

ÍNDICE

I. OPORTUNIDAD DE LA INICIATIVA.

- A. [EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: UNA INICIATIVA IMPRESCINDIBLE.](#)
- B. [REFERENCIAS INTERNACIONALES](#)
- C. [VALORES ECONÓMICOS y NUEVOS CONSENSOS.](#)
- D. [SEGMENTACIÓN DEL TRABAJO Y EMPRESA INCLUSIVA](#)

II. CUERPO LEGISLATIVO.

- 1. [Tipos y tamaños de empresas](#)
- 2. [Niveles orgánicos de actuación.](#)
- 3. [Sujetos de derecho.](#)
- 4. [Derechos políticos, grados de influencia.](#)
- 5. [Arquitectura societaria.](#)
- 6. [Elección de los representantes.](#)
- 7. [Dividendo social y desigualdad.](#)
- 8. [Empresas públicas.](#)
- 9. [Incentivos para su implantación](#)

I. OPORTUNIDAD DE LA INICIATIVA.

A. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: UNA INICIATIVA IMPRESCINDIBLE.

El propósito de esta iniciativa, impulsada por la Plataforma por la Democracia Económica¹, es concretar una propuesta realista que ofrezca un camino legislativo adecuado para impulsar la participación de los trabajadores en el gobierno de las empresas. Con ello, se pretende contribuir al cumplimiento del mandato constitucional que requería a los poderes públicos a legislar, “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas” (art. 9.2) así como “las diversas formas de participación en la empresa” (art. 129.2).

Transcurridos 42 años sin cumplirse aquel mandato, España está obligada a **recuperar el tiempo perdido** y ponerse en vanguardia de lo que significa la democratización de la economía en un contexto acelerado de transiciones sociales, tecnológicas, energéticas y medioambientales.

1. El concepto mismo de Democracia Económica lleva demasiado tiempo ausente de la agenda social en el conjunto de los países occidentales. El tiempo dirá si esa ausencia, que no puede identificarse con la falta de alternativas sobre el modo de producir, está conectada con la debilidad creciente de la propia democracia y la aparición de derivas autoritarias en el gobierno de muchas naciones.

Resulta ya evidente el agotamiento de un modelo de gobernanza empresarial basado en la *creación de valor para el accionista* y en la *unilateralidad del ejercicio del poder* desde el primer ejecutivo que ha elevado la desigualdad hasta límites impensables. También, que las políticas de austeridad que acompañaron a la crisis de 2008 han agotado su margen de maniobra. Como consecuencia, desde amplios sectores, se reclama un nuevo consenso que debe atreverse a poner en discusión el modo de producir y la lógica de la organización empresarial. No es concebible que las empresas insistan en compartir los riesgos y los sacrificios entre los diversos actores económicos (trabajadores, instituciones, proveedores, clientes...) y no se socialicen y compartan las decisiones.

Significa que es el momento de recuperar iniciativas dispersas y dotarlas de un cuerpo coherente que redefina y actualice una agenda alternativa.

¹ La PxDE, (Plataforma por la Democracia Económica) www.democraciaeconomica.es reúne a un conjunto de profesionales empeñados en poner en la agenda política y social cualquier aspecto que permita el desarrollo de una economía participada por los ciudadanos. En este caso ha asumido la tarea de desbrozar todos los aspectos que propicien un proyecto de ley sobre participación de los trabajadores en las empresas.

2. La democratización de la economía es algo que supera el ámbito empresarial. Requiere participar en la elección de las prioridades socioeconómicas al más alto nivel en el corto y largo plazo. Se manifiesta en la capacidad de influir en los grandes asuntos: en el “cómo producir” (gestión del cambio tecnológico, economía circular, control sobre dividendos, ajustes ante demandas estacionales, externalización y deslocalización productiva...) y “cómo distribuir los excedentes” (salarios mínimos y máximos, control sobre los bonus de los directivos, bonificar o gravar los beneficios según su destino, superar brechas sociales y de género).

Parece imposible, sin embargo, avanzar en esos objetivos sin abordar la participación de los trabajadores (y en lo posible, de otros grupos involucrados) en el gobierno de la empresa, un propósito que, en sí mismo, constituye la alternativa más completa y contundente al monopolio del gobierno de la empresa.

3. Plantearse como objetivo un proyecto de ley sobre esa participación de los trabajadores es un paso imprescindible en el camino hacia el desarrollo de un modelo empresarial inclusivo, alejado de los parámetros actuales.

Dar ese paso significa decidirse a desbrozar todo aquello que aclare su significado en línea con las mejores experiencias sociales², aclarando cuantas cuestiones técnicas requiera, incorporando argumentos capaces de enriquecer su planteamiento y vencer las dudas y resistencias que vayan surgiendo y, al tiempo, establecer un diálogo con otras posibles propuestas, especialmente las que impliquen a los sectores empresariales más dinámicos.³

4. Entre sus objetivos está el mitigar la desigualdad primaria y favorecer la economía productiva fortaleciendo sus lógicas. En particular: favorecer la calidad del empleo y el talento colectivo, apostar por un modelo de competitividad basado en la creación de valor en los productos y servicios, facilitar la innovación continua como resultado del capital colectivo e impulsar la transformación del tejido económico en un entorno de transiciones aceleradas. En una coyuntura marcada por un riesgo creciente de recesión, aspira también a mitigar la deslocalización de actividades y los ajustes de empleo como salida.
5. Los promotores de esta iniciativa son conscientes de que el predominio en el tejido productivo de la microempresa y la multifragmentación social que facilitan las tecnologías digitales son un obstáculo a la democratización del sistema económico, aunque dadas las potencialidades de colaboración horizontal que ofrecen, puedan

² Salvando las distancias, utilizamos como referencia de comportamiento social la iniciativa PPiNA (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por Permiso y Adopción) que ha conseguido, con su paciente y decidida iniciativa, alimentar un nuevo consenso social sobre permisos de paternidad e impulsar cambios legislativos que los reconozcan.

