

TEMAS

para el *debate*

JUNIO DE 2023 NÚMERO 342.

www.sistemadigital.es

Democracia en la empresa

La política de las
“buenas” medidas

Derogar o avanzar

5,00 €



No todos los trenes son como Renfe

Más trenes

El mejor compromiso
de puntualidad

Más destinos

En Renfe tenemos más de 1.500 destinos y la mayor frecuencia de trenes del país. Además, con el compromiso Renfe de puntualidad, si tu tren Ave se retrasa más de 15 minutos te devolvemos el 50% del billete, y el 100% si se retrasa más de 30.

Nadie te da más

renfe *Tu tren*



DEMOCRACIA EN LA EMPRESA

El modelo social europeo incluye la democracia en las empresas como un objetivo necesario para afrontar los retos actuales. ¿Qué ventajas y beneficios aporta la participación de los y las trabajadoras en las empresas? ¿Cómo puede influir en los cambios que se derivan de la transición energética y tecnológica? ¿Cuál es el papel del Estado en esta apuesta por la democracia en las empresas? Nueve expertos contribuyen al debate.



LA POLÍTICA DE LAS "BUENAS" MEDIDAS

La política se debe ocupar de las cosas cotidianas que tienen que ver con el bien común y con la felicidad de la inmensa mayoría. ¿Qué propuestas deben hacerse pensando en esa necesaria política de las "buenas medidas"? José Félix Tezanos aborda esta cuestión en *El Pulso de la Calle*.



DEROGAR O AVANZAR

La derecha española ha acuñado el término "derogar el sanchismo" como ariete con el que derribar las puertas que les separan de alcanzar el Palacio de la Moncloa. ¿La derecha española plantea alguna alternativa política constructiva, que no sea la derogación de todas las leyes de avance democrático realizadas por el Gobierno de coalición? Rafael Simancas analiza esta cuestión en *Al tanto*.



EDITORIAL

Democracia en la empresa 3

EL PULSO

La política de las "buenas" medidas
José Félix Tezanos 6

AL TANTO

Derogar o avanzar.
Rafael Simancas 10

TRIBUNA

Doñana y la irresponsabilidad del PP
Antonio Serrano Rodríguez 14

DEBATE

De la empresa monárquica
a la democratización de la economía.
Ignacio Muro Benayas 19

La participación democrática
de los trabajadores en la empresa.
Toni Ferrer Sais 22

La democracia económica es clave para
competir por innovación.
Bruno Estrada López 25

La participación de los trabajadores en el capital
de las empresas en Europa: ¿Hacia un futuro?
Mari Carmen Barrera Chamorro 28

La participación financiera de las personas
trabajadoras en la empresa. Una estrategia
en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
Rosa Otxoa-Errate Goicoechea 31

La empresa en el capitalismo compartido.
Vicente Salas Fumás y Emilio Huerta Arribas 34

Reivindicando las sociedades laborales en España.
Eloi Serrano i Robles e Ismael Hernández Adell 37



Consejo de Redacción
Director. José Félix Tezanos
Subdirector. Rafael Simancas

- | | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--|
| • Antonio Alaminos | • Verónica Díaz Moreno | • César Luen | • Julio Rodríguez López |
| • Manuel Alcántara | • Manuel Díaz Olalla | • Carles Manera | • José Antonio Rodríguez |
| • Gabriel Alconchel | • José Carlos Díez | • Pau Mari Klose | • José Manuel Rodríguez Uribe |
| • Luis Enrique Alonso Benito | • Sebastián Dormido | • Miguel Ángel Martínez | • Santos Ruesga |
| • José Luis Arceo | • Concepción Escobar Hernández | • Fernando Martínez López | • Maritcha Ruiz |
| • Julián Ariza Rico | • Jesús Espelosín | • Isabel Martínez Lozano | • Miguel Ángel Ruiz de Azúa |
| • Almudena Asenjo | • Javier de Esteban Curiel | • José Martínez Olmos | • Domènec Ruiz Devesa |
| • Mariano Bacigalupo Saggese | • Bruno Estrada | • Victorino Mayoral | • Pedro Sabando |
| • Enrique Baquedano | • Natalia Fabra Portela | • Emilio Melero | • Juan Antonio Sacaluga |
| • Oriol Bartomeus | • Jorge Fabra Utray | • Manuel Mella | • Juan Salcedo Martínez |
| • Mario Bederá | • Javier Fernández | • Emilio Menéndez del Valle | • José Antonio Sanahuja |
| • Carlos Berzosa | • Tomás Fernández | • José M ^a Mohedano | • M ^a Rosario Sánchez Morales |
| • Oscar Blanco Hortet | • Toni Ferrer | • Manuel Monereo | • Jose Sanromá |
| • Félix Bolaños | • Álvaro Frutos | • Juan Montabes | • Antón Saracibar |
| • Josep Borrell Fontelles | • Manuel Gala Muñoz | • Hugo Morán | • José Enrique Serrano |
| • Abel Caballero | • Javier García Fernández | • Juan Moscoso del Prado | • Antonio Serrano |
| • Jesus Cabello Hidalgo | • Silvia García Ramos | • Manuel Muela | • Rafael Simancas |
| • José María Calviño | • Antonio García Santesmases | • Emilio Muñoz | • Miguel Ángel Simón |
| • Carmen Calvo | • Iván García Yustos | • Ana Muñoz van den Eynde | • Juan José Solozabal |
| • Julián Campo | • Héctor Gómez | • Javier Nadal | • Eduardo Sotillos |
| • Victoria Camps | • Javier Gómez | • Rafael Nájera Morondo | • Eva Sotomayor |
| • M ^a Luisa Carcedo | • Valeriano Gómez | • Cristina Narbona | • Sergio Tezanos Vázquez |
| • Carlos Carnero | • Julio González García | • Micaela Navarro | • Pablo Torres Paniagua |
| • Manuel Castells | • Ignacio González Vega | • Ana Noguera | • Ignacio Urquiza |
| • Salvador Clotas | • María González Veracruz | • Manuel Núñez Encabo | • Blanca Uruñuela |
| • Gabriel Colomé | • Ramón Gorri | • Pablo Oñate | • Elena Valenciano |
| • Beatriz Corredor | • Luis Goytiso | • Gustavo Palomares | • Magdalena Valerio |
| • Adela Cortina | • Eva Granados Galiano | • Viena Payo | • María José Vicente |
| • Antón Costas Comesaña | • Octavio Granado | • Ricardo Peña | • Manuel Villoria |
| • Manuel Cruz | • Esteban Ibarra | • Oscar Puente | • Angel Viñas |
| • Alvaro Cuesta Martínez | • Óscar Iglesias | • Francisco Ramos Fernández | • Juan Antonio Yañez Barnuevo |
| • Andrés de Blas | • Ramón Jáuregui | • Torrecilla | • José María Zufiur |
| • Rafael de Lorenzo | • Patxi López | • Antonio Roche | |
| • Rafael de Miguel | • Juan Fernando López Aguilar | • M ^a Luz Rodríguez | |
| • José Antonio Díaz Martínez | • Luis López Guerra | • Juan Carlos Rodríguez Ibarra | |

Redactora Jefa.
Carmen Barrios Corredera

Maquetación.
Maravillas Delgado

Secretaría de Redacción.
Carmen Maeso

Publicidad.
Eva González Verde

Impresión.
www.grupojomagar.com

Edita.
Iniciativas Editoriales Sistema, S.A.

Consejo de Administración.
Presidente.

José Félix Tezanos

Consejeros.
José María Calviño
Jesús Espelosín,
Verónica Díaz Moreno,
Óscar Iglesias,
José M^a Mohedano,
María del Rosario Sánchez Morales.

Secretaría.
María Jesús González

Suscripciones.

Luis J. Rodríguez.
Tel. 91 448 73 19
suscripcionesasistemaytemas@gmail.com

Redacción y Administración.

C/Fernando el Católico, 13-Bajo A
28015 Madrid.
Teléfono: 91 448 73 19.
Fax: 91 448 73 39.
temas@fundacionsistema.e.telefonica.net

<http://www.sistemadigital.es>

ISSN: 1134-6574.
Depósito Legal: M.36073- 1994.

Precio del ejemplar: 5,00 euros.
Suscripción anual España (12 números): 50,00 euros.
Suscripción anual Europa y América (correo superficie): 75,00 euros.
Suscripción anual Europa (correo aéreo): 85,00 euros.
Suscripción anual América (correo aéreo): 115,00 euros.

"TEMAS para el debate es una revista plural, que respeta las opiniones de sus colaboradores, pero que no comparte necesariamente todos los puntos de vista manifestados en los artículos publicados".

Democracia en la empresa

Los actuales procesos económicos y productivos caracterizados por las transformaciones tecnológicas y medioambientales en el marco de una globalización injusta – que ha provocado la concentración de la riqueza, el aumento de las desigualdades, las deslocalizaciones y la desregulación del trabajo- han incrementado los poderes empresariales a costa de debilitar el derecho del trabajo y la negociación colectiva. Para una transición justa es necesario equilibrar los intereses entre los empresarios y los trabajadores, mediante la protección de los derechos laborales, el fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva, junto con el desarrollo de la democracia en la empresa.

La transformación a una economía digital y baja en carbono, como plantea la Unión Europea en el *Green New Deal*, para la mejora de la sostenibilidad, la productividad y la eficiencia económica, pasa por impulsar la educación, la formación, la política industrial, la innovación, el empleo de calidad, y la cohesión social. Sobre estas transformaciones también incide en gran medida la evolución demográfica, caracterizada en Europa por el envejecimiento de la población con los consiguientes efectos sociales y económicos.

Estos cambios estructurales introducen gran presión sobre los mercados de trabajo. Para la implantación de transiciones justas se requiere un importante despliegue de inversiones en sectores que contribuyan a una reducción significativa de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en la industria, así como mejorar la agricultura, la movilidad y los servicios junto un potente sistema de políticas activas de empleo. Todo ello acompañado con el aumento de la inversión pública para

fortalecer los servicios públicos y la protección social.

Para ello es necesario ampliar la base de los ingresos fiscales, como se apunta en el nuevo Consenso de Washington, muy distinto al antiguo consenso que defendía un Estado mínimo. Ahora se requiere un Estado fuerte y activo en las políticas públicas. El "big government", como lo denominan en Estados Unidos, parece estar de vuelta, a semejanza de los tiempos de F. D. Roosevelt. En lugar de las rebajas fiscales como pregonan los neoliberales se propone una fiscalidad justa, a la que deben de contribuir especialmente los ricos y las grandes empresas.

La participación de los trabajadores en las empresas es un objetivo primordial de la Unión Europea, como parte del modelo social europeo, habiéndose demostrado que dicha participación mejora el clima laboral y contribuye a incrementar el rendimiento y a aumentar los beneficios.

La economía global se ha enfrentado desde el inicio del siglo XXI a tres grandes crisis: la del sistema financiero internacional de 2008, la pandemia de la covid-19 en 2020 y desde el pasado año la guerra en Ucrania. Aún persisten problemas sin resolver de la primera, como la desigualdad y el aumento de pobreza; justo cuando estábamos inmersos en la recuperación de los efectos de la crisis del coronavirus, con el plan Next-GenerationEU que rompió con la política de austeridad del pasado, habiendo producido a nivel mundial una escalada de la inflación.

La espiral inflacionista se inició hace un año originada por los problemas globales de las cadenas de suministros industriales, el aumento desorbitado de los precios de la

energía y su traslado a los procesos productivos. Y todo ello se vio agravado por la invasión de Rusia a Ucrania.

El peso del descontrol de la inflación está recayendo sobre las familias y los trabajadores que siguen perdiendo capacidad adquisitiva, pero no sobre las empresas, que no sólo la han mantenido,

sino que han incrementado sus beneficios, como se resalta en los últimos informes del Banco de España.

Los cambios productivos, la modernización de las empresas y la redistribución de los beneficios exigen impulsar la democracia en la empresa, para ello se deben desarrollar las adaptaciones necesarias en nuestro marco legislativo, para reforzar la participación financiera de los trabajadores y establecer la participación sindical en los órganos de dirección empresarial. De acuerdo con lo establecido por la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y el Tratado de Funcionamiento la Unión Europea (TFUE).

La participación de los trabajadores en las empresas es un objetivo social de la UE. La Comisión Europea (2002) considera que la participación financiera de los trabajadores en las empresas constituye una de las bases fundamentales para la realización del modelo social europeo. La Comisión sostiene que el acceso de los trabajadores a la propiedad de las empresas es beneficioso para trabajadores y empresas, además de ser un instrumento de cohesión social y distribución de rentas. En un informe de 2018 el Parlamento Europeo consideraba necesario que la participación financiera se inscriba en un sistema de implicación de los trabajadores en la empresa.

El TFUE, en su artículo 153.f, establece como competencias propias de la UE el apoyo e impulso de la acción de los Estados miembros en materia de representación y defensa de los intereses colectivos de las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, e incluye la cogestión. Varias Directivas desarrollan este derecho, aunque parcialmente, como en la constitución de los Comités de Empresa Europeos, el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea, o la Directiva sobre las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas en materia de participación de los trabajadores.

En Europa los modelos de coparticipación o cogestión están regulados, con distintas adaptaciones

por el tamaño de las empresas en más de la mitad de los Estados miembros. La participación de los trabajadores en las instancias de dirección -en los Consejos de Vigilancia o en los Consejos de Administración- de las empresas es un elemento fundamental y esencial para lograr el objetivo de una mayor implicación de los trabajadores y avanzar en la democracia económica.

La participación de los trabajadores recibe los ataques de los sectores neoliberales, en su obsesión por recortar los derechos laborales y debilitar al movimiento sindical. Por el contrario, diversos estudios académicos de Europa, Estados Unidos y Japón, demuestran que la participación de los trabajadores en la propiedad y en la dirección mejora la productividad, el empleo y el rendimiento de la empresa.



En España, la participación de los trabajadores en la empresa se encuentra recogida en el artículo 129.2 de la Constitución y en el artículo 4.1, g) del Estatuto de los Trabajadores. Aunque este derecho aún no ha sido desarrollado en nuestra normativa con carácter general. En cambio, se ha legislado para determinados ámbitos sectoriales, como la normativa vigente para las Cooperativas y Socie-

dades Laborables o sobre las Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas. También está vigente la participación sindical en los Consejos de Administración en el sector público empresarial, como resultado del dialogo social.

Desde los partidos que conforman el Gobierno Progresista, PSOE y Unidas Podemos, se defiende la participación de los trabajadores en el accionariado de las empresas y en los órganos de dirección empresariales. El modelo laboral basado en el empleo estable, como resultado de la reforma laboral pactada en el diálogo social, se inscribe en la perspectiva de un nuevo marco de relaciones laborales democráticas y participativas. En el que la modernización de las empresas es un pilar fundamental, mediante el desarrollo pleno de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas que están previstos en la Constitución Española. **TEMAS**

CUPONAZO

Sé rico en vivir



PUEDES
GANAR
HASTA

6.000.000€
TODOS LOS VIERNES

BIEN
JUGADO



Vendedores ONCE, puntos de venta autorizados y www.juegosonce.es

+18. JUEGA RESPONSABLEMENTE

La política de las “buenas” medidas



José Félix Tezanos
Director de TEMAS

La evolución de nuestras sociedades ha conducido a que se expliciten, junto a varias grandes metas, una serie de necesidades y aspiraciones sobre asuntos sencillos a los que apenas se presta atención en algunos debates políticos.

