

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

## REPENSER LA ECONOMÍA CON LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

Unai Sordo

---

*Artículo publicado en el suplemento de [Le Monde Diplomatique](#) con motivo del III Congreso TES de la Fundación 1º de Mayo, en noviembre de 2019*

La democratización de la empresa y la participación de los trabajadores en ella es una de las mayores aspiraciones desde una perspectiva del interés social de la economía. El movimiento sindical, y el conjunto de la sociedad, no pueden renunciar a que las decisiones de inversión privada se tomen teniendo en cuenta el interés general.

Por eso hoy en día el gran reto de la izquierda política y social comprometida con la transformación del mundo es repensar la economía y la empresa –que fundamentalmente es un espacio de poder– desde la democracia, ya que lo más relevante para generar sociedades más libres, equitativas y justas, para lograr una distribución de los bienes y servicios producidos más equitativa, es la propiedad de las empresas.

Es un tema que tiene varias dimensiones que conviene distinguir. En primer lugar, **la democracia económica**, aun siendo un concepto complejo que admite distintas interpretaciones, nos habla de la posibilidad de que seamos los ciudadanos en cuanto personas trabajadoras, quienes tomemos decisiones sobre las cuatro preguntas clásicas de la economía: ¿qué producir, para quién producir, cómo producirlo y cómo repartir la riqueza generada? El Estado, al introducir el criterio de necesidad en la asignación de recursos para cubrir algunos bienes y servicios (sanidad, educación, vivienda, dependencia, etc.), permite que no sean solo los criterios de mercado –es decir, aquellos que tienen mayor poder adquisitivo– los que determinen qué se produce y para quién se produce. Pero es la creación de “capital colectivo” la que permite que los trabajadores podamos participar en la toma de decisión de las otras dos preguntas clásicas de la economía: ¿cómo producir? y ¿cómo repartir la riqueza generada? En el cómo producir, la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas es determinante para que no se atiendan solo las razones de rentabilidad cortoplacista del capital, y se mejoren las condiciones de trabajo, la salud laboral, se negocie el ritmo de incorporación del cambio tecnológico, se gestione de forma inclusiva la fuerza laboral ante modificaciones coyunturales de la demanda.

Todo ello, en términos macro de todo un país, determina la capacidad de creación de empleo estable, decente y con derechos, enfrentándose a la lacra de la precariedad laboral. En el cómo repartir la riqueza generada, la distribución primaria de la renta entre trabajadores y accionistas-rentistas, resulta evidente que una mayor participación de los trabajadores en el capital de las empresas reduce la

desigualdad social de un país. Los sindicatos somos el principal agente social que introduce la democracia en la empresa, pero los sindicatos operamos en diferentes marcos legales: algunos de ellos son más favorecedores de la democratización de la empresa, y otros no.

Si bien es cierto que la **participación** también es un concepto amplio, que va desde procedimientos de información-consulta hasta la intervención de los trabajadores en los órganos de la empresa, no se puede hablar de participación si los trabajadores no están en situación de ejercer cierta influencia en los asuntos de la empresa. La participación de los trabajadores en los Consejos de Administración es una cuestión muy relevante en la mayor parte de los países europeos, en 17 de los 27 miembros de la Unión Europea, además de Noruega, tienen sistemas que garantizan el derecho de los trabajadores a estar representados en el consejo de administración o de supervisión de sus empresas, con poder de decisión.

Repensar la economía desde la democracia debe impulsar, por tanto, la creación de sólidos espacios de “capital colectivo” en la empresa capaces de ofrecer marcos de intervención sindical que incrementen la participación de los trabajadores en su gestión y, en algunos casos, una distribución más igualitaria del capital en ellas: como planteó la ley de cogestión alemana de 1976; los fondos de inversión colectiva de los trabajadores instaurados en Suecia en 1984; o la reciente propuesta de participación de los trabajadores en los consejos de administración aprobada por el Partido Laborista británico en su reciente Congreso de Liverpool por iniciativa de su responsable de economía, **John McDonnell**.