³ La propuesta que aquí describimos, impulsada por la PxDE, tiene contactos permanentes con la desarrollada desde la Fundación Arizmendiarreta, del Grupo Mondragón, que impulsa una PNL (Proposición No de Ley) para presentar en el Congreso de los Diputados, con la que, en buena medida, converge en planteamientos.

ser vistas también como un reto y una oportunidad. En cualquier caso, es una circunstancia que no puede bloquear la apertura de un camino que tendría una dimensión indudable si se impusiera satisfactoriamente en el interior de las grandes, medianas y pequeñas empresas.

La intención gubernamental de reformar el Estatuto de los Trabajadores es una ocasión única para introducir en la agenda política una propuesta que vaya mucho más allá del mecanismo de derechos de información y consulta regulados en el Título II del presente Estatuto.

6. Una propuesta como la que aquí se pretende solo saldrá adelante si el proyecto de ley que de ella se derive consigue suficiente apoyo parlamentario. Y ello requiere trabajar consensos políticos, aunque tratándose de un tema fuera de foco hay escasas referencias de su posible alcance.⁴ A favor, cuentan las recomendaciones de las instituciones europeas y a favor cuenta también el hecho de que España es uno de los pocos países donde no hay legislación al respecto.

El momento es ahora. Otorgarle la máxima prioridad no significa, sin embargo, prevalencia alguna sobre las medidas que buscan recuperar los niveles mínimos perdidos en la concertación social, pero sí indicar que la apertura de ese camino es ya imprescindible para fijar un horizonte adecuado a las nuevas dinámicas productivas.

Este texto es ya un **producto intermedio** que, tomando como punto de partida el inicial consensuado hace un año entre los impulsores de la PxDE, ha sido ampliado y corregido por las aportaciones críticas de un colectivo formado por expertos cualificados en derecho laboral y societario, empresarios y ejecutivos responsables de áreas de RSC en grandes empresas, dirigentes sindicales y de instituciones de economía social y representantes de la academia.

El propósito es que siga enriqueciéndose en la medida que avance en su desarrollo público.

⁴ Una referencia de lo que supone hoy ese consenso, sus rasgos y sus límites, es la *Proposición no de ley del Parlamento Vasco por un modelo inclusivo-participativo de empresa*, aprobada en septiembre de 2018 con el apoyo de todos los partidos. Fue aprobada como resolución con el apoyo de los grupos parlamentarios Nacionalistas Vascos, EH Bildu, Elkarrekin Podemos, Socialistas Vascos y Popular Vasco. Los principales puntos del acuerdo son: Continuar y profundizar en el apoyo a la difusión e implementación de sistemas participativos de gestión característicos del modelo inclusivo- participativo. Estimular igualmente la implantación de sistemas de participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, colaborando en la identificación de las fórmulas de mayor éxito tanto en la CAV como a nivel europeo. Facilitar la incorporación de los trabajadores en el capital de la empresa, habilitando vías de ayuda para realizar la aportación de cada trabajador. Identificar las mejores prácticas a nivel internacional en lo que se refiere a políticas fiscales que ayuden a promover la participación en la propiedad. Estudiar una fórmula jurídica adecuada y, en su caso, la elaboración de una ley que perfeccione la reglamentación actual.

B. REFERENCIAS INTERNACIONALES

La recomendación de fomentar la **participación financiera** de los trabajadores (PFT) en las empresas ha sido asumida como objetivo deseable por la Comisión Europea en múltiples ocasiones⁵. Esas recomendaciones fraguaron en 2002 en una serie de principios⁶ que, desde entonces, han imbuido todas las iniciativas a nivel europeo sobre este asunto. Esos principios privilegian la participación financiera de los trabajadores (en acciones o en beneficios) sobre otras formas directas de participación en el gobierno y descansan en la voluntariedad como rasgo definitorio supremo que debe ser asumido tanto por las empresas como por los empleados.

De todas ellas, quizás la más relevante sea la relativamente reciente Resolución del Parlamento Europeo de 14 de enero de 2014⁷ que impulsa las soluciones articuladas mediante planes ESOP⁸ (*Employee Stock Ownership Plans* o Planes de Participación Accionarial de Trabajadores). Se trata de un camino iniciado en EEUU en la década de los 70 del siglo pasado que se fue extendiendo a Reino Unido, Irlanda, Australia y Canadá, amparado en su solvencia técnica y su flexibilidad y que ha alcanzado un gran éxito entre pequeñas y medianas empresas, justo al contrario de otros formatos de participación financiera, específicamente europeos, solo usado entre las grandes corporaciones.