Grandes necesidades políticas

En el último debate general celebrado en el Senado entre el Presidente del Gobierno y el líder de la oposición, Pedro Sánchez centró su primera intervención en explicar lo que en su opinión deberían ser los cinco grandes pilares de medidas e iniciativas que podrían contribuir a que los españoles pudieran vivir mejor y más felices. Medidas sobre cuestiones centrales como su trabajo y sus ingresos, sus cuidados médicos y personales (Sanidad, Seguridad Social), su vivienda (la accesibilidad a esta, sobre todo de las nuevas generaciones), la calidad de sus entornos naturales, incluyendo la urgencia de hacer frente al cambio climático y a los riesgos de la carencia de agua (con el problema de Doñana en el horizonte), y las cuestiones relativas a la cohesión territorial y el reparto justo de las oportunidades en toda nuestra geografía.

Como yo suelo seguir estos debates en directo, en el Canal de TV del Parlamento, por un momento fui tan ingenuo como para pensar que, a partir de esta introducción, íbamos a asistir a un debate de altura sobre los asuntos cruciales que a todos nos interesan y nos conciernen.

Pero mis expectativas se truncaron en pocos segundos, en cuanto el Sr. Núñez Feijóo tomó la palabra y sin más preámbulos ni cortesías se lanzó a tumba abierta por la senda de la inquina personal y las descalificaciones sistemáticas. Todo ello para concluir que su misión política era “derogar el Sanchismo”. ¿Derogar? ¿Qué entenderán algunos por “derogar”? ¿Por qué recurrió el líder de la oposición a esta expresión de claras resonancias jurídicas y afirmación de “autoridad”, e incluso autoritarismo? Hay que recordar que, según

los diccionarios de la Real Academia de la Lengua y el María Moliner, “derogar” significa “anular”, “abolir”, “destruir”, “suprimir”. Algo muy poco democrático. ¿Por qué no se limitó a decir sencillamente que aspiraba a ganar en las urnas en buena lid al actual líder del PSOE, cuya autoridad y legitimidad interna en dicho partido llega incluso a cuestionar y ridiculizar?

Lo grave es que aquello parece que no fue un *pronto* improvisado, y que su equipo había “evaluado” lo que significaba. Algo que se puso de manifiesto en la reiterada repetición ulterior de este estribillo por otros líderes del PP, situando tan peculiar propósito “derogatorio” en el frontispicio de la propuesta electoral nuclear del PP. Es decir, para aquellos que puedan preguntarse por las aportaciones y propuestas concretas del actual núcleo dirigente del PP a la felicidad y bienestar de los españoles para los cuatro siguientes años de legislatura, la cosa está clara: su gran propósito es “derogar” el sanchismo. ¿Cómo? Esto es otro cantar.

Las micro-políticas

Aquellos que estudian las raíces del riesgo de debilitamiento de la credibilidad en la democracia, del agotamiento del espíritu ciudadano, del retraimiento socio-político e, incluso, de la alienación política de las conciencias, además de prestar atención a las derivas agresivas de la vida política, deben fijarse de manera central en la poca atención política -cada vez menor- que se presta no solo a las grandes cuestiones centrales de las que depende nuestra vida y nuestra felicidad futura, como las que refiere Pedro Sánchez, sino a otros asuntos cotidianos e inmediatos que nos conciernen muy directa e inmediatamente. Cuestiones que prácticamente no se mencionan en los debates y en las iniciativas políticas, pese a lo mucho que afectan a nuestra vida en el día a día.

Se trata de asuntos de aparente poca enjundia y alcance y sobre los que suele existir bastante

consenso ciudadano. Pero a los que se mantiene alejados del foco mediático.

¿A qué cuestiones me refiero? Creo que a bastantes que pueden ser identificadas atendiendo a cómo discurre la vida ciudadana, en lo que se refiere a múltiples comportamientos, necesidades y demandas de la gente común. Y a los balances de satisfacción/insatisfacción que todos podemos hacer en nuestras vidas.

Uno de los ejemplos más notorios de esas "pequeñas cosas cotidianas" es el cambio de horario al que se nos somete dos veces al año, dando continuidad a una pretensión fallida de supuesto "ahorro energético", que todo el mundo sabe que no se logra por esa vía. Por lo que estamos ante un ejemplo meridiano de inutilidad social bastante perjudicial personalmente. De hecho, actualmente más de dos tercios de los españoles opinan que esta práctica de cambio constante de horarios debería abandonarse ya (vid. gráfico 1), poniendo fin a las exigencias adaptativas que se activan cada seis meses.

Si tanta gente es contraria a esta práctica social inútil, sobre todo entre los que tienen más edad, las mujeres, las personas con más estudios, más actividad social, etc., ¿por qué nadie se ha ocupado hasta ahora de poner fin a este despropósito?

La realidad es que si no se cesa en esta práctica es porque se trata de una decisión que debe ser adoptada a nivel europeo. Es decir, que depende de la propia Europa. ¿Y por qué no se cambia, entonces, a nivel europeo?

La organización de los tiempos, las prácticas y los ciclos circulatorios

Otra disfunción bastante incómoda es la que tiene que ver con los tremendos tapones circulatorios que se producen en determinados momentos, que implican que los que vivimos en entornos urbanos perdamos muchísimas horas a lo largo de nuestras vidas, con las correspondientes dosis de estrés que llevan aparejadas.

Se trata de un asunto "sin resolver", que le costaría mucho entender a un hipotético ser inteligente procedente de otro Planeta. ¿Tan difícil es prevenir y evitar los odiosos atascos circulatorios en los que todos nos vemos atrapados contumazmente los mismos días, a las mismas horas y en las mismas fechas?

Lo que habría que preguntarse es ¿por qué en las sociedades actuales, con los medios técnicos y de comunicación disponibles,

tenemos que entrar y salir de trabajar a las mismas horas todos los días? ¿Y por qué todos tenemos que tomarnos las mismas vacaciones en las mismas fechas, año tras año? ¿Acaso no podríamos espaciar inteligentemente y con sentido práctico tales usos sociales?

De hecho, en algunos países, las vacaciones de "mitad de curso", o como se las quiera llamar, han pasado a ser una competencia de los órganos territoriales intermedios, que lo primero que han hecho es espaciar y diferenciar territorialmente estas vacaciones, con sus correspondientes efectos circulatorios positivos.

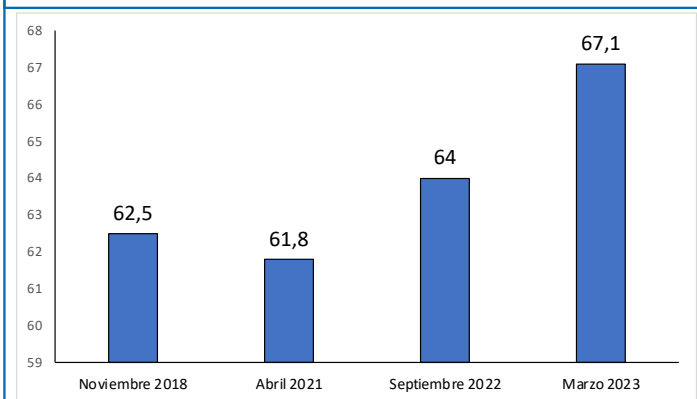
Algo que también podría hacerse en la organización de las jornadas laborales, en la distribución de los tiempos de descanso semanal, etc., permitiendo que todo en nuestras ciudades discurriera más fluida y agradablemente. ¡Evitando, de paso, el malhumor de los conductores en los atascos, y de los viajeros en los transportes públicos retrasados y masificados!

En definitiva, habría que lograr que unos "organizadores de los tiempos sociales" contribuyeran a facilitar que nuestra vida social transcurriera más cómodamente.

Nuevas formas y tiempos de trabajo

Uno de los mayores ejemplos de la tozudez y la pereza analítica-resolutiva que cualquier observador objetivo puede identificar en las sociedades desarrolladas de nuestro tiempo es el que tiene que ver con la organización de las formas y los tiempos de trabajo. Un asunto que ya planteó John M. Keynes en los años treinta del siglo pasado, analizándolo con una lógica cartesiana aplastante. Keynes sostenía que en el mundo en el que vivirían los nietos de las generaciones

Gráfico 1. Evolución de los partidarios de acabar ya con el cambio de horarios %



FUENTE: CIS, Barómetros mensuales

de aquel entonces -es decir, en el mundo actual- la jornada de trabajo no pasaría de las quince horas semanales, a veces solo para “satisfacer al *homo faber* que todos llevamos dentro” -apostillaba-, “haciendo” o “produciendo” algo que nos diera sentido y nos proporcionara satisfacciones por la tarea realizada.

Solución que Keynes y otros analistas racionales pensaron que era la única manera inteligente de organizar el trabajo y la distribución de bienes y recursos en sociedades que habrían -han- alcanzado la capacidad técnica de producir cada vez más bienes y servicios utilizando cada vez menos horas de trabajo humano aplicado. Cuestión que también analizó hace mucho tiempo Paul Lafarque, en su anticipatorio ensayo sobre “*El derecho a la pereza*”, sentando las bases de una posibilidad de calcular “científicamente” los tiempos del trabajo humano socialmente necesario.

Por eso llama la atención que, mientras se llega a una estructuración inteligente, coherente y razonablemente consensuada de la organización de los tiempos de trabajo y a una distribución equilibrada de los recursos y los bienes -para evitar que nuestras sociedades se deslicen hacia el caos, la injusticia y la confrontación irracional-, los debates sobre estas cuestiones languidezcan en medio de argumentaciones cada vez más espesas y alejadas de la realidad. En tanto que algunos multimillonarios inteligentes empiezan a reclamar que les cobren más impuestos (“no es lógico ni justo que mi secretaria pague más impuestos que yo” -ha llegado a decir uno de ellos), mientras otros donan sus fortunas para crear fundaciones que abordan graves enfermedades en un orden mundial en el que nadie se ocupa de ellas.

Asunto este que no puede reputarse como “pequeño”, pero que debiera merecer un consenso general que atendiera al interés general, evitando los efectos negativos que tienen para muchos seres humanos; sobre todo entre las nuevas generaciones, a las que parece que se quiere condenar a una vida social y económica de segunda categoría. ¿A ver quién es capaz de explicar lo que está ocurriendo en un mundo como el actual, en el que contamos con tantas riquezas, conocimientos y recursos técnicos y humanos?

El embrollo de los “puentes”

Otro asunto que genera disfunciones, y que tiene soluciones lógicas y prácticas, es el de los frecuentes “puentes” que afectan continuamente a nuestra

vida social y económica. Cuestión que es especialmente aguda en países como España, en el que existe una notable rigidez ancestral en la fijación de determinadas festividades; sobre todo, de naturaleza religiosa.

Por eso es frecuente que cuando determinadas festividades “caen” en martes, miércoles o jueves se organicen *de facto* esos disparatados “puentes” -e incluso acueductos- que acaban convirtiendo también en festivos -o al menos en “subproductivos”- los días intermedios entre fiestas.

Algunos países con sentido más práctico hacen tiempo que han solucionado estas disfunciones con una solución tan sencilla como situar las fiestas importantes en lunes o en viernes, con lo cual todo el mundo sabe a qué atenerse de una manera segura, prevista y ordenada. ¿Tanto problema hay para que determinadas fechas se trasladen de un día a otro, o para que en el caso de festividades religiosas el día de descanso se traslade para todos a un lunes o a un viernes?

Mirando al futuro

El listado de estas cuestiones que he calificado como de sentido común, o de simple lógica, no se limitan a las que he referido aquí a modo de ejemplo, sin olvidarnos de la necesidad de una Administración Pública que se reclute y opere con criterios del siglo XXI. Lo que todas ellas tienen en común es que podían ser tratadas con racionalidad, buscando soluciones prácticas y una armonización de los diferentes intereses que pueden subyacer en cada una de ellas. Lo que supondría intentar sustraerlas de las rencillas y los debates bipolarizados con los que algunos intentan oscurecer y ocultar la endeblez de las posturas que sostienen.

Lo que debería llevarnos también a suscitar cuestiones como la necesidad de atenerse a criterios de veracidad, honestidad y ausencia de violencia en los medios de comunicación social, antes de que muchos de estos medios desaparezcan, o se hundan en la irrelevancia. Ocurriendo lo mismo con las redes sociales, que tienden a compartimentalizarse en torno a turbas fanatizadas e irreconciliables.

En definitiva, para hacer más amable y positiva nuestra vida en común se necesita altura de miras, inteligencia práctica y capacidad para mirar de frente al futuro. Y entenderlo. Lo que no es poco.

TEMAS



NUEVAS TARJETAS MASTERCARD DE UNICAJA BANCO

Reflejo de nuestro compromiso con el medioambiente... y contigo

 Las nuevas Tarjetas Mastercard de Unicaja Banco
están fabricadas con materiales reciclados para contribuir
en la reducción del impacto medioambiental



¡Solicítala ahora!



Derogar o avanzar



Rafael Simancas
Subdirector de TEMAS

A medida que va finalizando la legislatura se van aclarando y simplificando las alternativas de futuro. De hecho, ante las próximas elecciones generales solo quedan dos auténticas opciones, derogar o avanzar. O gobiernan quienes prometen derogar lo avanzado, o gobiernan quienes apuestan por avanzar sobre lo conseguido. Lo demás son aderezos y entretenimientos. O progresamos o retrocedemos. No hay más caminos sobre los que discernir.

Derecha derogadora

La derecha española ha ensayado durante el último tiempo varias caras y distintos códigos, pero en realidad actúa conforme a un mismo pensamiento, "derogar el sanchismo", y un solo propósito, alcanzar el poder.

Feijóo proclama, Ayuso golpea, y Abascal argumenta. Asumen papeles diversos en una estrategia común y colaborativa. Feijóo habla para los que van a votar desde el interés. Ayuso motiva a los odiadores con sus improperios. Y Abascal moviliza a los nostálgicos de la España una y uniformada, la del ordeno y mando, la del muera la inteligencia y vamos a por ellos. Interpretan roles distintos, puede que hasta cambien algún nombre de aquí a diciembre, pero nadie duda de que unirán fuerzas para lo suyo, para procurar la derogación del sanchismo y conquistar el poder que sienten propio, por historia, por genes y por gónadas.

Nadie puede reseñar programa o iniciativa alguna acerca de los planes que la derecha pudiera albergar para el futuro de la patria. Porque nada han trabajado o contado al respecto. No hay

noticias sobre sus alternativas en materia de empleo, o de pensiones, o de vivienda...

Tan solo sabemos que pretenden derogar, derogar todo, derogar la última ley de vivienda, y la ley de reforma laboral, y la ley de educación, y la ley de eutanasia, y la ley de pensiones, y la ley de memoria, y la ley contra el cambio climático...

Ahora bien, cuando una ley se deroga, es preciso sustituirla por otra regulación, porque no puede dejarse en blanco el Boletín Oficial del Estado en las páginas que corresponden al Estatuto de los Trabajadores, a la ordenación de la enseñanza obligatoria, o a la regulación del mercado de vivienda. En consecuencia, si la derecha promete derogar, pero la derecha no muestra alternativa alguna, hay que concluir que la derecha plantea simplemente volver atrás, en todo, en empleo, en vivienda, en pensiones, en educación...