En España ha resultado muy provechosa para los intereses de los trabajadores la participación de los representantes sindicales en las empresas públicas, fruto del acuerdo INI-Teneo con **CCOO** y **UGT** en 1995 a la hora de enfrentarse a expedientes de regulación de empleo, procesos de privatización, ventas de empresas y cierres de centros de trabajo. Dicha actividad en los consejos de administración fue complementada por la acción sindical habitual en estas situaciones, movilizaciones laborales incluidas.

También es un buen ejemplo, en este caso en la empresa privada, el acuerdo alcanzado en 1994 en Construcciones Auxiliares del Ferrocarril, empresa del sector de construcción de material ferroviario 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 más de un 25% de la empresa, agrupado en Cartera Social, que es el primer accionista de la empresa. No obstante, la participación financiera de los trabajadores en la empresa también acarrea riesgos desde un punto de vista sindical que no podemos obviar.

Desde el momento en que una parte de la retribución del trabajador pueda estar vinculada a la evolución económica de la empresa o al valor de sus acciones, si tenemos en cuenta que el proceso productivo se ha desintegrado, la tentación de maximizar el resultado empresarial sobre la reducción de costes de las empresas subalternas de la principal, puede “contaminar” a una parte de los trabajadores que también son “propietarios” de la empresa. Es decir, hay que considerar que, sin una **profunda intervención sindical**, se puede agudizar la contradicción entre los trabajadores situados en el núcleo central de la cadena de valor y poseedores de parte

del capital, con quienes están en los espacios externalizados. Ya que la reducción salarial o precarización del empleo de estos puede utilizarse para maximizar los beneficios de la empresa principal. Por ello, nuestra visión sobre la participación del trabajo en el capital colectivo no es algo que vinculemos solo a un modelo de apropiación de la productividad de la empresa y sus excedentes (algo legítimo), sino también y principalmente a una forma de fortalecer la posición de trabajadores y trabajadoras de forma colectiva – es decir, sindicalizada– en la toma de decisiones estratégicas empresariales.

Por lo tanto, la lógica de la participación financiera en la empresa no se puede dissociar de la visión del mundo del trabajo organizado y sindicalizado, sobre toda la cadena de valor, desbordando el estricto perímetro de la gran empresa. Sin tener en cuenta este análisis estaríamos hablando de un mero sistema de retribución variable vinculado a objetivos o evolución del precio de acciones, que como sindicato nos genera serias dudas para determinar estrategias de actuación, ya que puede ser contraproducente.

Asimismo, hay que considerar que este planteamiento debe afrontarse de forma paralela a apurar los márgenes que el derecho laboral otorga en materia de procedimientos de información y consulta que disputan la capacidad del empresario de organizar unilateralmente la empresa. Este también es un tema relevante, ya que el sindicalismo no debe utilizar solo el periscopio sino también el microscopio. Una importante mejora de la acción sindical tiene que venir del pulso por disputar el acceso a la información en el centro de trabajo.

En la medida que la segmentación de la clase trabajadora del futuro puede venir determinada en buena parte por el acceso democrático a la formación y al reconocimiento permanente de las cualificaciones, los sistemas de participación, información y consulta requerirán cada vez un mayor poder sindical y un mayor grado de conocimientos de nuestros representantes en las empresas, tanto de los sindicalistas de referencia como de los “cuadros” sindicales.

Este ejercicio de prospección será muy difícil hacerlo únicamente desde la negociación colectiva dada la ingente cantidad de pequeñas empresas que caracteriza nuestro tejido industrial. El sindicalismo en este terreno puede jugar un papel relevante, si contamos con un marco institucional reconocido y que nos permita utilizar nuestra penetración en miles de empresas para anticipar los cambios. Y aquí, la información que extraemos en el centro de trabajo, junto a la presencia en los distintos espacios bipartitos y tripartitos, nos puede permitir ser un agente dinamizador fundamental.

Hay que reconocer, no obstante, que estas dinámicas son complicadas porque las reformas introducidas en los últimos años han ido en sentido contrario, incrementando el poder de decisión discrecional del empresariado en una visión neoautoritaria de la relación laboral y la organización de la empresa. Pero sin utopías cercanas es imposible el avance del progreso social.