⁵ La iniciativa de elaborar una propuesta para el fomento del accionariado y la participación financiera de los trabajadores se incluyó por primera vez en el Programa de Acción de la Comisión Europea para la aplicación de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, de 5 de Diciembre de 1989 que derivó en el conocido como informe Pepper I sobre “fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa”. Partiendo de este informe, en 1992, el Consejo encargaba a la Comisión la elaboración de un informe en un plazo de cuatro años, que fue conocido como “informe PEPPER II”. Desde la premisa de que las prácticas de PFT mejoran la competitividad y contribuyen a unas relaciones laborales menos conflictivas, la Cumbre de Lisboa en marzo de 2001, se ratificó en el impulso a esquemas de PFT.

⁶ Los principios para la participación financiera sistematizados por la Comisión Europea en 2002 y que, desde entonces, han imbuido las iniciativas a nivel europeo son los siguientes: La participación debería ser voluntaria tanto para las empresas como para los empleados. Los planes de participación financiera deben estar abiertos a todos los trabajadores. La participación financiera debe gestionarse de manera clara y transparente. La participación financiera no debe ser un sustituto de los sueldos y salarios ni provocar un riesgo irrazonable para los empleados.

⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014IP0013\(01\)&from=GA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014IP0013(01)&from=GA)

⁸ Los planes ESOP están muy extendidos en EEUU, donde han dado muestra de ser un fenómeno empresarial que se ha materializado a lo largo de más de cuatro décadas. Alcanzan actualmente a unas 11.000 empresas, de las cuales entre el 30 al 40 por ciento tienen el cien por cien del capital en poder de los empleados. Esta participación se suele instrumentar a través de un *trust ESOP*, una figura jurídica intermedia que concentra y agrupa todas las acciones o participaciones de los trabajadores. Según datos del *National Center for Employee Ownership (NCEO)*, de los casi 30 millones de trabajadores norteamericanos vinculados a esos planes, un tercio pertenecen a PYME, un balance inverso que el que existe en Europa donde la participación en capital, en general, es más frecuente en grandes empresas.

La PFT se convierte en la línea institucional dominante, reflejo de la influencia creciente de la **cultura anglosajona** sobre el mundo empresarial, un planteamiento que viene a complementar (pero también a corregir) la lógica social del **capitalismo renano** que, desde la finalización de la Segunda Guerra, había asumido que la participación del trabajo nacía de su papel singular en la creación de valor, una singularidad que le legitimada como factor directo de cogobierno empresarial. Los autores de esta iniciativa, la PxDE, considera esencial recuperar y hacer valer esta perspectiva.

El resultado, es que la participación de los trabajadores está regulada en Europa de muy diversas formas que se entrecruzan y complementan, bien sintetizadas en documentos elaborados por ETUI (*European Trade Union Institute*) que utilizamos como principal soporte documental⁹.

- De un lado, la **participación de los empleados en el gobierno** de las empresas que se asocia a las ideas de **codeterminación y cogestión** está regulada en 14 países europeos. Se trata de una medida de aplicación universal, con una intensidad regulada por ley, que no está condicionada en modo alguno con ningún nivel de participación en el capital. Entre ellos se encuentran la mayoría de los países centroeuropeos (Alemania, Francia, Austria, Países Bajos y Luxemburgo) con la destacada ausencia de Bélgica. También todos los países nórdicos (Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia y Noruega, ésta última no perteneciente a la UE). Y, por último, está también regulada en un grupo de países del este (Hungría, Croacia, Eslovaquia y Eslovenia)¹⁰.
- De otro lado, otro grupo de países han desarrollado modelos basados en la **participación accionarial** de los empleados en los que su incidencia sobre el gobierno de la empresa es, como la de cualquier otro accionista, proporcional, a su cuota en el capital. Se trata de una vía que no tiene la misma potencialidad democratizadora que tiene la cogestión pero que, en contrapartida, aporta unas rentas complementarias que abre oportunidades en el combate contra la desigualdad. Reino Unido e Irlanda son considerados el ejemplo de esta vía debido a la longevidad y la extensión de sus planes de desarrollo. También Francia país que ha optado por abrir a los actores sociales esa alternativa junto a un abanico de opciones. Y en otro nivel, muchos otros países que han seguido las recomendaciones institucionales.

⁹ Destacamos dos trabajos de ETUI (*European Trade Union Institute*): *Financial participation in Europe: opportunities and risks for employees*. (ETUI; 2019) <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Financial-participation-in-Europe-opportunities-and-risks-for-employees>. Representantes de los trabajadores en el gobierno de empresas <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays>

¹⁰ Entre los países del Este que no disponen de legislación sobre codeterminación destacan las ausencias de Polonia y Chequia, países limítrofes con la UE en los que la normativa de cogobierno está limitada a empresas públicas o privatizadas.