Pues eso, las opciones son dos: avanzar o derogar.

De la reforma laboral a la subida de las pensiones

Derogar la reforma laboral supone reducir a la cuarta parte el porcentaje de contratos fijos que se firman en la actualidad. Antes eran uno de cada diez, y ahora son cuatro.

Derogar la ley Celaá supone retroceder en igualdad de oportunidades y en garantía de calidad para la educación. Volver al tiempo en el que la formación de cada niño dependía del tamaño de la cartera y el apellido de su padre.

Derogar la ley de pensiones supone dejar la dignidad de los pensionistas y sus prestaciones en manos del gobierno de turno,

*La derecha española
ha ensayado durante
el último tiempo varias
caras y distintos
códigos, pero en realidad
actúa conforme a un
mismo pensamiento,
"derogar el sanchismo",
y un solo propósito,
alcanzar el poder.*




Fundación "la Caixa"

Solo es progreso si progresamos todos

*Pensamiento crítico, creatividad,
colaboración y comunicación*

Las **4C** son conceptos que promueven habilidades que cualquier alumno necesita para desarrollar su potencial.

Descubre más en fundacionlacaixa.org



El mundo de
mañana depende
de la educación
de hoy

Luis — 1º de Bachillerato

sin garantía legal de subida conforme al coste de la vida. Volver a la ignominia del 0,25%, por tanto.

Derogar la ley de vivienda supone renunciar a la vivienda como derecho y confirmar su condición de mercancía al albur del negocio en el mercado. Supone que las administraciones podrán vender vivienda pública a fondos buitres, y no se pondrán límites al precio del alquiler.

Derogar la ley de Ingreso Mínimo Vital supone abandonar en la pobreza y la exclusión social al más de millón y medio de personas que perciben ahora esta ayuda en sus hogares.

Derogar la ley de sanidad supone acabar con la universalidad en la asistencia sanitaria y abrir la puerta a los copagos farmacéuticos.

Derogar las leyes fiscales supone renunciar a que las grandes empresas contribuyan al bienestar general con parte de sus beneficios extraordinarios, y legalizar las amnistías fiscales para los defraudadores.

Derogar la ley contra el cambio climático supone contribuir al aumento de la contaminación que acaba con miles de vidas humanas cada año, y renunciar al combate a la sequía que desertiza nuestro territorio.

Derogar las leyes que incentivan la digitalización supone que las empresas pierdan competitividad, que los trabajadores pierdan condiciones de empleabilidad, que los estudiantes pierdan competencias, que la sociedad pierda progreso...

Derogar la ley de eutanasia supone condenar a la muerte con dolor y sufrimiento extremo a quienes ahora tienen el derecho a abandonar la vida con dignidad.

Derogar las leyes de igualdad y libertad sexual supone desproteger a las mujeres frente a las violencias y discriminaciones.

Derogar la ley Zero lo contra la discriminación supone legitimar los ataques que reciben a diario las víctimas de la homofobia, la transfobia, el antigitanismo, el antisemitismo, los odiadores...

Derogar la ley de memoria democrática supone enaltecer a los verdugos y menospreciar a las víctimas de la guerra y la dictadura franquista, además

de mantener enterrados vilmente en las cunetas a miles de inocentes luchadores por la libertad.

De la paz social al protagonismo en Europa

Pero la derecha no amenaza tan solo con derogar las leyes impulsadas por el Gobierno progresista. Plantean derogarlo todo, el sanchismo entero, según ellos.

Derogar la paz social supone acabar con la dinámica del diálogo y el acuerdo entre los interlocutores sociales y de estos con el Gobierno, con frutos como la subida de los salarios para los próximos tres años. Todo lo contrario de lo que está pasando en Francia, por ejemplo.

Derogar el diálogo territorial supone volver a 2017, a las tensiones territoriales, a los referéndums ilegales y las declaraciones de independencia.

Derogar la política exterior sanchista supone perder la influencia conquistada en las instituciones europeas, que han traído a España 140 mil millones de euros en fondos Next-Generation, y el precio de la energía más barato del continente.

Derogar la política económica de este Gobierno supone renunciar al crecimiento sostenido del PIB por encima de la media europea, y al récord de afiliados a la

Seguridad Social, y a las mejores cifras de la historia en empleo femenino, y a una de las inflaciones más bajas de la UE, y a un déficit público bajo control, y a una deuda pública a la baja...

Mejor avanzar

¿Y si en lugar de renunciar a lo conseguido nos empeñamos en conseguir más? ¿Y si en lugar de retroceder apostamos con avanzar? Porque todos estos avances se han logrado a pesar de las dificultades extraordinarias que el Gobierno ha tenido que afrontar en cuatro años, de la pandemia a la guerra, de los incendios a la sequía, de la izquierda fraccionada a la derecha encanallada.

Imaginemos lo que se podría lograr en cuatro años más, para avanzar esta vez con viento a favor.

TEMAS

La derecha promete derogar, pero no muestra alternativa alguna, hay que concluir que la derecha plantea simplemente volver atrás en todo, en empleo, en vivienda, en pensiones, en educación...

NOSOTROS
ELEGIMOS
LA TIERRA

Elegimos cambiar hacia una energía mejor. Elegimos ser 100% verdes en 2030 y producir energía solo a partir de fuentes renovables. Y lo vamos a hacer porque elegimos la Tierra. Elegimos la Tierra en las grandes decisiones, pero también en las más pequeñas. Elegimos la Tierra con palabras, acciones y certezas. Elegimos tener un impacto positivo. Elegimos aprender, experimentar, hacer y deshacer, lo que sea necesario para conseguirlo. No es solo un compromiso, es una elección. Elegimos la Tierra.



Doñana y la irresponsabilidad del Partido Popular

**Antonio Serrano
Rodríguez**

Fue Secretario General
para el Territorio y la
Biodiversidad del Ministerio
de Medio Ambiente y
Presidente de Parques
Nacionales (2004-2008)

Doñana es un espacio singular en muchos sentidos. En primer lugar, por la riqueza de sus ecosistemas ligados a zonas húmedas de influencia marina, por su elevada diversidad biológica (con muchas especies amenazadas de extinción, como el lince ibérico o el águila imperial) y porque constituye el humedal de mayor importancia biológica de Europa y África. Lo que explica que fuera declarado parque nacional, en octubre de 1969, y que sea uno de los que tienen mayores reconocimientos internacionales: RAMSAR, Patrimonio Mundial de la UNESCO, Diploma Europeo, Reserva de la Biosfera y ZEPA. Forma parte de la Red Natura 2000 europea, donde históricamente se ha valorado e incentivado su papel en la conservación de la biodiversidad europea, intensificando su vigilancia y seguimiento con la ayuda inestimable de las asociaciones ecologistas.

En segundo lugar, la ordenación y gestión de Doñana pasó a ser competencia de la Junta de Andalucía tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 2004, siendo por lo tanto responsable de los cambios en la ordenación del territorio, urbanismo y medio ambiente que han llevado a la degradación del parque.

En tercer lugar, los riesgos que planeaban sobre Doñana se conocían y estaban objetivamente documentados desde hace mucho tiempo. Ya en 1992, el Diagnóstico de la Estrategia de desarrollo socioeconómico sostenible de Doñana alertaba que algunos cultivos de regadío podían llegar a dañar gravemente al acuífero, poniendo en peligro sus ecosistemas.

Se conoce perfectamente la inviabilidad de mantener Doñana simultáneamente a conservar los regadíos en su área de interacción hídrica, superficial (cuencas del Guadalquivir y del Tinto, Odiel y Piedras) o subterránea (acuífero 27, fundamentalmente, pero no en exclusiva) que, adicionalmente han sido objeto de fuerte expansión en las últimas décadas, frente al creciente riesgo de recursos hídricos fuertemente decrecientes por mor del calentamiento global.

En febrero de 2004, la Junta de Andalucía ponía en vigor el Plan de Ordenación del Territorio de Doñana (POTAD) con los objetivos de regularizar buena parte del regadío y transformación de usos del suelo producidos, ordenando las extracciones ilegales masivas que se consideraron legalizables; también de frenar la afección ilegal a las zonas forestales en el entorno de Doñana, donde se prohibía

continuar con la práctica de talar los árboles y transformar los terrenos en cultivos de regadío intensivo para los que no era viable la disponibilidad de recursos hídricos.

Para sustituir el uso del agua subterránea por agua superficial para el regadío que el POTAD había legalizado, se aprobó, en 2008, tras la importante sequía padecida entre 2004 y ese mismo año, un trasvase de 4,99 hm³/año desde la cuenca del Tinto-Odiel-Piedras, señalando la posibilidad que, a más largo plazo, esos trasvases se pudieran llevar a 20 hm³/año. Volumen que se aprueba a finales de 2018 por el Congreso de los Diputados

*Doñana es un parque
nacional fundamental
para preservar
la biodiversidad
europea y africana,
ya que preservar
la biodiversidad es
preservar la salud
humana y la vida en
el planeta.*



PARADORES

NATURALEZA *para los* SENTIDOS

Descubre las nuevas experiencias
de Paradores donde la naturaleza y los sentidos
se fusionan en una experiencia única.



para sustituir por agua superficial las extracciones legales del acuífero, con recursos procedentes de la demarcación de los ríos Tinto, Odiel y Piedras, declarando las obras correspondientes de Interés General del Estado. Pero hasta 2022 no se aprueba, ahora por el Gobierno español de coalición, la declaración ambiental para ampliar el túnel de San Silvestre, infraestructura clave para la transferencia; y hasta finales de año 2022 no se licita el estudio para la distribución de los caudales previstos.

La legalización del POTAD y los trasvases aprobados animaron a pensar que todo termina legalizándose, y a que continuarán la apertura de nuevos pozos, extracciones ilegales y nuevos cultivos intensivos de frutos rojos en monte público. El empleo y el crecimiento económico a corto plazo seguían predominando sobre la legalidad y sobre la sostenibilidad sin que las Administraciones implicadas reaccionaran. Desde la propia Confederación del Guadalquivir se asumía que actuar contra las ilegalidades recortaría drásticamente el regadío y pondría en riesgo el empleo y renta económica asociada a una agricultura de muy alto valor añadido.

En 2014, la Junta de Andalucía aprobó el Plan Especial de Ordenación de las zonas de regadío ubicadas al norte de la corona forestal de Doñana, reconociendo que el acuífero 27 presentaba un alto grado de sobreexplotación y que todos los ecosistemas dependientes del agua subterránea sufrían una fuerte degradación. Ese mismo año, la denuncia formal presentada a la Comisión Europea (CE) por la mala gestión de Doñana, incide en que se proceda a la declaración de algunos de los acuíferos en riesgo y se active la vigilancia en la zona.

Los Planes Hidrológicos aprobados no reconocían adecuadamente la creciente gravedad de los problemas ambientales. Espacios de singular valor, como Doñana, no se han tratado con detalle en la Planificación ni en los Planes de Sequía, pese a su elevada vulnerabilidad. La sobreexplotación de

acuíferos no había implicado medidas ni actuaciones que redujeran sustancialmente las presiones, con la inmediata declaración de acuíferos sobreexplotados, control y ordenación de extracciones, así como la clausura y aplicación de sanciones disuasorias a pozos ilegales o a extracciones por encima de las concesiones. Se daba por hecho, como tradicionalmente ha venido sucediendo, que las situaciones de insostenibilidad, irregularidades o ilegalidades en el uso del agua se resuelven con nuevas medidas o infraestructuras, frecuentemente utilizando obras de emergencia en épocas de sequía.

Así, pese a la gravedad de su situación, la declaración de sobreexplotación del acuífero de Doñana no se publica en el BOE hasta el 24 de agosto de 2020, ya bajo el Gobierno español de coalición actual, y aplicado solo a tres de las cinco masas de agua subterránea en que se divide actualmente el acuífero 27 de Doñana, continuando las extracciones (pese al cierre de unos 700 pozos en la Corona Norte de Doñana) tanto de los agricultores con pozos ilegales, como las de los que tienen concesiones regularizadas o en tramitación, expedientados en 2006, pero sin precintar unos pozos que se acabaron legalizando en 2020.

El 24 junio de 2021, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea dicta sentencia contra España —aunque sin sanciones— por

no haber tomado las medidas adecuadas para proteger las masas subterráneas de agua que alimentan el humedal de Doñana, permitiendo extracciones ilegales que habían ayudado al deterioro de sus hábitats protegidos.

En este marco, la proposición de ley presentada por el partido popular, Ciudadanos y Vox, en el Parlamento de Andalucía el 11 de enero de 2022, antes de la convocatoria anticipada de elecciones, con una intención manifiestamente electoralista, pero a la que tampoco se opuso el partido socialista regional, pretendía legalizar 1.460 hectáreas de

La ordenación y gestión de Doñana pasó a ser competencia de la Junta de Andalucía tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 2004, siendo por lo tanto responsable de los cambios en la ordenación del territorio, urbanismo y medio ambiente que han llevado a la degradación del Parque.



regadíos ilegales según el Plan de Regadíos de la Corona Forestal de Doñana, alimentados por pozos también ilegales. Pretendía mantener la expectativa de que terminaría habiendo agua superficial, se regularizarían los regadíos ilegales y que, mientras, se podría mantener la situación de ilegalidad de las extracciones de agua subterránea, como de nuevo implícitamente supone, ante la nueva confrontación electoral, la proposición de Ley aprobada, del Parlamento de Andalucía, presentada por el partido popular y VOX.

Tanto el cierre de pozos, el control de extracciones y los trasvases de agua superficial son competencias del Gobierno español de coalición, sobre el que se trata de hacer recaer la responsabilidad, tanto de actuar de acuerdo con la ley, enfrentándose a los regantes con pozos ilegales, como de no actuar, enfrentándose a las consecuencias internacionales de la degradación de Doñana, cuya ordenación y gestión es competencia de la Junta, pero cuya supervivencia parece importarle poco. Porque todas las partes saben que, incluso con los 20 hm³ de agua de los trasvases y los 8 hm³ del recrecimiento del embalse de El Agrío, no pueden sustituirse más allá del 50 % de las extracciones ya legalizadas de agua subterránea del acuífero de Doñana, y la presión y degradación del Parque continuará.

Doñana es un parque nacional que es fundamental para preservar la biodiversidad europea y africana, preservar la biodiversidad es preservar la salud humana y la vida en el planeta. La ciencia muestra que la confrontación entre beneficio económico a corto plazo y sostenibilidad ambiental termina teniendo costes muy elevados para la humanidad en forma de catástrofes ambientales, pandemias, etc. Lamentablemente, esta constatación nunca ha sido, ni es, un problema prioritario para una mentalidad (dominante en la derecha y extrema derecha, pero no solo) que no ve más allá de sus intereses económicos a corto plazo, y que busca detentar el poder como instrumento fundamental para la defensa de esos intereses.

