la propiedad por jubilación.

Una apuesta que las propias autoridades forales han calificado de crucial para hacer frente a las deslocalizaciones y “amarrar los centros de decisión” en Guipúzcoa: “Este es un proceso de transformación importantísimo para enraizar el talento y mejorar la competitividad de nuestras empresas, en el que nos jugamos mucho de cara al futuro económico del territorio (...) Las experiencias puestas en marcha recientemente acreditan que la participación (de los trabajadores) es una práctica positiva que acarrea muchas ventajas competitivas (...), lo que constituye una de nuestras fortalezas”.

La democratización de la economía es la cuestión nuclear para consolidar sociedades ricas e igualitarias, ya que desde el cálculo privado sobre beneficios y pérdidas es imposible lograr una sociedad de pleno empleo con altos grados de equidad social.

Construir esta “utopía cercana” exige que las decisiones sobre el destino de la inversión pública, y de una parte sustancial de la inversión privada, se tomen teniendo en cuenta los intereses de la mayoría de la población.

Por eso los consejos de administración de las empresas tienen que ir pareciéndose al resto de instituciones democráticas de la sociedad, donde los intereses y opiniones de todos estén representados. No al revés.

Ernst Wigforss, ministro de Economía de Suecia de 1932 a 1948, que fue el gran constructor del Estado del Bienestar sueco, dijo hace más de ochenta años que “la democracia no debía detenerse ante la puerta de las fábricas”.

Para conseguir que todos los ciudadanos puedan disfrutar de altos grados de libertad en todos los campos de la vida personal y social resulta imprescindible ensanchar la base de la democracia en las empresas, ya que lo más relevante para generar sociedades más igualitarias y más libres no es la forma de distribuir los bienes y servicios producidos, sino la propiedad de los mismos.

Por eso repensar la economía desde la democracia debe crear sólidos espacios de “capital colectivo” en la empresa: como planteó la ley de cogestión alemana de 1976; los Fondos Colectivos de Inversión de los Trabajadores que se instauraron en Suecia en 1984; el Fondo de Solidaridad creado por la Federación de Trabajadores de Quebec en 1983; la ley francesa de 2013 que ha otorgado a los trabajadores el derecho a participar en el consejo de administración de las empresas privadas de más de mil empleados; o quienes hoy en día defienden en Bélgica las “empresas de la codecisión”.