- Una tercera vía que se encuadra también en lo que se entiende como participación financiera, PFT, son los planes **de participación en beneficios** cuya dimensión está desconectada de cualquier presencia accionarial o participación en el gobierno. También Reino Unido e Irlanda son ejemplo por su impulso a planes de esta naturaleza, una práctica generalizada también en buena parte de la Europa Central y Oriental y los países escandinavos. Al tiempo, son un lugar común europeo como solución participativa adecuada a las PYMES.
- Fuera de esas iniciativas, se encuentran un grupo de **países del sur de Europa**, (Italia, Portugal y Grecia) que, junto a España, carece de cualquier tipo de legislación participativa sobre el trabajo. En nuestro caso, debemos señalar que, en cambio, sí disponemos de una legislación sobre economía social particularmente relevante. Y que, en alguna medida, los déficits normativos han sido corregidos parcialmente, en el pasado, por medio de la negociación colectiva, como ocurrió en los años 90 con las empresas públicas en reestructuración.¹¹

De lo anterior se deduce, pero en cualquier caso conviene resaltarlo, que los sistemas participativos referidos (participación en el gobierno o participación financiera) no son excluyentes. Ya se ha mencionado que en Francia, por ejemplo, las empresas pueden optar por una u otra o las dos a la vez. En Alemania, país de referencia por su sistema de cogestión, se impulsó en 2005, bajo el gobierno de coalición CDU/SPD, una ley que impulsaba la participación financiera de los trabajadores. Y en todos los países, la participación en beneficios es utilizada como la solución más adecuada para las pequeñas empresas.

Esta propuesta está planteada como soporte de una iniciativa legislativa unitaria pero no excluye que, en su devenir, se desdoble en piezas legislativas distintas como ha ocurrido en otros países.¹²

C. VALORES ECONÓMICOS Y NUEVOS CONSENSOS

Para el propósito de esta iniciativa no es suficiente con un análisis comparado de las legislaciones habidas en el mundo y Europa, surgidas en la segunda mitad del siglo XX.

La crisis de 2008, las transformaciones productivas y los cambios que trae consigo la economía digital han creado un escenario diferente que obliga a actualizar planteamientos¹³ y reconocer nuevas oportunidades y riesgos en las lógicas

¹¹ Se explica en el apartado correspondiente a empresas públicas.

¹² La razón de esta separación reside en que los problemas de política jurídica (fines e intereses a proteger) y de técnica jurídica (instrumentos para su consecución) son distintos si tratamos la llamada participación financiera y por otro, la participación de los trabajadores en el gobierno de la empresa.

¹³ Conviene resaltar, como muy relevante, la iniciativa “Un nuevo Pacto Digital” propiciada por Telefónica que recoge los campos empresariales en los que el cambio afecta especialmente. Ver https://www.telefonica.com/manifiesto-digital/nuevo_pacto_digital.html

participativas. Pareciera que las élites económicas se están aprovechando de la debilidad del trabajo para desengancharse de los modelos inclusivos o diluir sus alcances.¹⁴ Muchos indicios señalan cómo se frustran las posibilidades de participación que las tecnologías digitales facilitan y cómo se erosionan los ambientes de confianza y colaboración que generalizaría un ecosistema empresarial de innovación continua. Desgraciadamente, las tendencias regresivas hacia la desigualdad y la precarización del trabajo no se limitan a los países del Sur sino que conectan con pulsiones similares en países centrales de diversos continentes.¹⁵

En ese contexto, recuperar las lógicas inclusivas exige actualizar o fabricar nuevos **consensos internos** y compartir unos **valores mínimos**, asociados al empleo de calidad, a la formación del trabajo, la reducción de la desigualdad y al incremento de la productividad y la innovación. Y asociar esos valores a los modelos organizativos más adecuados, resaltando las mejores prácticas para avanzar hacia una economía más creativa y menos desigual.

Llama la atención que sea el sur de Europa, donde la economía es más propensa al empleo de baja calidad y está más contaminada de lógicas especulativas, el que carezca de legislación al respecto. El sentido del cambio está claro: la mejor forma de impulsar otro modo de producir basado en la calidad y en la innovación pasa por implementar modelos inclusivos que aseguran un clima laboral que incentive la participación.

Ese objetivo conecta con la necesidad objetiva de **priorizar la inversión en activos intangibles** como reclaman las tecnologías digitales: una permanente reingeniería de procesos, innovación continua en un entorno cambiante y capacitación de los trabajadores. Los valores diferenciales que aportan singularidad y competitividad a una compañía se basan cada vez más en el conocimiento interno y en su capacidad para impulsar los cambios organizativos y de modelos de negocio más adecuados a cada caso.

Aparentemente hay sólo un modo de **innovar**. La economía digital ha generalizado la aspiración a cambios disruptivos que ambicionan saltos cualitativos extraordinarios en los paradigmas productivos propiciados por la inspiración de unos pocos “genios” asociados en *startup*. Pero ese modelo, típico de California, tiene su contrapunto en otros igualmente innovadores, típicos de la lógica industrial más avanzada representada por Alemania, Corea, Japón o China, que se caracteriza por cambios continuos y ordinarios de los procesos productivos asociados al trabajo del conjunto

¹⁴ Cuando en 2005, una comisión se planteó actualizar los mecanismos de cogestión en Alemania, la presidenta Merkel la calificó como “una ventaja competitiva, no una desventaja” para su economía. Con ello, salía al paso de declaraciones de institutos patronales que se planteaban retroceder con el argumento de que “en ningún sitio los trabajadores tienen tantos derechos de codeterminación”. Destacados empresarios citaban a España, junto a Francia y Gran Bretaña, como modelos alternativos para justificar las ventajas de la falta de regulación participativa.