Doñana se ha convertido en un ejemplo práctico de opciones políticas con formas alternativas de afrontar los conflictos y las ilegalidades. Afortunadamente, la CE puede establecer sanciones que se podrán trasladar a las administraciones responsables, pero no a los que toman las decisiones que las originan. Tanto la CE como el Gobierno de coalición de España están manifestando una postura activa en defensa de Doñana, pero el tiempo es una variable fundamental para evitar su colapso, y las Administraciones y los tribunales no se caracterizan por su agilidad ni por su efectividad. ¿Terminaremos perdiendo Doñana para siempre? **TEMAS**

Democracia en la empresa

La democracia en las empresas es un elemento importante del modelo social europeo y un objetivo necesario para poder afrontar las transformaciones sociales, tecnológicas, económicas y medioambientales que se están produciendo en las sociedades de nuestro tiempo. El reto es atender los cambios derivados de la transición energética y tecnológica, así como la necesaria modernización y humanización de la economía, contando con la participación de los trabajadores. Algo que requiere lograr un mejor funcionamiento de los empleos y una redistribución más justa de los beneficios. Lo que precisa de un Estado eficiente, con una fiscalidad

progresiva capaz de impulsar desde el sector público los cambios necesarios. *Temas*

aborda este debate analizando los retos, posibilidades y necesidades de la democracia en la empresa, la participación financiera de los trabajadores y las oportunidades y ventajas que conlleva avanzar hacia horizontes económicos y productivos compartidos. Además, se profundiza en las claves para competir mejor en la innovación tecnológica y empresarial y se realiza un recorrido por la evolución del trabajo en España y en Europa. **TEMAS**





De la empresa monárquica a la democratización de la economía

Ignacio Muro Benayas
Economista. Vocal fundador de
Economistas Frente a la Crisis

El momento actual reclama mejores empresas y nuevas organizaciones de las mismas. Pero ¿qué significa exactamente ese reto? En esencia, conlleva una oportunidad para perfilar un nuevo modo de producir más innovador. La cuestión es si eso se puede materializar reintroduciendo formas de gobierno empresarial que incluyen alguno de los modelos de participación del trabajo que inciden en llevar la democracia también al interior de las empresas. Y es un asunto complejo, porque la transformación digital de momento está significando una mayor verticalidad en las relaciones laborales.

Hay cambios lentos que afectan al pensamiento dominante que, a veces, no se perciben con claridad. Y eso está pasando con los consensos económicos que propiciaron las salidas a la crisis del 2008.

Por un lado, parece asumirse a nivel global que "la desigualdad no es rentable" o, con más precisión, que determinado nivel de desigualdad deja de ser funcional al sistema capitalista. También parece asumirse que la intervención del Estado como fuerza motriz de la economía es imprescindible en este periodo de transiciones. Son dos cambios

decisivos que formaban parte del núcleo central del neoliberalismo.

Sin embargo, hay un paradigma que, a pesar de las evidencias negativas que exhibe, parece resistir a esta época de transformaciones: aquel que defiende a la empresa verticalizada con el poder concentrado en el primer ejecutivo, como ejemplo de organización eficiente.

Probablemente sea porque afecta al núcleo central del poder económico, allí donde la democracia no tiene cabida. El blindaje del que se rodea ese poder está constituido por una tupida maraña legislativa, reforzada en

los últimos treinta años de dominio neoliberal por argumentos y mensajes que están profundamente interiorizados en las sociedades occidentales. No en balde Margaret Thatcher reconocía que "la economía es el método, el objeto es cambiar el corazón y el alma".

Ese cuerpo ideológico tiene como sustento fundamental la idea de empresa elevada a la categoría de tótem de la civilización actual, y está asociada al mito que "las empresas crean empleo", una afirmación tan bien construida que nunca veremos sustituir el verbo *crear* por otro equivalente, como podría ser *organizar*, *facilitar*, *implantar*, *desarrollar*... Y es que *crear* es "hacer realidad una cosa material a partir de la nada", una tarea asignada solo a los dioses.

Sacralizar a las empresas permite, sin apenas esfuerzo, inaugurar una cadena de simplificaciones

La actual fase de transformación digital, que afecta directamente a la industria y ocupará, con seguridad, toda esta década, ha iniciado sus primeros pasos fortaleciendo los tics regresivos propios de la empresa monárquica.

por la que "la creación de riqueza" pasa a ser una cualidad exclusiva de los empresarios, que se materializa también en el papel de los primeros ejecutivos, verdaderos actores del fenómeno creador.

Confrontar ese mito simple y enfrentarlo con la compleja realidad-real, en la que los ciclos y las interacciones entre oferta y demanda determinan el nivel de actividad, en la que la creación de valor diferencial depende, cada vez más, de activos intangibles (*know how*, procesos, organización) vinculados al trabajo como factor productivo esencial, es una tarea descomunal y, a la vez, imprescindible para articular la defensa de una nueva empresa participada.

Transformación digital y verticalización del poder

Si asumir riesgos es un rol que define al empresario, es evidente que el último capitalismo está encontrando múltiples formas por las que se comparte y socializa con instituciones, ciudadanos y trabajadores. En el momento actual, las múltiples incertidumbres derivadas de las transiciones en curso (digital, medioambiental, demográfica) están resolviéndose mediante la acción de los Estados que asumen la dirección económica mientras aportan inmensas inyecciones de dinero público para aclarar el horizonte.

El momento reclama mejores empresas y nuevas organizaciones. Pero ¿qué significa exactamente ese reto? En esencia, la oportunidad para perfilar un nuevo modo de producir más innovador. La cuestión es si eso conlleva, o no, reintroducir

formas de gobiernos que incluyan alguna de las formas de participación del trabajo.

Paradójicamente, la primera fase del cambio digital, iniciada en los años 90 y volcada en los servicios al consumo, que revolucionó las relaciones sociales mediante las redes de comunicación horizontales, ha terminado fortaleciendo la verticalidad del poder empresarial, retrocediendo hacia formas monárquicas en las que el poder absoluto del CEO le permite dominar al Consejo de Administración y en las que la ausencia de controles internos desvirtúa los mitos neoliberales del buen gobierno corporativo.

Asimismo, la actual fase de transformación digital, que afecta directamente a la industria y ocupará, con seguridad, toda esta década, ha iniciado sus primeros pasos fortaleciendo los tics regresivos de la empresa monárquica.

En la medida que la gestión de los fondos públicos (Next Generation en Europa e IRA en EE.UU.) están definidos por la urgencia, refuerzan un marco elitista que favorece a los primeros ejecutivos con el solo apoyo de las grandes consultoras. Los riesgos que provoca esta alianza, asociada a la externalización (y apropiación) del conocimiento interno de las empresas ha sido perfectamente descrito por Mariana Mazzucato en su último libro, cuyo título *—La gran estafa: cómo la industria de la consultoría debilita a nuestras empresas, infantiliza a nuestros gobiernos y deforma nuestras economías—* es suficientemente expresivo¹.

Aunque haya habido recomendaciones e iniciativas legislativas

institucionales promovidas desde la UE, se puede decir que el nivel de participación existente es, esencialmente, fruto de los avances producidos hasta los años 90 del siglo pasado. El reto se mantiene y afecta, en primer lugar, a las fuerzas del trabajo.

La precarización de profesionales, oportunidad para la participación

Por un lado, es evidente que la multifragmentación de los procesos productivos debilitan a las fuerzas del trabajo y en particular a los sindicatos, volcados más en defender posiciones (la última batalla dirigida a la defensa del poder adquisitivo ante el repunte de la inflación) que alcanzar nuevas cotas de derechos.

Pero el cambio en las condiciones del trabajo que provocan las tecnologías digitales modifica el escenario de conflicto entre capital y trabajo. Cuando las fronteras del tiempo y lugar se diluyen, el trabajador-ciudadano pasa a ser una mercancía potencialmente trazable las 24 horas del día. Entonces, los derechos laborales y los derechos ciudadanos se entremezclan y funden. Afectan a la vivienda, la movilidad, la privacidad, la desconexión o la intimidad.

La tecnología permite controlar todo al instante y recibir informes de rendimiento cada vez que lo necesita. Es un poder que todo lo ve. Mientras los primeros directivos se sienten intocables con su poder absoluto, la empresa se convierte en una organización obsesionada por la vigilancia, el control y la penalización por incumplimientos.

El cambio afecta especialmente a las capas de trabajadores profesionales situadas en posiciones intermedias. La adquisición de aplicaciones es una forma de sustitución de su conocimiento que, por un lado, devalúa su trabajo hasta confundirlo con el de operadores de plataformas, sin capacidad de aportar valor, mientras, por otro, se les margina en análisis y estrategias departamentales, trasladadas a consultores. Afectadas de una precarización creciente están, cada vez más, abocados a abandonar sus salidas individuales y desarrollar una conciencia colectiva.

La forma en que se interioriza esa situación es diferente a la de sentirse explotados en el sentido tradicional. Se concreta en sensaciones que podemos identificar con las de frustración, exclusión, marginación, ninguneamiento, desprecio, indiferencia... La dignidad humana recupera protagonismo. El movimiento de los indignados que se extendió por el mundo en la década pasada fue un movimiento ciudadano, pero ahondaba sus raíces en la indignidad del trabajo actual.

La dispersión territorial y funcional del trabajo actúa de disolvente, pero la precarización de los trabajadores del conocimiento y la forma en que se manifiesta actúa de factor de cohesión. Pero ello requiere que los sindicatos incluyan la demanda de nuevos derechos de participación en las decisiones de las empresas.

Probablemente, es la condición de posibilidad para que la unidad del trabajo se consolide.

¿Una coyuntura histórica favorable a la apertura social?

Las batallas por un nuevo equilibrio geoestratégico parecen dibujar un nuevo escenario socioeconómico. Las palabras recientes de Jake Sullivan, consejero para la Seguridad Nacional de Joe Biden, son elocuentes²: "El neoliberalismo lleva un tiempo enfermo. Ahora debemos esforzarnos para que la enfermedad sea terminal". Los nuevos consensos que vienen de Washington reclaman más producción industrial, más equilibrio social y más bienes públicos como elementos esenciales de resiliencia.

Ese concepto, la resiliencia, que define tanto la habilidad para resistir en los momentos de tormenta como para resurgir con celeridad después de una crisis, es una cualidad que exige penetrar en todo el cuerpo social. Y en las empresas está íntimamente asociado a la democratización de la innovación.

Lo que ha hecho singular a Alemania y a su ecosistema innovador (*mittelstand*, volcado en las PYMES industriales) es un planteamiento basado en lo que podríamos denominar "innovación continua", un paradigma obsesionado en conseguir "la perfección de lo banal". Desde ese esquema³, necesariamente participativo porque se construye desde la

organización sistemática de las aportaciones ordinarias de colectivos diversos de trabajadores, es de donde surge la verdadera excelencia en los procesos industriales.

La creación de un ecosistema innovador con ese perfil es una oportunidad del momento que está directamente asociado a lógicas participativas, una tarea que consumirá probablemente toda esta década. Supone alejarse de paradigmas que hacen descansar la transformación digital en el trabajo de una minoría o en el papel puntual de consultores. El valor diferencial que determinará la competitividad de las empresas será necesariamente el de sus activos intangibles.

El otro factor que incide a favor de una democratización del sistema productivo es la extraordinaria relevancia de los fondos públicos, destinados principalmente a las grandes empresas. Asegurar el uso adecuado de sus fines no solo plantea un problema de control externo desde las instituciones públicas, sino también uno interno para hacer conciliar la eficiencia interna y el interés general. El hecho de que los sectores receptores (automóvil, agroalimentación, maquinaria, infraestructuras...) cuente con gran presencia sindical, crea una oportunidad que afectará a las formas de organizarse y gobernarse.

El reto es inmenso pero la oportunidad está ahí. **TEMAS**

1 Mariana Mazzucato y Rossi Collington, "The big con". Hasdcover Marzo (2023). *La gran estafa: cómo la industria de la consultoría debilita a nuestras empresas, infantiliza a nuestros gobiernos y deforma nuestras economías*.

2 Discurso pronunciado el pasado 27 de abril, desde el Think Tank Brookings.

3 Ese esquema que, con características similares, replican los modelos de Japón (método Kanban de Toyota), Corea (en Pangyo) o China y su filosofía *guanxi*.



La participación democrática de los trabajadores en la empresa

Toni Ferrer Sais
Senador por Madrid (PSOE) y presidente
la Comisión de
Trabajo del Senado

La participación de los trabajadores en las empresas en la Unión Europea se ha generalizado con modelos específicos, adaptados al tamaño de las mismas. Una participación que no se limita a los aspectos sociales y laborales, sino que comprende todos los campos de actuación empresarial, como los ámbitos económicos, industriales, medioambientales o tecnológicos. La presencia de los trabajadores en los Consejos de vigilancia o en los Consejos de administración de las empresas es esencial para avanzar en la democracia económica.

“El sindicalismo fue el pariente pobre de la Transición, y la democracia se quedó en las puertas de los centros de trabajo”.

Esta frase ha sido repetida por muchos sindicalistas y expertos en relaciones laborales. Con esa afirmación se hace referencia a los déficits de nuestro modelo laboral respecto al modelo mayoritario en Europa, basado en el ejercicio de los derechos de libertad sindical, el diálogo social y la negociación colectiva junto a la participación de los trabajadores. En cambio, en nuestro país falta un marco legislativo

que regule la participación de los trabajadores en las empresas. Un modelo democrático de participación debe de reconocer, junto el derecho de los trabajadores a participar en la propiedad de las empresas, el derecho a poder implicarse en la toma de las decisiones empresariales.

La actual evolución económica y productiva está condicionada por la crisis de la guerra en Ucrania, la alta inflación, el aumento de los beneficios de las empresas, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios junto con los efectos por los desequilibrios

de la globalización, la digitalización y la descarbonización. En este contexto se han reforzado los poderes empresariales a costa de debilitar el derecho del trabajo, para corregirlo la Confederación Sindical Internacional (CSI) exige un equilibrio de poderes y un nuevo contrato social para construir un futuro justo y sostenible.

Históricamente en Europa se han buscado fórmulas para lograr un crecimiento sostenible, inclusivo y participativo, ahora caracterizado por las transiciones tecnológica y medioambiental. La Encuesta europea de empresas (ECS), realizada en 2019 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), recopila datos de más de 20.000 organizaciones sobre las prácticas en el lugar de trabajo, que junto a otros

Actualmente no existe una fórmula jurídica de ámbito europeo que regule la participación de los trabajadores en el capital de las empresas, lo que propicia diferentes desarrollos en los países de la Unión Europea.



temas recoge las relacionadas con la participación directa de los trabajadores y el diálogo social.

Desde 2002 la Comisión Europea viene impulsando la participación accionarial de los trabajadores. Entonces la Comisión planteaba que el acceso de los trabajadores a la propiedad de las empresas es beneficioso para trabajadores y empresas, además de ser un instrumento de cohesión social y distribución de rentas. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) viene defendiendo desde su fundación el derecho de los trabajadores a participar en las empresas a través de la cogestión o la coparticipación.

En un informe de 2018, el Parlamento Europeo manifestaba, entre otras cuestiones, que la participación financiera de los asalariados es complementaria a los derechos sociales y contractuales, y no debe sustituir a la remuneración normal ni a ningún otro concepto contributivo. También se consideraba necesario que la

participación financiera se inscribiese en un sistema de implicación de los trabajadores en las empresas.