¹⁵ La tasa de cobertura de los convenios colectivos en Alemania ha caído 31 puntos pasando de representar el 87% de los asalariados en 1990 al 56% actual.

de las plantillas. Esa misma lógica, queda reforzada también desde la experiencia de los Planes ESOP en empresas de sectores tecnológicos de EEUU que han demostrado la capacidad de fortalecer la integración del conjunto de los trabajadores en dinámicas de cualificación continua apoyados en procesos de innovación colectiva.

Tiene lógica que, en plena expansión de la economía de los intangibles, la innovación y la **productividad** caminan más deprisa cuando están acompañadas por sistemas abiertos que facilitan un clima laboral participativo. Cualquier avance en ese camino suele manifestarse de forma inmediata en una mayor dedicación a la formación de los trabajadores. De otro lado, los estudios realizados desde los años 80 en el Reino Unido y EEUU, detectan efectos positivos para la productividad del trabajo en las organizaciones que combinan una doble participación de los trabajadores en la propiedad y en la toma de decisiones.

Incentivar esta nueva cultura de valores es un acompañamiento imprescindible del cambio deseado.

D. SEGMENTACIÓN DEL TRABAJO Y EMPRESA INCLUSIVA

Siempre hay razones para justificar planteamientos a favor o en contra de modelos participativos. En un momento en que las relaciones laborales están sujetas a cambios profundos, lo que esta iniciativa pretende es contribuir a que afloren todas las posiciones e integrarlas en un debate abierto. Y, especialmente, las existentes en el sindicalismo hasta favorecer una síntesis viable.

- La **terciarización y complejidad del trabajo** unida a la fragmentación acentuada por la **economía digital** facilita la dispersión de comportamientos de los diferentes tipos de trabajadores y modifica sus percepciones y prioridades respecto a su posición en la empresa¹⁶. En ese contexto surgen, no solo la precariedad y los contratos de alta rotación que hemos señalado como disolventes de las lógicas participativas, sino también un amplio conjunto de nuevas actividades de servicios con una proporción relativamente alta de empleados de cuello blanco, más formados pero no siempre mejor remunerados, capaces de realizar tareas de trabajo complejas.

Esos cambios estructurales facilitan que, en estos colectivos, surja una mayor sensibilidad a planteamientos elaborados que tienen que ver con la participación en el gobierno de la empresa mientras se alejan de lógicas de sindicación basadas en reclamaciones primarias.

¹⁶ La última década se ha acentuado el debilitamiento de la afiliación sindical, acompañado del envejecimiento de sus cuadros y de una pérdida significativa de densidad sindical entre los colectivos más jóvenes. Conclusiones de “[Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en EUROPA desde año 2000](#)” Kurt Vandaele.

Asumir esa realidad es la condición necesaria para reconectar con esos colectivos e intentar integrar desde el sindicalismo lo que el sistema económico desintegra. La existencia de sindicatos de empresa de raíz corporativa es, en buena medida, consecuencia de esa situación.

- Es comprensible, por otro lado, que parte del mundo sindical europeo perciba la participación del trabajo como un mecanismo que pretende **reducir al nivel de empresa la relación capital/trabajo**, en línea a la descentralización de los acuerdos de negociación colectiva del nivel nacional o sectorial. Formaría parte de una estrategia cuyo objeto sería alinear más estrechamente la remuneración con el rendimiento de la empresa y debilitar la negociación colectiva y la representación sindical, es decir hacer más frágil la posición del trabajo y los sindicatos.¹⁷

Con todo, parece obvio que el riesgo más relevante del momento procede de los empresarios que defienden la unilateralidad como principio de funcionamiento mientras se oponen a todo intento de construcción de una empresa inclusiva. Por ello, el reto para las fuerzas del trabajo es interpretar bien el momento histórico y considerar la participación mucho más como una oportunidad que como un riesgo en el propósito de perfilar un nuevo horizonte en los modos de producir y distribuir el excedente.

- Otra preocupación no menor está asociada a la forma en que la participación puede **contribuir a la fragmentación social** acentuando la desigualdad entre trabajadores. El riesgo es que agudice la desigualdad de origen, al aumentar las ventajas entre trabajadores que ocupen una posición central en la cadena de valor (una especie de “aristocracia obrera” reforzada por su participación) y los situados en posiciones externalizadas y subalternas.

Ello exige ser especialmente vigilante del estrecho corporativismo de empresa como mayor problema en el desarrollo de las lógicas inclusivas. En todo caso, lo que es evidente es que la no-participación no significa, en absoluto, un camino que augure ventaja alguna para los trabajadores precarizados ubicados en funciones periféricas.

La coyuntura económica nos ofrece un marco especialmente necesitado de cambios. Las previsiones que auguran una etapa de “estancamiento secular” o una recesión económica global, reavivan la demanda de cambios profundos en el funcionamiento del sistema que ponga remedio a la desigualdad creciente. Esas voces surgen desde foros empresariales (los últimos, *US Business Roundtable* y el *Foro de Davos*) y desde iniciativas novedosas en las que los países anglosajones son los más activos en propuestas. Tanto los liberales progresistas en EEUU (o las propuestas sobre un capitalismo responsable de Elizabeth Warren o el *Green New Deal* como ejemplo de

¹⁷ La voluntad declarada de la Comisión Europea de impulsar la PTF para aumentar la competitividad y disminuir el conflicto social puede interpretarse en ese sentido.

nuevo impulso público) o los laboristas británicos (con su impulso en la última década a la participación de los trabajadores en las empresas) han tomado la delantera en la renovación del discurso ideológico.¹⁸

Todo ello obliga a resituar la Democracia Económica como campo inexorable e imprescindible de debate público en el que necesariamente van a aparecer diferentes intereses y perspectivas. La forma en que esa disputa se decante de un lado u otro, avance o se regule de una forma u otra definirá el signo del futuro.

En esa batalla, es esencial que las fuerzas del trabajo se esfuerzen por ofrecer al conjunto de los grupos involucrados en las empresas (*stakeholders*) una idea diferenciada de administración más integradora que la que emana de los accionistas.

¹⁸ La propuesta de John McDonnell, con gran peso en el equipo del exlíder laborista Jeremy Corbyn, vincula las rentas de participación de los trabajadores en las empresas con la financiación de un fondo soberano destinado a complementar la políticas públicas, una iniciativa que recuerda la experiencias más avanzadas del modelo sueco de los Fondos de Asalariados en los años 80..

II. CUERPO LEGISLATIVO.

No es el propósito de estas líneas desarrollar un proyecto de ley con su articulado exhaustivo y detallado, sino aspirar a un trabajo lo suficientemente elaborado y articulado como para que sirva de base para presentar a otros actores políticos y sociales y facilitar un diálogo que culmine en una propuesta legislativa.

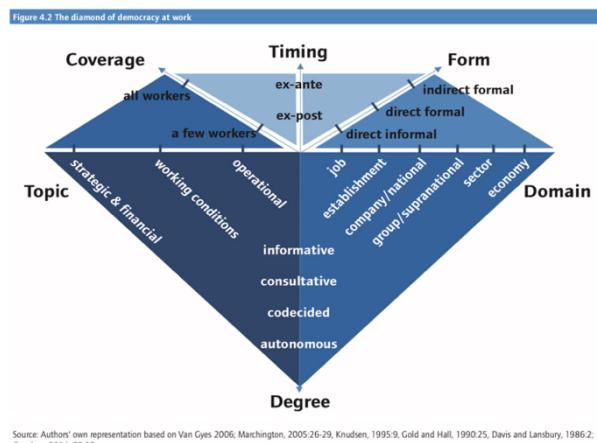
Estamos siendo sensibles a los **matices normativos** que los juristas expertos en derecho social y societario nos están aportando, pero el propósito de este trabajo se limita a construir un **armazón solvente** en el que los principales rasgos del proyecto de ley queden definidos.

Conceptualmente, nos hemos apoyado en la visión multifocal incluida en la imagen “PRISMA sobre la democracia en el trabajo” elaborado por **ETUI (European Trade Union Institute)** aunque ampliándolo y adaptándolo a nuestras necesidades.

En las siguientes páginas se abordan los siguientes aspectos regulatorios:

1. Tipos y tamaños de empresas
2. Niveles orgánicos de actuación
3. Sujetos de derecho
4. Derechos políticos, grados de influencia
5. Arquitectura societaria
6. Elección de los representantes
7. Dividendo social y desigualdad
8. Empresas públicas.
9. Incentivos para su implantación

Democracy at work: what, why and how?



Source: Authors' own representation based on Van Gyes 2006; Marchington, 2005:26-29; Knudsen, 1995:9; Gold and Hall, 1990:25; Davis and Lambury, 1986:2; Conchon, 2014: 72-97.

1.- Tipos y tamaños de empresas.

Es evidente que la **empresa**, (o el grupo empresarial en el nivel superior), entendida como sujeto jurídico con una responsabilidad bien definida por el derecho laboral y societario, configura el nivel básico de referencia para esta propuesta.

Nos centramos en las empresas convencionales, sean sociedades de capital (limitadas o anónimas, cotizadas o no) o de propiedad individual.

Buena parte de lo que aquí se expone fortalece la lógica de la **economía social** representada principalmente por las empresas *cooperativas* y las *sociedades laborales*, pero no nos ocuparemos de ellas porque tienen su propio desarrollo legislativo.¹⁹

Dedicamos un apartado específico a las **empresas públicas** con el objeto de reforzar su conexión con el interés general en una época marcada por profundas transiciones en la que gana relevancia la definición y defensa de sectores estratégicos. Asociar la participación del trabajo a su buen gobierno supone institucionalizar la presencia de los principales involucrados en su futuro y reforzar su eficiencia económica asociada a su sostenibilidad.

Las especificidades derivadas del **tamaño de las organizaciones** son las esenciales. En principio, se considera que la iniciativa legislativa debiera centrarse en las empresas que superaran los 50 trabajadores, calificadas como **empresas grandes y medianas**, un colectivo que agrupa a cerca del 50% de los trabajadores ocupados aunque solo al 10% de las empresas. Pero conviene una reflexión para ampliar y precisar sus límites.