Actualmente no existe una fórmula jurídica de ámbito europeo que regule la participación de los trabajadores en el capital de las empresas, lo que propicia los diferentes desarrollos en los países de la Unión Europea (UE). En varios Estados miembros se ha establecido una legislación específica e incentivos fiscales para impulsar la adopción de estos sistemas de participación financiera. Unos veinte países de la UE tienen una regulación nacional, como en Chipre, España, Francia y Suecia.

Trabajadores con acciones empresariales

Según EFES (Federación Europea del Accionariado Asalariado), en 2022 la tasa de trabajadores con acciones ha aumentado hasta el 3,26 %, del total de asalariados, y supone 447.202 millones de euros. Sin embargo, los

altos directivos se llevan la mayor parte, 224.000 millones de euros para 9.600 personas, y el resto de los asalariados tienen 223 millones de euros para 6,8 millones de personas. El 95 % de las grandes empresas tenían participación accionarial de los empleados, pero solo el 57 % tenía planes para toda la plantilla.

La participación de los trabajadores en empresas en la UE se ha generalizado con modelos específicos, adaptados al tamaño de las empresas. Una participación que no se limita a los aspectos sociales y laborales, sino que comprende todos los campos de actuación empresarial, como los ámbitos económicos, industriales, medioambientales o tecnológicos. La presencia de los trabajadores en los Consejos de vigilancia o en los consejos de administración de las empresas es esencial para avanzar en la democracia económica.

El Tratado de Funcionamiento de la UE, en su artículo 153.f,

establece como competencias propias el apoyo e impulso de la acción de los Estados miembros en materia de los intereses colectivos de las organizaciones empresariales y sindicales, e incluyendo la cogestión. Se han promulgado diversas Directivas europeas que vienen a regular parcialmente el derecho de participación de los trabajadores, como la constitución de Comités de Empresa Europeos, el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea o la Directiva sobre transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas.

La participación de los trabajadores recibe las críticas de los sectores neoliberales, ataques

sistemas de implicación y participación de los trabajadores, como, por ejemplo en Alemania, Austria, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia Hungría, Irlanda, Luxemburgo o Países Bajos.

En España, la participación de los trabajadores se encuentra recogida en el artículo 129.2 de la Constitución Española (CE), que estipula lo siguiente: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán mediante una legislación adecuada las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de

determinados ámbitos sectoriales, como la derogada regulación de las cajas de ahorro y la normativa vigente para las cooperativas y sociedades laborales.

También están vigentes, como resultados del diálogo social derivado del Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984, el acuerdo firmado en 1986 por el Gobierno socialista y UGT sobre la participación sindical en los Consejos de administración o en órganos seguimiento en el sector público empresarial. También en 1993, CCOO y UGT acordaron con el Instituto Nacional de Industria-Teneo la participación sindical en las empresas públicas. Actualmente están vigentes, en nuestro país, la ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y en las cooperativas europeas.

El Gobierno progresista con la reforma laboral de 2021, pactada en el diálogo social, ha recuperado derechos laborales e impulsado el empleo estable. El PSOE y Unidas Podemos defienden la participación de los trabajadores en la empresa, también las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, en un marco de relaciones laborales democrático, inclusivo y participativo. El alcance del futuro Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, el nuevo cuadro de derechos, quedaría truncado si en paralelo no se refuerzan las medidas de apoyo a la participación financiera de los asalariados y se regula el derecho de los representantes de los trabajadores a participar en los Consejos de administración de las empresas.

TEMAS

La participación de los trabajadores recibe las críticas de los sectores neoliberales, que son fruto de su obsesión por recortar los derechos laborales.

fruto de su obsesión por recortar los derechos laborales. Dichas críticas han sido refutadas por la realidad, pues la participación financiera, la cogestión y la coparticipación suponen fortalezas para las empresas que generan efectos positivos para alcanzar los objetivos económicos, la cooperación ante las crisis, las mejoras en la productividad y sobre todo por vinculación a la empresa.

Más de la mitad de los Estados miembros de la UE han establecido legislaciones nacionales sobre los derechos de participación de los trabajadores, que se constituyen en un elemento central de sus sistemas de relaciones laborales. Esto ocurre en los países que tienen regulados los

producción". Asimismo el Estatuto de los Trabajadores (ET) establece los derechos básicos, en su artículo 4.1, pues en su letra g) se nombran: "Los derechos de información, consulta y participación en la empresa". Aunque lo cierto es que este derecho de participación aún no ha sido desarrollado en nuestra legislación. Con carácter general, el alcance de la participación de los trabajadores en la organización empresarial está limitado al ejercicio de los derechos de información y consulta (ET artículo 64) y la participación está regulada para las empresas de economía social. Esa ausencia de desarrollo, de aplicación general, no ha impedido que se haya legislado para



La democracia económica es clave para competir por innovación

Bruno Estrada López
Economista.
Presidente de la
Plataforma por la
Democracia Económica.
Coordinador de la SG de
CC.OO.

La especialización en productos y servicios de alto valor añadido y en la fabricación de bienes superiores está profundamente relacionada con el desarrollo de un modelo de gestión empresarial mucho más cooperativo, en el que la participación de los trabajadores es la clave de bóveda. Por ello es tan importante que se desarrolle el artículo 129.2 de la Constitución española, que permite la democratización de la toma de decisiones en las empresas.

En un mundo en transformación tecnológica continua, el principal activo productivo de las empresas guiadas por la innovación es el talento, frente a las empresas fordistas, en las que el capital fijo y el trabajo no cualificado eran los principales factores de producción.

Apple y Volkswagen son dos empresas de éxito que podrían representar, la primera el paradigma de la nueva economía digital, y la segunda la tradicional economía analógica. En 2021, Apple tuvo unas ventas de 310.000 millones € y Volkswagen 251.000 millones €, un 19 % inferior. Sin embargo, para obtener ese volumen de facturación similar, la multinacional alemana del automóvil requirió un capital físico más de tres veces superior, de 328.261 millones de euros, al de la tecnológica estadounidense, 96.545 millones €, y un volumen de trabajadores (664.000) que multiplicaba por cuatro a los de Apple, 154.000. La productividad por empleado,

y por inversión en activo fijo de la economía digital es muy superior a la de la economía analógica.

Resulta evidente que las economías más competitivas, en aquellas en las que predominan las empresas guiadas por la innovación, el capital físico (máquinas, equipos, instalaciones, edificios, terrenos, elementos de transporte) reducirá su peso como determinante de los incrementos de productividad, un espacio que ocuparán progresivamente los que se denominan activos intangibles (información, conocimiento, creatividad, reputación, confianza, capital humano específico, etc.).

Estas empresas innovadoras basan su estrategia competitiva en la capacidad para convertir nuevas ideas en bienes y servicios de alto valor añadido, para desarrollan "tecnologías de comercialización" que les permiten crear "valor de obra de arte" en los productos que fabrican, de forma que los convierten en bienes superiores. La

principal característica de los bienes superiores es que su consumo no está limitado por el incremento de su precio, ya que los consumidores aceptamos que el precio es la señal más potente sobre su calidad, muchas veces intangible (valorización de marca, diferenciación de producto, status social por su uso y disfrute).

Aunque no hay que olvidar que en la parte de la cadena de producción más estandarizada siguen siendo muy relevantes los aspectos competitivos relacionados con la eficiencia productiva y el coste de los factores de producción.

Los principales elementos competitivos de las empresas innovadoras serán entonces: el trabajo en equipo; la confianza entre los trabajadores para permitir la transmisión de conocimientos y habilidades entre ellos; así como la confianza de los trabajadores en la empresa, en relación a su estabilidad laboral, futuro profesional, y una remuneración adecuada de su implicación.

Por tanto, la clave del éxito empresarial reside en cómo organizarse para rentabilizar el capital humano, el *capital organizacional* en palabras de Vicente Salas y Emilio Huertas¹. Este capital organizacional viene a ser la argamasa que permite crear y consolidar la confianza dentro de las empresas, sin la cual la mayor parte de los mencionados activos intangibles no podrían desarrollar todas sus potencialidades.

Y ello solo se logra a través de mecanismos de incentivación, siendo el más potente el que los trabajadores se sientan dueños de su futuro, tanto a través de la participación en decisiones sobre su trabajo en concreto, como mediante mecanismos que permiten que su opinión sobre el futuro de la empresa sea considerada. Resulta inconcebible que en el siglo XXI las empresas modernas se organicen mediante métodos

de dirección autoritarios, propios del siglo XIX, cuando se definía a los empresarios como los "capitanes de la industria".

Por tanto, en las empresas guiadas por la innovación el otorgar un mayor poder de decisión a los trabajadores es coherente con la propia eficiencia económica, ya que ellos serán los primeros interesados en maximizar el capital humano, del mismo modo que los principales interesados en maximizar el valor del capital físico y circulante en las empresas fordistas son sus accionistas.

¿Dónde se sitúan las empresas españolas?

El gran reto de España es no descolgarse del grupo de economías guiadas por la innovación, ya que estamos en el vagón de cola de ese grupo, en el puesto 23, formado por una treintena de países.

Este riesgo para nuestra

economía es real debido a que en muchas empresas siguen especializadas en procesos productivos estandarizados. Una especialización productiva que está en claro conflicto con la estrategia de competencia por creación de valor, fomento de la innovación y aprovechamiento de todas las potencialidades del capital humano de los trabajadores.

Alemania, Suecia y Dinamarca encabezan las economías más competitivas, al situarse respectivamente en la posición 7^a, 8^a y 10^a. En sus empresas se observa una gestión mucho más cooperativa, en la que una parte relevante de la toma de decisiones empresariales se comparten con los trabajadores y las trabajadoras.

En Alemania, la primera ley de cogestión con representación paritaria entre trabajadores y representantes de la empresa en el Consejo de Vigilancia se aprobó en 1951 para empresas del carbón, acero y metal de más de mil trabajadores. En 2004, una nueva ley amplió este derecho para todas las empresas de más de 500 trabajadores.

En Suecia los trabajadores de empresas de más de 25 empleados pueden elegir a un representante del consejo de administración, pudiendo llegar al 50 % del consejo en las empresas de más de mil.

En Dinamarca el umbral mínimo es de 35 empleados, aunque los trabajadores no pueden superar un tercio del consejo.

Como se puede ver en el cuadro 2, Dinamarca es el primer país del mundo en relación con la "delegación de autoridad" en la gestión empresarial; Suecia se

Cuadro 1. Competitividad

Puesto en el Índice de Competitividad	8	10	7	23
---------------------------------------	---	----	---	----

Fuente: WEF, 2019.

**Cuadro 2. Cultura Gestión Empresarial, 2019.
España - Suecia - Dinamarca - Alemania**

	Suecia	Dinamarca	Alemania	España
Cultura gestión empresarial	3	7	9	85
Delegación de autoridad	2	1	16	69
Crecimiento empresas innovadoras	3	9	8	78
Empresas proponen ideas disruptivas	14	4	7	83

Fuente: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

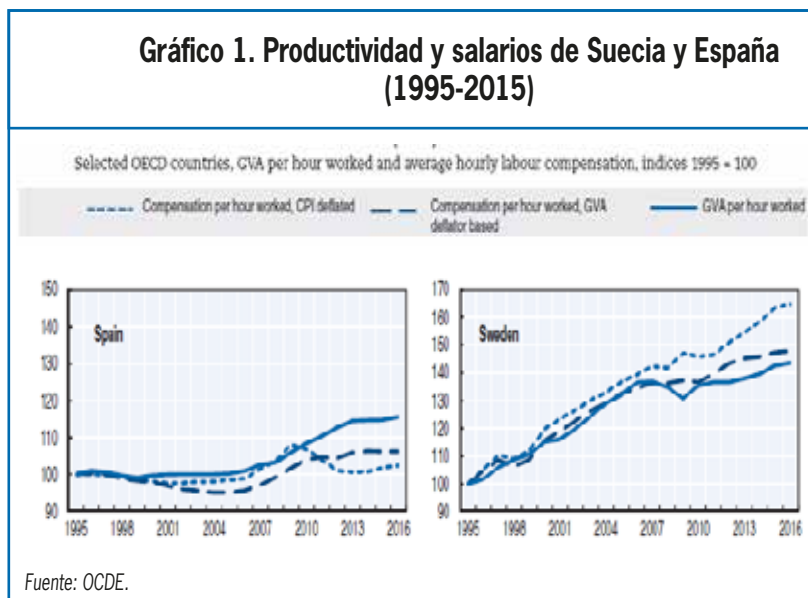
sitúa en la tercera posición y Alemania en el puesto 16, mientras nuestro país está en el número 69.

Asimismo, se puede observar una clara correlación entre ese modelo de gestión empresarial más cooperativo y que las empresas tengan una mayor capacidad de innovación. Según el WEF, Dinamarca, Suecia y Alemania se sitúan entre los diez primeros países del mundo en el indicador de crecimiento de empresas innovadoras y entre los quince primeros en el indicador de empresas que proponen ideas disruptivas, mientras que España se sitúa, respectivamente, en los puestos 78 y 83. En nuestro país la capacidad del tejido empresarial español de convertir nuevas ideas en productos y servicios es muy inferior a la de los otros mencionados, lo que tiene efectos negativos en la productividad agregada y en la creación de la riqueza global del país.

La profunda relación entre la productividad agregada a escala nacional y el mayor desarrollo legislativo de mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa se observa al comparar la productividad de Suecia (71 \$), Dinamarca (75 \$) y Alemania (68 \$), a partir de datos de la OCDE (ver cuadro 3), con la de nuestro país (51 \$).

Esto también es lo que explica que en Suecia no se haya producido un brusco descenso de la participación de los salarios en el PIB, como ha sucedido en la mayor parte de los países de la OCDE en los últimos 50 años,

Cuadro 3. Productividad 2020. Suecia, Dinamarca, Alemania y España.				
	Suecia	Dinamarca	Alemania	España
Productividad 2020 (PIB por hora trabajada en \$)	71	75	68	51
Fuente: OCDE.				



incluyéndonos a nosotros. En el gráfico 1 observamos como el país nórdico no solo tiene una productividad muy superior a la de España, sino que también ha tenido durante las dos últimas décadas incrementos salariales superiores a la productividad, sin que ello restara un ápice su competitividad. Hecho que ha sido posible gracias a que la participación de los trabajadores en los consejos de administración ha permitido un sostenido equilibrio en el poder de negociación con los accionistas, mejorando sustancialmente el capital organizacional de las empresas y la cualificación de su capital humano,

y propiciando numerosos éxitos tecnológicos y productivos.

Es indudable que la especialización productiva en productos y servicios de alto valor añadido, en la fabricación de bienes superiores, está profundamente relacionada con el desarrollo de un modelo de gestión empresarial mucho más cooperativo en el que la participación de los trabajadores es la clave de bóveda. Por ello es tan importante que, por fin, se desarrolle el artículo 129.2 de la Constitución española, que permite la democratización de la toma de decisiones en las empresas.

TEMAS

1 Vicente Salas F. y Emilio Huerta A. "Gobierno de la empresa, co-determinación y eficiencia económica", en el libro *¿Una empresa de todos?*. Editorial La Catarata, 2022, Madrid-



La participación de los trabajadores en el capital de las empresas en Europa

¿Hacia un futuro?