Tabla 1. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación %	
		intermensual	Interanual
Autónomos ¹ (PYME sin asalariados)	1.535.472		-0,78
PYME (1-249 asalariados)	1.307.776	-1,05	1,25
Microempresas (1-9 asalariados)	1.135.054	-1,17	0,75
Pequeñas (10-49 asalariados)	149.320	-0,35	4,58
Medianas (50-249 asalariados)	23.402	0,19	5,35
Grandes (250 o más asalariados)	4.487	-0,24	5,28
Total empresas	2.847.735		0,15

Fuente: MEySS

Cada país legisla sobre una estructura productiva diferente, en la que el tamaño de las empresas es un parámetro esencial que determina criterios y equilibrios. Las diferencias se manifiestan principalmente en la definición de los **tamaños mínimos**, en

¹⁹ Las sociedades laborales, son aquellas en las que los trabajadores tienen una participación mayoritaria y en la que ningún participante puede tener más de un tercio de capital. Son las únicas sociedades de capital que en España dan forma a la participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas y están reguladas, desde 2015, en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas, en donde el concepto de “sociedad participada” aparece definido de forma insuficiente e imprecisa. Considera “participadas” aquellas que, sin ser laborales, promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores y su participación en la sociedad, sin que quede clara que beneficios adquiere ni cual deba ser esa participación que debe articularse, según se dice, “a través de la representación legal de los trabajadores”.

los que la legislación debe entrar en vigor, en las dimensiones que deben alcanzar las **grandes empresas** para pasar a ser obligadas a incorporar pautas participativas y en la atención que prestan a los **grupos transnacionales** organizados en cadenas de valor complejas.

Proponemos actuar en línea con la mayoría de las legislaciones europeas que ponen el foco legislativo en las grandes empresas, a las que aumentan las cotas de obligatoriedad al aumentar su tamaño, mientras son más laxas en las empresas de tamaños menores, a las que conceden más espacio a la voluntariedad.

- En Francia, desde mayo de 2013, la representación de los trabajadores es obligatoria solo para las empresas que emplean a más de 5.000 trabajadores en territorio francés o a más de 10.000 trabajadores en todo el mundo.
- En Alemania, el escalón de representación para constituir un consejo de supervisión se inicia para las sociedades de más de 500 empleados.

Como el numero de trabajadores no es ya una variable definitiva para medir el tamaño empresarial, asumimos la necesidad de otras variables, como el volumen de facturación. En consecuencia, proponemos para España una atención prioritaria a aquellas grandes empresas cuyo tamaño cumplen con dos de los tres requisitos citados en la Ley de Información no Financiera:

- un activo superior a 20 m €.
- un negocio superior a 20 m €.
- una plantilla superior a 250 empleados.

Tabla 3. Trabajadores inscritos en la Seguridad Social

Empresas por tamaño	Trabajadores	Tasa de variación %	
		intermensual	Interanual
Autónomos ²	1.962.774		-0,52
PYME (1-249 asalariados)	8.165.235	-0,54	3,83
Microempresas (1-9 asalariados)	2.978.683	-1,63	1,64
Pequeñas (10-49 asalariados)	2.889.575	-0,07	4,89
Medianas (50-249 asalariados)	2.296.977	0,28	5,45
Grandes (250 o más asalariados)	5.092.929	-1,19	5,25
Total trabajadores	15.220.938		3,72

Fuente: MEySS

Por otro lado, dado el peso especial que en España tienen las **pequeñas empresas** y su marcada incidencia sobre la actividad y el empleo, consideramos imprescindible defender una rebaja en el límite legislativo para que afecte a las sociedades con más de 25 trabajadores en línea con los planteamientos de países escandinavos, Suecia en particular, que han marcado ese nivel de arranque.

En particular, se considera esencial favorecer soluciones a las PYMES que permitan²⁰ dar salidas a dos tipos de necesidades singulares:

- Facilitar el relevo generacional en las empresas familiares manteniendo el arraigo económico local y territorial mediante la transmisión de la sociedad a los empleados.
- Ofrecer un esquema de reestructuración y rescate de empresas en situaciones de insolvencia.

Incluso entendemos que debe dejarse abierta la posibilidad de que empresas todavía más pequeñas se adhieran a esta propuesta legislativa. De hecho, en los llamados “servicios para las empresas” con un peso creciente en el PIB se concentran un buen número de compañías que no superan los 10 o 15 empleados, suministradoras de servicios de alto valor, también tecnológico, con niveles de facturación muy considerables. Facilitar formas societarias participativas para ese tipo de empresas, en las que el capital humano y en el conocimiento son los activos fundamentales, se convierte en algo prioritario.

En general para los tamaños menores, la **participación en los beneficios** debe servir de arranque a un primer escalón participativo, que facilite y requiera el cumplimiento de determinadas normas de transparencia sobre los resultados de explotación, en línea con lo que es común en Europa.

2.- Niveles orgánicos de actuación.

Siendo la **empresa** el nivel básico de referencia conviene descender por su organización para referirse al tratamiento de los posibles espacios internos de participación, en particular los identificados como **centros de trabajo**: fabricas, delegaciones, centros de mantenimiento...