Maria del Carmen Barrera Chamorro
Secretaria Confederal de Políticas Europeas de UGT. Vicepresidenta del Grupo de los Trabajadoras del CES Europeo

Las personas trabajadoras en Europa avanzamos en la consolidación de derechos que ensanchan el horizonte del salario como elemento de compensación, con estándares ligados a la democracia en el trabajo, a la protección social y a la gobernanza. Y esto puede evidenciar la falta de convergencia con los modelos clásicos norteamericanos, donde el concepto de trabajador “accionista”, o “asociado” a la empresa, se manifiesta a menudo como otra forma más de maximizar beneficios por las empresas a costa del factor trabajo.

Hace casi una década, en Harvard, se definió el “capitalismo compartido” como “el conjunto diverso de prácticas de compensación a través de las cuales el pago de los trabajadores o la riqueza depende del rendimiento de la empresa o del grupo de empresas” donde aquéllos ejercen su actividad profesional.

Los denominados planes de propiedad de acciones para los trabajadores, los ESOP, han tenido su origen en EEUU en 1974 y consisten en un plan colectivo que es directa e individualmente atribuido a los trabajadores, suministrados por aportaciones de la propia empresa, en el que la

distribución del fondo se hace de acuerdo con el valor alcanzado por éste, como consecuencia de la salida o de la jubilación de los trabajadores que en él participan, permitiendo que los trabajadores obtengan ingresos suplementarios, que de otra manera no obtendrían, hasta su jubilación.

De esta manera, los ESOP son una forma de reparto del capital de la empresa patrocinadora por sus propios asalariados, que no prevé un control de la empresa por sus trabajadores. Asimismo, se constituyen como un medio para la atribución de parte del capital de las empresas para sus trabajadores, en la medida que

permite un conjunto de ventajas y desgravaciones fiscales tanto para las empresas que los establecen, como para los trabajadores que en él participan.

Esta definición incluye lo establecido por la Comisión Europea en sus estudios sobre la propiedad de los trabajadores en los informes PEPPER (1991). Se refiere de forma indistinta a las expresiones “democracia económica”, “participación financiera” o “PEPPER”, para identificar como “propiedad de los trabajadores”.

En EEUU surgieron los conceptos de “capitalismo popular” y de “economía binaria”. El año de 1958 se ha constituido como el marco histórico a nivel mundial de la definición y desarrollo del capitalismo popular. Con la distribución del capital, los avances tecnológicos y la imperfección de la función redistribuidora del Estado, generando una distribución menos justa de la riqueza, se plantearon nuevas formas de participación en la década de los

La economía social ha surgido como un sistema de valores, principios y respuestas a los cambios del entorno que se aleja de la tradicional dicotomía entre el sector público y el sector privado, a través del planteamiento de organizaciones privadas que persiguen fines públicos.



70 del siglo pasado. Se plantean tres elementos para el alcance de la libertad económica del individuo: trabajo, ocio y libertad. La combinación adecuada de las tres variables hace que el hombre sea económicamente libre. Se incluye en el concepto que el ocio es parte integrante de la felicidad y del paradigma de "vivir bien", y por último de la libertad económica. La teoría del capitalismo popular y el postulado de la economía binaria se pueden resumir brevemente diciendo que los factores de producción trabajo y capital son entendidos como igualmente capaces de generar riqueza.

Además, a pesar de que los ESOP sean el instrumento de materialización del denominado capitalismo popular, existen otros mecanismos como las sociedades cooperativas. Esto nos conduce a la denominada "economía social", el tercer sector y las empresas de participación.

Economía social

La economía social ha surgido como un sistema de valores, principios y respuestas a los cambios

del entorno que se aleja de la tradicional dicotomía entre el sector público y sector el privado, a través del planteamiento de organizaciones privadas que persiguen fines públicos. Asimismo, el desarrollo de un tercer sector, en el que operan las organizaciones en el ámbito de la economía social, cumple uno de los objetivos de los denominados planes de participación financiera de los trabajadores, donde se incluyen los planes de accionariado, como forma de distribuir equitativamente la riqueza creada por el sistema capitalista.

De esta manera, las sociedades laborales españolas son empresas de participación en las que el capital es detentado en su mayoría por los trabajadores, se halla distribuido entre un conjunto significativo de trabajadores y un reducido porcentaje de trabajadores de contrato indefinido sin la calidad de socio.

En Europa, en los informes PEPPER se han definido las formas de participación financiera, en dos apartados: El reparto de beneficios y los planes

de propiedad de acciones. En su identificación de los cuatro pilares de la participación de los trabajadores en Europa, estos informes afirman que la participación financiera, el cuarto pilar, es claramente la más débil en la Unión, en cuanto a su difusión y utilización. El uso de la participación financiera por las empresas europeas, es muy bajo en la mayor parte de los Estados miembros.

En este sentido, la recomendación de la CE de 1991 invita a los Estados miembros a introducir, a implementar, o a mejorar fórmulas de planes de participación financiera de los trabajadores, denominados, planes de participación en los beneficios, planes de accionariado de los trabajadores, planes de opción de compra de acciones y planes salariales de inversión. Pero la realidad es que la diversidad de esquemas de participación implementados en los diversos Estados miembros hace imposible encontrar un nexo común que proporcione la implementación de medidas concretas. La

multiplicidad de sistemas jurídicos y fiscales, y la falta de armonización de políticas financieras son obstáculo.

Aun así, la Comisión Europea ha alentado a los interlocutores sociales para que fomenten el desarrollo de los esquemas de participación financiera, considerando su contribución como fundamental. Además, destacan la importancia decisiva de su contribución para el desarrollo de los esquemas de participación financiera puesto que son agentes fundamentales para el cumplimiento de esos sistemas, pudiendo contribuir al fomento de su claridad y transparencia, y como órganos informativos. El fomento

a las características nacionales, políticas, económicas, sociales y culturales: participación en los beneficios (en efectivo, diferida o basada en acciones); participación individual en el capital (acciones u opción de compra de acciones por parte de los empleados) y los planes de propiedad de acciones (ESOP).

En Europa, Francia y Reino Unido son quienes más han desarrollado este modelo. En el otro extremo, España y Portugal son países en los que gobierno y agentes sociales no han abordado esta cuestión.

Este modelo, importado de la cultura empresarial norteamericana, —que es muy distinta— pone

organización de las personas trabajadoras en Europa tiene sus propias características distintivas en torno a la “democracia en el trabajo”, que nos habla de importantes estándares de participación, a través del diálogo social y la negociación colectiva, en los mecanismos de gobierno de la empresa incluida la capacidad de promoción de acciones.

Por tanto y concluyendo, la pregunta que se plantea es, ¿sirven las ESOP como factor de motivación y satisfacción para trabajadores? La respuesta es que, sin cuestiones adicionales, que incrementen la participación en los niveles decisionales de la empresa, (como apuntan los propios trabajadores en los estudios al respecto), además de otras cuestiones de valor añadido, este modelo queda reducido a uno más de los posibles incentivos económicos, con posible desventaja frente a la diversidad de instrumentos salariales actuales.

Finalmente, parece cierto pensar que actualmente las personas trabajadoras en Europa avanzamos en la consolidación de derechos que ensanchan el horizonte del salario como elemento de compensación, con estándares ligados a la democracia en el trabajo, la protección social y a la gobernanza. Y esto, puede evidenciar la falta de convergencia con los modelos clásicos norteamericanos (la medida data de 1974), donde el concepto de trabajador “accionista” o “asociado” a la empresa, se manifiesta a menudo como otra forma más de maximizar beneficios por las empresas a costa del factor trabajo.

TEMAS

La Comisión Europea ha alentado a los interlocutores sociales para que fomenten el desarrollo de esquemas de participación financiera de los trabajadores en las empresas, considerando su contribución como fundamental.

de la intervención de los comités de empresa europeos y el fomento del diálogo social se plantean como fórmulas para superar los obstáculos para el crecimiento de este tipo de participación de los trabajadores.

Con el objetivo de aclarar la multitud de planes de participación financiera, que se utilizan en los diversos Estados miembros de la UE y para plantear una forma más flexible y adaptable de los esquemas PEPPER, se acuñó un nuevo enfoque por la CE en 2009 y en el dictamen del CESE sobre este tema, donde se avanza en unificación, adecuando las fórmulas de participación

de relieve las diferencias entre ambas sociedades, norteamericana y europea. Parecería a priori que los fenómenos de la globalización y los enormes avances debidos a la revolución tecnológica podrían ejercer como elementos favorecedores para la implantación de este tipo de prácticas en Europa, pues empresas y sociedades se globalizan. Pero lo cierto es que la mayoría de los estudios nos hablan de la falta de motivación de los trabajadores fundamentalmente por la ausencia de participación, en paralelo, en el nivel decisional en la empresa.

Y es que, la historia del movimiento sindical y de la



La participación financiera
de las personas trabajadoras en la empresa

Una estrategia en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Rosa Otxoa-Errarte
Goikoetxea
Profesora de Derecho
Mercantil de la UPV/EHU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen un nuevo paradigma con el que instituciones, organizaciones y empresas miden su impacto social, económico y medioambiental, así como su aporte de valor a la sociedad. Entre los mismos, tres de ellos tienen una relación directa con la participación financiera de los trabajadores en sus empresas, son los objetivos número 01, 08 y 10: el fin de la pobreza, el trabajo decente y el crecimiento económico y reducción de las desigualdades, respectivamente. Estos objetivos atañen a todas las empresas. Erradicar la pobreza solo es posible mediante empleos estables y bien remunerados (Objetivos de Desarrollo Sostenible 01). La participación en los resultados de las empresas es un factor de mejora de la remuneración que necesario es tener en cuenta.

Las recientes movilizaciones sindicales, con ocasión de la celebración del 1 de mayo, muestran que el debate sobre la participación de las personas trabajadoras en las empresas empieza a tener en nuestro país una mayor presencia en la calle. El lema de la manifestación en Madrid ha sido "Subir salarios, bajar precios,

repartir beneficios". Aparece la participación financiera, en forma de participación en resultados, como una opción de participación a considerar. Ya en el inicio de la industrialización se discutió si las personas trabajadoras habían de participar en el eventual éxito económico de las empresas o si el factor trabajo era simplemente un

factor de coste cuya implicación se remunera con un sueldo. Como todos conocemos, la primera respuesta práctica a esa cuestión fue la de que no han de participar de los resultados positivos del esfuerzo colectivo de inversores, directivos y ellas mismas, sino que se limitarán a percibir en forma de sueldo la cantidad mínima que el mercado de trabajo obliga abonar. En ocasiones, escuchando algunas voces que se alzan incluso frente a cualquier subida del salario mínimo, parece que no hemos avanzado mucho; pero no es así.

Especialmente en Europa son muchas las experiencias que han apostado por otros modelos de empresas en los que las personas trabajadoras juegan también un

La práctica demuestra que la participación es positiva para las empresas, para las personas trabajadoras y también para el territorio en el que aquellas desarrollan su actividad, sobre todo si hay participación en el capital, porque reduce el riesgo de venta a multinacionales o fondos de inversión y de deslocalización.

Ante la ausencia de tradición participativa de la empresa española, más allá de cooperativas y sociedades laborales, es aconsejable comenzar por el fomento de la participación en beneficios, acompañada por la participación en la gestión, que no necesariamente tiene que serlo en los órganos sociales.

papel esencial en el desarrollo de la actividad; personas que tienen una mayor implicación en la toma de decisiones y que aportan sus conocimientos y capacidades de innovación, contribuyendo así, decisivamente, al incremento de la competitividad y la productividad de sus empresas. Ocurre también, especialmente, en el ámbito de las pymes, que son las que integran nuestro tejido productivo. Estas empresas de gestión más horizontal son también, a menudo, empresas que hacen a sus trabajadoras/es partícipes de sus resultados o incluso de su capital. La práctica demuestra sobradamente que la participación es positiva para las empresas, para las personas trabajadoras y también para el territorio en el que aquellas desarrollan su actividad, sobre todo si hay participación en el capital, porque reduce el riesgo de venta a multinacionales o fondos de inversión y de deslocalización, contribuyendo al mantenimiento de los puestos de trabajo y a la generación de una riqueza que genera cohesión social.

No solo se ha avanzado en participación en estas experiencias prácticas, también los legisladores nacionales han reconocido un mayor protagonismo de las personas trabajadoras en sus empresas.

Conocido es el derecho de cogestión en Alemania. Quizá no lo es tanto el derecho de las personas trabajadoras en Francia a percibir una parte de los beneficios obtenidos por sus empresas. En el país vecino, las empresas de más de 50 empleados deben repartir una parte de las sus ganancias entre los mismos, es un mecanismo de redistribución de la riqueza (*participation*). Hay, además, otra fórmula de participación de carácter voluntario (*interressement*), cuyo objetivo es el incremento de la productividad y que se considera un mecanismo de *management*, además de una forma de creación de riqueza adicional para las personas asalariadas. Las primas tienen carácter colectivo, no son salario y no pueden sustituir ningún elemento de la remuneración. Ambas fórmulas se regulan en un acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras (delegada/o sindical o comité de empresa) y se notifican al Ministerio de Trabajo. Pueden cobrarse al contado, destinarse a planes de ahorro (que gozan de beneficios fiscales), a planes de participación en el capital (también con incentivo) o a cuentas de descanso remunerado. Estos, y otros, son modelos que pueden servir de inspiración para nuestro legislador.

También desde las instituciones de la Unión se ha querido impulsar la participación en sus tres vertientes: gestión, resultados y capital. Aunque ha sido a través de comunicaciones e informes que invitan a los Estados a elaborar marcos jurídicos claros y completos que generen un entorno favorable para la participación financiera. Se mencionan, en concreto, incentivos financieros y fiscales que puedan hacer los planes más atractivos tanto a empresas como a personas trabajadoras. No contamos, todavía, con una norma de obligado cumplimiento.

Aunque sin desdeñar la importancia de la participación en la gestión, en estas pocas líneas queremos subrayar la importancia de la participación financiera, tanto en resultados como en capital. Sin duda, el mayor nivel de participación se consigue con la participación en el capital, que supone la copropiedad de la empresa. La adquisición de acciones o participaciones, en función del tipo social que haya adoptado la empresa, otorga a las personas trabajadoras el derecho de voto en la junta (gestión) y el de obtención de dividendos, tras el acuerdo de reparto aprobado por la misma (resultados). Esta participación en el capital tiene en nuestro país un fundamento constitucional, formulado en su art. 129, que recoge un mandato para los poderes públicos: "establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción". El mismo artículo comienza diciendo que "los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y

fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas". En efecto, contamos con una regulación de sociedades cooperativas y también de sociedades laborales, que cumplirían, en parte, ese mandato; pero queda todavía mucho por hacer. Hay que afrontar una reforma profunda de la ley de sociedades laborales y participadas, que dé sentido a esta última figura. Y, de la mano de esa reforma, hay que extender la participación, también la financiera, a las sociedades de capital. Las anónimas y limitadas constituyen la inmensa mayoría de las empresas societarias de nuestro país y no pueden quedar fuera de la estrategia de participación. Esta forma de participación puede o debe ser incentivada con medidas fiscales que la hagan atractiva, eventualmente con financiación adicional (como ocurre con la Ley de Participación alemana) y con mucha información y apoyo en la elaboración de planes de participación a las empresas que se planteen modificar su modelo de gestión de las relaciones laborales.

A pesar de ese fundamento constitucional, la participación en el capital es la que despierta más reticencias en el empresariado español. Especialmente en la pequeña y mediana empresa. Es más fácil acordar un reparto de acciones entre las personas trabajadoras de una gran anónima abierta, que dar acceso al capital en una sociedad de responsabilidad limitada de base familiar o fundada por un número pequeño de socios, que siguen controlándola.

Ante la ausencia de tradición participativa de la empresa

española, más allá de cooperativas y sociedades laborales, quizá sea aconsejable comenzar por el fomento de la participación en beneficios, acompañada por la participación en la gestión, que no necesariamente tiene que serlo en los órganos sociales. Conviene tener clara una cosa cuando se habla de participación en resultados: esta debe sumarse a un salario justo fruto de la negociación colectiva, y hay que diferenciarla de los modelos de *gainssharing*, cuyo objetivo es incrementar la productividad, que generan *bonus* o primas si se alcanzan o superan objetivos previamente definidos por la empresa.

Los sindicatos han sido históricamente reticentes a apoyar planes de participación. Afortunadamente su percepción está cambiando, algo fundamental, pues su papel en la negociación de los planes o programas de participación es imprescindible.

Mientras no contemos con una regulación más ambiciosa en materia de participación, al menos habrá de ponerse en valor el esfuerzo realizado por muchas empresarias/os y trabajadoras/es, que afrontan un futuro revolucionario haciendo suyos desafíos que permiten mejorar la vida de las personas implicadas en la actividad empresarial y su entorno, al mismo tiempo que garantizan un futuro estable para sus empresas.

Objetivos de Desarrollo del Milenio y participación de los trabajadores en las empresas

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible parecen ser el nuevo paradigma con el que instituciones, organizaciones y empresas

miden su impacto social, económico y medioambiental y su aporte de valor a la sociedad. Pues bien, entre los mismos podemos identificar tres que tienen una relación directa con la participación financiera de las personas trabajadoras en sus empresas. Son los objetivos de fin de la pobreza, trabajo decente y crecimiento económico y reducción de las desigualdades (01,08 y 10 respectivamente). Son todos objetivos que atañen a todas las empresas, aquí y ahora. Erradicar la pobreza solo es posible mediante empleos estables y bien remunerados (ODS 01). La participación en los resultados de las empresas es un factor de mejora de la remuneración a tener en cuenta. Es también un instrumento idóneo para dar un paso más y mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras y aumentar la productividad de las empresas (ODS 8), y lo es, muy especialmente, para reducir las desigualdades (ODS 10). Las múltiples crisis de estos últimos años no han hecho sino acentuar la desigualdad entre las élites más poderosas económicamente y el resto de la población. Y en las grandes empresas entre sus trabajadores, por una parte, y sus directivos y accionistas, por otra. Estas últimas, especialmente, cuentan con la participación financiera como instrumento válido para procurar un reparto más equilibrado de la riqueza generado por el esfuerzo colectivo de todas las personas implicadas en su generación. La participación de las personas trabajadoras es mucho más, pero es también una prueba de gestión responsable y sostenible.

TEMAS



La empresa en el capitalismo compartido

Emilio Huerta Arribas
Universidad Pública de Navarra
Vicente Salas Fumás
Profesor Emérito Universidad de Zaragoza

El capitalismo compartido propone extender la participación financiera entre todos los trabajadores. Entre sus potenciales beneficios están: conseguir un mejor alineamiento de los intereses de los trabajadores con los objetivos del proyecto empresarial; el reconocimiento explícito de los trabajadores como “interesados” por su inversión en capital humano específico a la actividad de la empresa, lo que refuerza su compromiso e incentiva seguir invirtiendo en la organización; menor desigualdad en la distribución de la renta, al repartir los beneficios extraordinarios de la empresa entre una base más amplia de personas que contribuyen a generarlos; y mayor estabilidad laboral.

El capitalismo compartido es la traducción al castellano de los términos *Shared Capitalism*, introducidos por los profesores Richard Freeman, Joseph Blasi y Douglas Kruse para referirse al conjunto de formas de retribuir a los trabajadores que vinculan su renta o riqueza personal con el desempeño económico de la compañía en la que están empleados¹. Incluye la participación colectiva e individual de los trabajadores en el capital de la compañía, la combinación de salario más participación en beneficios y la compensación a través opciones de compra de acciones.

Retribuir al trabajo de forma que la compensación varíe con los resultados de la compañía es práctica usual en puestos de alta dirección. El movimiento alrededor del capitalismo compartido propone extender la participación

financiera entre todos los trabajadores. Entre los potenciales beneficios, están: conseguir un mejor alineamiento de los intereses de los trabajadores con los objetivos del proyecto empresarial; el reconocimiento explícito de los trabajadores como “interesados” por su inversión en capital humano específico a la actividad de la empresa, lo que refuerza su compromiso e incentivos a seguir invirtiendo en la organización; menor desigualdad en la distribución de la renta, al repartir los beneficios extraordinarios de la empresa entre una base más amplia de personas que contribuyen a generarlos; y mayor estabilidad laboral.

Aunque originalmente se limita a la dimensión financiera de la participación de los trabajadores en la empresa, el capitalismo compartido integra las formas de gobernanza empresarial que

proporcionan a los trabajadores capacidad para *influir* en las decisiones de las compañías. En una sociedad laboral y en una cooperativa de trabajo, los socios trabajadores concentran todos los derechos políticos de decisión, y la retribución por el trabajo es residual, a partir de excedentes de naturaleza similar a los beneficios del capital no financiero. En una sociedad de capitales (sociedad anónima, limitada), en cambio, la relación laboral más común es que los trabajadores reciben un salario pactado de antemano a cambio de los servicios que van a prestar a la empresa, siempre bajo la dirección (órdenes) del empresario. En la sociedad cooperativa, la retribución de los trabajadores es residual, variable, e implica que los trabajadores asuman los riesgos inherentes a la actividad mercantil que realizan. En contrapartida, se

les asignan la totalidad de los derechos residuales de decisión. En la sociedad de capitales, los trabajadores reciben un salario precontratado de antemano (y seguro, mientras la compañía no entra en pérdidas); su capacidad para influir se limita, a lo sumo, al ámbito del puesto de trabajo, y siempre bajo la decisión discrecional del empleador. La participación en el capital de una sociedad mercantil otorga poder político (derecho a voto y/o derecho a tener representación en el Consejo de administración), aunque no garantiza influencia (para ello se necesita una participación mayoritaria o significativa). Por otra parte, existen formas de participación de los trabajadores en la empresa —a través de su derecho reconocido legalmente a estar representados en el Consejo de administración de las compañías—, que les otorga capacidad para influir al máximo nivel sin necesidad de tener participación en el capital.

El modelo de empresa participativa que tomamos como referencia en este texto, incluye al conjunto de combinaciones entre formas de participación financiera y participación en la toma de decisiones de los trabajadores en las empresas, extendidas en la práctica empresarial, objetivo de políticas públicas y objeto de investigación académica. Si la participación financiera, en general, y la participación en el capital social, en particular, se contemplan como formas de *incentivos* para mejorar el desempeño empresarial, la participación en las decisiones proporciona los *medios* para hacerlo. Una participación financiera que excluye la participación de

los trabajadores en la toma de decisiones, incluidas las que pertenecen a su entorno de trabajo directo, no tendrá efecto alguno sobre el desempeño empresarial, y podría ser contraproducente si el trabajador la percibe como una forma de trasladarle riesgos que no le corresponden. Por otra parte, muchas empresas introducen formas de trabajo en las que se concede a los trabajadores capacidad para influir en la forma de realizar su trabajo en el puesto que ocupan, de forma individual, pero sobre todo a través de equipos autónomos de trabajo. Si los trabajadores utilizan esa influencia y delegación de poder de deci-



o por imperativo legal—, asegura acceso a más y mejor información sobre la actividad y los resultados de la empresa, y, con una participación suficientemente alta, permite nombrar a uno o varios representantes en el Consejo de administración de la compañía participada. Sin embargo,

Las investigaciones académicas sobre el capitalismo compartido y sus derivaciones demuestran que la participación financiera es positiva para los inversores financieros y para el bienestar de los trabajadores.

sión para mejorar los resultados de la compañía, pero no reciben a cambio contrapartida financiera alguna, las mejoras de productividad serán más difíciles de sostener en el tiempo. La teoría apunta a una fuerte complementariedad entre la participación financiera y la participación sustantiva de los trabajadores en la empresa.

Fórmulas de inversión colectiva

La participación en el capital de la compañía, a través de fórmulas de inversión colectiva —impulsadas por iniciativa de los propios trabajadores como resultado de acuerdos con directivos y accionistas de las compañías,

para que los trabajadores de la empresa consigan representación en sus órganos de gobierno por la vía de la participación accionarial, la inversión financiera necesaria obligará a dedicar una parte importante de su riqueza personal a financiar la inversión, con el resultado de una excesiva, por ineficiente, concentración de riesgos en la empresa donde trabajan.

La participación representativa, la que otorga a los trabajadores el derecho a nombrar representantes como miembros plenos de los Consejos de administración de las compañías, desvincula la representación y participación de la condición de accionista. Desde la eficiencia económica o

La participación financiera y la participación en las decisiones genera beneficios colectivos que trascienden a los beneficios privados de quienes ostentan actualmente el poder.

creación de riqueza, la participación representativa es un mecanismo de gobernanza compartida entre representantes de trabajo y del capital que limita el ejercicio absoluto y unilateral de poder de decisión, de manera que cada una de las partes protege mejor los intereses como inversores en capital específico de la colaboración empresarial. Desvincular el reparto de poder efectivo de la participación financiera, permite adaptar dicho reparto de poder e influencia a cada situación (por ejemplo, los inversores financieros razonablemente concentrarán más poder cuando los activos a financiar sean tangibles, mientras que dar más poder a los trabajadores estará más justificado desde la eficiencia cuando los activos a financiar sean mayoritariamente intangibles). Al mismo tiempo no interfiere en la diversificación de riesgos. Sin embargo, la participación representativa desvinculada de la participación financiera, elimina la corresponsabilidad de los trabajadores con los resultados económicos de la empresa.

Las investigaciones académicas sobre el capitalismo

compartido y sus derivaciones demuestran que la participación financiera es positiva para los inversores financieros y para el bienestar de los trabajadores (ver nota 1). Las investigaciones sobre las experiencias de participación representativa en el centro y norte de Europa recomiendan valorar la contribución de esa participación al bienestar social como parte de un conjunto amplio de relaciones institucionales tejidas a lo largo del tiempo². Si la participación es globalmente beneficiosa, las preguntas son: por qué la participación, en su sentido más amplio, no está más extendida entre las empresas³; por qué la participación financiera de los trabajadores está menos extendida, y en retroceso, en Europa que en Estados Unidos; y por qué la participación representativa solo está presente en los países (europeos principalmente) donde el derecho a la representación de los trabajadores en los órganos de gobierno de las compañías está establecido por ley.

La respuesta no es fácil, pero podría articularse en los siguientes términos: la participación

financiera y la participación en las decisiones genera beneficios colectivos que trascienden a los beneficios privados de quienes ostentan actualmente el poder para cambiar las empresas. Podría ocurrir que el fortalecimiento de la gobernanza compartida crea más riqueza total porque mejora los incentivos a invertir en activos específicos por parte de los trabajadores, pero, en la nueva situación, los capitalistas, que originariamente tienen el poder de decisión, anticipan cambios en el reparto de esa mayor riqueza en los que salen perjudicados, en comparación con el statu quo. Otro escenario podría ser que la participación tuviera dificultades para difundirse por problemas de coordinación (los beneficios individuales y colectivos son mayores cuando el cambio se generaliza en todo el tejido empresarial). Si el diagnóstico fuera que los incentivos individuales no están debidamente alineados con el interés general, estarían justificadas políticas públicas dirigidas a mejorar la alineación⁴. Precisamente, en Estados Unidos y en el Reino Unido los programas de participación financiera de los trabajadores han estado acompañados de incentivos fiscales diseñados para incentivar a las compañías a reconocer los beneficios colectivos de la participación.

TEMAS

1 Douglas Kruse, Richard Freeman y Joseph Blasi (2010). *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options*, University of Chicago Press.

2 Simon Jäger, Shakked Noy y Benjamin Schoefer. (2022). "What Does Codetermination Do?", *Industrial & Labor Relations Review*, 75 (4). <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/145187>

3 Paul E. M. Ligthart, Erik Poutsma y Chris Brewster, (2022). "The development of financial participation in Europe," *British Journal of Industrial Relations*, 60(3), 479-510. European Federation of Employee Share Ownership (2022) Annual Economic Survey <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2022/Survey%202022.pdf>

4 European Federation of Employee Share Ownership (2019). *Employee Share Ownership: The European Policy*. <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee%20Share%20Ownership%20--%20The%20European%20Policy.pdf>



Reivindicando las sociedades laborales en España

Eloi Serrano i Robles

Director de la Cátedra de economía social del Tecnocampus. Universitat Pompeu Fabra

Ismael Hernández Adell

Coordinador de proyectos de la Cátedra de economía social del Tecnocampus. Universitat Pompeu Fabra

Las sociedades laborales tuvieron un fuerte desarrollo durante la década de los ochenta del siglo pasado. Esta fórmula empresarial se ideó en un contexto de crisis y reconversión industrial, y tenía un doble objetivo: por un lado, mantener los puestos de trabajo mediante una fórmula de democracia empresarial que dota la mayoría de la propiedad de la empresa a los propios trabajadores; y por otro, recompensar mediante la inferencia en la gestión y la captación de futuros beneficios, el esfuerzo que realiza el trabajo por mantener viva la empresa y no debilitar el tejido productivo del país. Esta fórmula empresarial ha ido perdiendo paulatinamente relevancia. En la actualidad se pueden rescatar las sociedades laborales como herramientas valiosas para hacer frente a los principales retos a los que nos enfrentamos en este siglo XXI, especialmente en lo referente al cambio climático, el incremento de las desigualdades y el deterioro democrático.

1 - Una mirada conceptual a la economía social y sus implicaciones.

La economía capitalista asume de forma implícita la generación de ganadores y perdedores. Los ganadores son aquellos que consiguen acaparar un porcentaje de riqueza y recursos superior al que les correspondería mediante una distribución equitativa. Ante esta situación, las políticas públicas son las encargadas de corregir esta dinámica de ganador-perdedor mediante instrumentos redistributivos. En función de la orientación ideológica del gobierno de turno, estas políticas correctoras son más o menos intensas y pueden centrarse en aspectos de carácter estructural o coyuntural. Se observa,

pues, que en un sistema capitalista el papel del Estado en materia redistributiva tiene un carácter *expost*.

En el mundo empresarial, el resultado del conflicto entre capital y trabajo es, en términos agregados, responsable de buena parte de las desigualdades existentes. Las empresas que actúan generando una enorme diferencia entre los rendimientos del capital y del trabajo contribuyen de una forma muy clara a generar una sociedad de pocos ganadores y muchos perdedores. Autores como Marx o el propio Smith, ya sumieron que en la propiedad de los medios de producción se encuentra la variable más significativa que explica la apropiación de la riqueza y los rendimientos. Siguiendo esta

dirección, la economía social y el cooperativismo representan una propuesta poco considerada por los poderes públicos, pero sumamente interesante para la reducción de las desigualdades. Y lo es por varias razones. La primera, porque la propiedad colectiva de los medios de producción reduce el conflicto entre el capital y el trabajo, y con ello, una variable clave en la generación de las desigualdades. La segunda, porque pone en cuestión la necesidad de las sociedades de capital para que haya economía de mercado, puesto que demuestran que para que exista el mercado no es condición necesaria la existencia de empresas tradicionales de corte capitalista. La tercera razón apunta a la capacidad

para cuestionar el modelo de empresa tradicional capitalista y proponer un modelo empresarial que satisfaga las necesidades de sus integrantes a la vez que contribuya al interés general. La economía social representa una propuesta desde la propia economía que recupera el sentido de la comunidad que, como ilustran Reich (2018) o Rajan (2019), es tan necesario reforzar para afrontar los retos sistémicos (cambio climático, revolución tecnológica, desigualdades, democracia) y complementar el papel del Estado y los mercados.

Una aportación definitiva de la economía social, en cuanto su propuesta de un nuevo modelo empresarial, es que constituye una herramienta ex ante ante la desigualdad, sus causas y sus consecuencias. Esta visión preventiva y orientadora debe ser considerada como un complemento para con las políticas públicas redistributivas. Lamentablemente en contadas ocasiones las tendencias progresistas han apostado de forma decidida

para situar la economía social y el cooperativismo como un vector significativo en las políticas económicas e industriales. Una idea básica a tener en cuenta: a más economía social y cooperativismo, menos necesidad de políticas redistributivas y de corrección de las externalidades negativas (ambientales y sociales) generadas por el sistema actual.

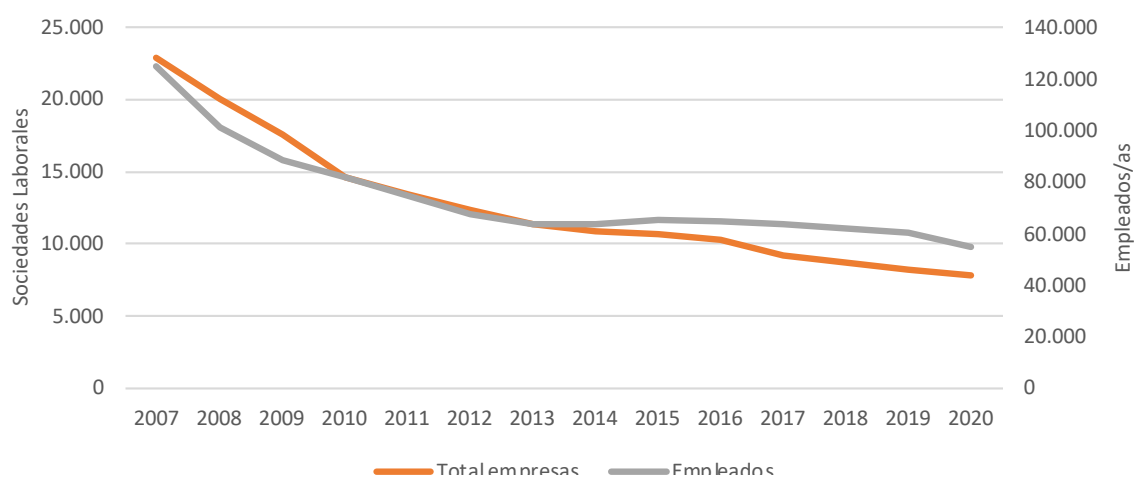
En nuestro país, actualmente, se aprecia una cierta intencionalidad por parte del gobierno actual por dotar de mayor protagonismo a la economía social; tanto es así que por primera vez tenemos un Ministerio que incluye esta denominación (si bien compartida con Trabajo). A pesar de ello, los datos agregados en las últimas décadas no son especialmente alentadores. La evolución en cuanto al número de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales no es, como se verá a continuación, nada esperanzador.

La Ley 31/2015, de 9 de septiembre define a la economía social

“como el conjunto de actividades económicas y empresariales que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos”. Los principios referidos son: (1) primacía de las personas y del fin social sobre el capital; (2) distribución de los resultados de la actividad en función del trabajo aportado o al fin social de la organización; (3) promoción de la solidaridad interna y con la sociedad (desarrollo local, empleo estable, etc.); y (4) independencia respecto a los poderes públicos. Las formas jurídicas que cumplen con estos principios son las cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, empresas de inserción, cofradías de pescadores y centros especiales de empleo.

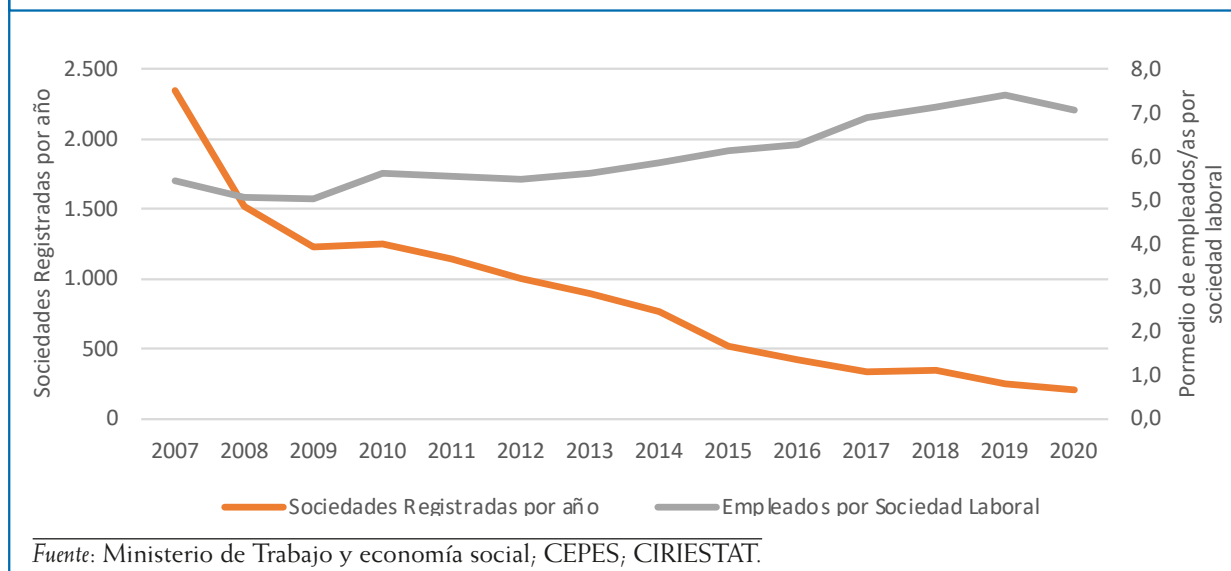
Existe un consenso en la literatura económica en considerar las empresas de economía social como fuente de estabilidad laboral, inclusión social, sostenibilidad económica y reducción

Gráfico 1. Evolución del número de sociedades laborales y del número de personas empleadas en sociedades laborales. España, 2007-2020.



Fuente: Ministerio de Trabajo y economía social; CEPES; CIRIESTAT.

Gráfico 2. Evolución de las sociedades laborales registradas anualmente y del promedio de personas empleadas por sociedad laboral. España, 2007-2020.



de las desigualdades (Bernardo, Hernández y Serrano, 2023; Burgues, Martín & Santa Cruz, 2013; Huertas-Noble, 2015; Magne, 2017). Estas organizaciones tienen una especial —e inherente— consideración acerca del impacto, la equidad y la sostenibilidad económica y ambiental de sus actividades como organizaciones de la economía social de mercado; esto es, organizaciones que deben competir con las empresas mercantiles convencionales.

2-Lo que representa las sociedades laborales en España

Las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales se crean para satisfacer las necesidades de empleo de sus integrantes mediante una actividad productiva. En términos generales, la propensión a crearlas tiene dos orígenes: o bien a partir de reflexiones sobre las consecuencias (indeseadas) del sistema económico imperante, o bien como efecto

refugio ante una crisis económica.

Los influyentes trabajos de economistas como Piketty o Milanovic han apuntado a la grave diferencia entre las rentas del capital y del trabajo como una de las fuentes de la desigualdad actual. La propiedad de la empresa tradicional capitalista, y su capacidad para captar rentas, se sitúa como una de las variables clave en la división entre capital y trabajo, como ya apuntaron Adam Smith en el siglo XVIII y Karl Marx en el XIX. Más recientemente, Piketty apuntaba a la propiedad como un elemento central para comprender dicha dispersión, y para tratar de corregirla ha propuesto impulsar formas colectivas de propiedad.

En las sociedades laborales al menos el 50,01 % del capital de la empresa debe estar en manos de los socios trabajadores, con la limitación de que ningún socio trabajador posea más del 30 % del capital. De acuerdo a esto, las sociedades laborales reducen el conflicto entre el capital y el trabajo,

ya que la condición de socio trabajador unifica en una misma persona los rendimientos del trabajo y del capital. Esta condición es similar a la del contexto de las cooperativas de trabajo, pero se distingue de éstas en tanto que abre la puerta a la entrada de socios y socias capitalistas (personas físicas o jurídicas).

Asimismo, las sociedades laborales se sitúan en un marco conceptual totalmente distinto al de las empresas tradicionales. La teoría clásica y las teorías de gestión dominantes (teoría de la agencia) consideran que el objetivo primordial de la empresa es el de maximizar los beneficios para poder recompensar los capitales invertidos, lo que justifica desplegar una estructura organizativa basada en los incentivos individuales y la desconfianza entre las partes. Sin embargo, en la sociedad laboral el excedente generado con la actividad productiva constituye un instrumento para satisfacer alguna necesidad de sus integrantes, principalmente el empleo.

En definitiva, la sociedad laboral como organización empresarial contribuiría a ofrecer una mayor estabilidad laboral, distribuir de forma más equitativa los excedentes generados y, en definitiva, mejorar las rentas percibidas por los socios trabajadores, influyendo favorablemente en los factores motivadores higiénicos (Herzberg, 1959). Y a su vez, la propiedad distribuida de la empresa entre los socios trabajadores representaría un factor motivador intrínseco del trabajo, relacionado con la responsabilidad individual y colectiva sobre el buen funcionamiento de la organización.

Campo y García (2020, pag.264) sostienen que “las sociedades laborales no surgen como consecuencia de reflexiones autogestionarias o participativas, si no que fueron reacciones defensivas del empleo, protagonizadas por trabajadores de empresas en crisis, frecuentemente, después de diversos procesos de reconversión. Los trabajadores intentaban refloatar las empresas en que trabajaban aportando (la mayor parte) del capital”. A partir de finales de los años setenta, pero sobre todo en la década de los ochenta del siglo pasado, hubo una proliferación notable de esta tipología de empresas. La atmósfera política del posfranquismo y la crisis económica que azotaba la economía española en aquellos años impulsó el desarrollo de formas empresariales colectivas para resolver el principal problema individual de muchas personas: el desempleo.

La política industrial de aquel momento creó unas condiciones favorables para la creación de este tipo de empresas, y el

mundo sindical actuó como correa de transmisión en materia de lo que ahora denominamos mentoría para que los trabajadores sintieran un acompañamiento y complementación en conocimientos técnico –administrativos y organizativos de los que, a menudo, carecían–.

Pero aquel escenario ha cambiado notablemente. Existen evidencias que ilustran como en periodos de crisis económica la propensión a crear cooperativas y sociedades laborales se incrementa. No fue así durante la Gran Recesión, ni tampoco en la etapa postcovid, ni en el contexto actual donde se promulga un cambio estructural con unas bases coincidentes con la economía social, (gráfico 1).

El número de sociedades laborales ha caído abruptamente y el número de personas que trabajan en ellas también. En ambos campos, la reducción es preocupante porque este tejido empresarial se ha contraído a la mitad. A nuestro modo de ver, distintas son las razones que pueden ayudar a explicar esta tendencia, (gráfico 2).

Una primera razón se encuentra en la potencia del relato neoliberal; ya sea en los ámbitos académicos como mediáticos, el relato que asimila la modernización de la economía con la asunción de estos postulados es muy fuerte. De ahí que en los programas públicos de promoción económica no se incluyan las fórmulas colectivas de gestión. A su vez, este relato ha conseguido situar las propuestas de la economía social como ineficientes, incompatibles con la innovación y desplazarlas como actividades

asistenciales o altruistas. Hasta hace poco numerosos partidos progresistas parecían haber aceptado estos condicionantes, y no han empezado a prestar atención a la economía social hasta ahora.

Como consecuencia de ello, el conjunto de la sociedad tiene un enorme desconocimiento sobre este modelo. El mundo emprendedor, las gestorías, asesorías o centros de incubación de empresas normalmente no consideran las sociedades laborales como forma jurídica y empresarial.

El mundo sindical por su parte se ha desligado absolutamente de la economía social. No se aprecia en los sindicatos una apuesta firme y decidida por fomentar la autogestión, y aquella alianza que tan fructífera fue en los años ochenta no se ha vuelto a reproducir.

Autores como Acemoglu (2020) han insistido en la idea que el progreso de las sociedades se vincula a partir del fortalecimiento del nexo entre democracia y equidad. Efectivamente, las naciones que mejor prosperan son aquellas en las que la democracia está plenamente desarrollada y la equidad es resultado y fuente de este sistema político. Quizá la cuestión radica es las razones que llevan aceptar este binomio a nivel macro, pero a cuestionarlo a nivel de la empresa.

Los retos a los que nos afrontamos en este siglo XXI sugieren una dificultad añadida para el mantenimiento del sistema democrático. Ante este escenario, no va a ser posible fortalecer la democracia política sin la democracia empresarial, y en este sentido, las sociedades laborales son instrumento valiosísimo. Recuperémoslo. Falta nos va a hacer. **TEMAS**

1/6

Este número es indicativo del riesgo del producto siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

Banco Santander está adscrito al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito. Para depósitos en dinero el importe máximo garantizado es de 100.000 euros por depositante en cada entidad de crédito.

Este indicador de riesgo hace referencia a la Cuenta Online Santander

La **Cuenta Online** es

**TAN
TAN**
completa

que además de

0€ 0

de comisiones¹ condiciones

te llevas

150€

si traes tu nómina²



Santander

Por ti, los primeros.

1. Cuenta no remunerada TIN 0%, TAE 0%. Exclusiva para nuevos clientes.

2. Promoción exclusiva para la Cuenta Online. Bonificación de 150 euros para nuevas domiciliaciones de nómina o pensión por importe de al menos 600€/mes y una permanencia de 24 meses. La Bonificación Promocional constituye un rendimiento del capital mobiliario dinerario sujeto a la retención correspondiente conforme a la normativa fiscal aplicable (actualmente el 19%), que el Banco efectuará repercutiéndoselo al Participante y abonándole el resto, 121,5€. Promoción hasta el 30 de junio de 2023. Consulta condiciones en www.bancosantander.es



Fundación
Telefónica

SOCIEDAD

DI
GI
TAL

EN ESPAÑA

20
23



DESCUBRE LAS TENDENCIAS
DE LA DIGITALIZACIÓN EN ESPAÑA

¡DESCARGA EL INFORME



DE FORMA GRATUITA!

#sdiE