Se trata de espacios que suelen carecer de entidad jurídica y de autonomía suficiente para las decisiones, y que, por tanto, deberían quedar al margen de esta regulación. Sin embargo, conviene matizar esa exclusión toda vez que es en los centros de trabajo donde se cuece el día a día del trabajo ciudadano y que es ahí donde tiene sentido organizar los aspectos participativos. La existencia de una representación sindical propia reclama, al menos, el derecho a la información y consulta en aquellas cuestiones específicas que les afectan, una demanda que debe tenerse en cuenta.

Al tiempo, conviene reconocer las contradicciones que provoca la transición digital que impulsa, en no pocos sectores, una nueva organización interna identificada como **cadena de suministro** que diluye y redefine los perfiles y perímetros de la

²⁰ Con ello, estaríamos en línea con los objetivos de los Planes ESOP o, en un contexto más cercano, en línea con la iniciativa desarrollada por la Diputación Foral de Guipúzcoa).

responsabilidad empresarial al despreocuparse del control orgánico de buena parte de las operaciones productivas, que pasan a ser externalizadas, mientras privilegia el control del producto final que ofrece al mercado. Esos cambios influyen en el interior de las organizaciones de dos modos:

De un lado, al propiciar centros de trabajo que asumen la forma de empresas autónomas mientras otros se mantienen con su configuración tradicional.

De otro, las nuevas dinámicas “en red” propician el trabajo a distancia que debilitan las tradicionales “in situ” que daban valor al centro de trabajo.

Las plataformas de la **economía colaborativa**, último paso en esa lógica, provocan un debate jurídico sobre la naturaleza de las relaciones entre los diversos tipos de participantes en red, cuánta de autonomía disponen o cual es el perímetro de lo que se entiende como relación mercantil o laboral.

Se trata de una circunstancia que trasciende este proyecto. De modo, que solo cuando se decante ese debate y se clarifiquen las relaciones de jerarquía y dependencia entre los participantes en ese ecosistema en transición, será posible precisar los caminos adecuados a la democratización de ese nuevo tipo de estructuras.

3.- Sujetos de derecho.

La norma debe abarcar al conjunto de los trabajadores de la empresa, **huyendo de las soluciones parciales** que afectan a subconjuntos (directivos y *stock options*, por ejemplo) o colectivos vinculados mediante *compra de acciones individuales*, aunque se facilitará la sindicación en los casos que aquellas existan.²¹

Nos centraremos en los trabajadores asalariados como principales involucrados en esta norma, por ser el colectivo más homogéneo y fácil de definir. No vemos fácil incorporar a otros *trabajadores no-asalariados* (autónomos y falsos autónomos) como titulares de los derechos de participación ni a los ubicados en *empresas vinculadas* muy dependientes de la empresa principal que suelen relacionarse bajo el rol de proveedores.

En esa línea, creemos que las circunstancias del **colectivo de trabajadores de alta rotación** (contratos de días o semanas o meses) tienen grandes dificultades objetivas para generar derechos participativos. Aún así, depende qué modelo se tome para atenuar o no esas dificultades: es obvio, que en la participación en órganos de gobierno (cogestión) pueden encontrarse formas para que este colectivo tenga voz y voto en los órganos de representación²², en mucha mayor medida que, en los sistemas

²¹ La extensión de esas prácticas a un numero elevado de trabajadores, por encima del 30%, podría dar derecho a considerar como “empresa participada” a quien así opera

²² Desde luego, podrían ser *electores* para la selección de representantes a los órganos de gobierno aunque más difícil es que pudieran ser ellos mismos *elegibles*.

de PTF, en los que los derechos a participar en el capital de las empresas suelen condicionarse a la antigüedad.

Significa que reconocemos como sujeto principal de derechos al colectivo formado por los *trabajadores estables*, o sea, a los **trabajadores fijos y asimilados**, es decir, a eventuales con contrato de duración superior a un año como señala el Estatuto de los Trabajadores.

Otros colectivos esenciales, igualmente involucrados en el futuro de las empresas (instituciones, clientes, proveedores, comunidades locales en las que se ubican unidades generadoras de externalidades negativas...), asociados al término **stakeholders**, tienen también difícil encaje en esta propuesta: de un lado, ampliaría el foco de la misma pero, de otro, haría más compleja su aplicación hasta dificultar su viabilidad. Haremos mención, en cualquier caso, a esas carencias cuando lo consideremos necesario y desarrollaremos su uso reglamentario para las **empresas públicas**, que defendemos deben tener un tratamiento aparte.

4.- Derechos políticos, grados de influencia

Desde la perspectiva de la PxDE no se puede hablar de empresa inclusiva y participativa sin la capacidad de los involucrados para ejercer influencia y, por tanto, de la posibilidad de establecer nuevos equilibrios de poder en el monopolio del gobierno de la empresa. Para los efectos de esta iniciativa, esa aspiración requiere incentivar los derechos de representación política de los trabajadores, regulando y precisando su alcance específico tanto cuando nos situamos en modelos de cogobierno como cuando hablamos de PFT.

La capacidad de participar en las decisiones es, precisamente, el objetivo fundamental de esta iniciativa. Con ello nos distanciamos de otras alternativas que, no solo desarrollan exclusivamente las soluciones basadas en la PFT, sino que, dentro de ese camino, ponen el acento solo en la regulación de los **derechos económicos**, es decir, en la forma de participar en el reparto de beneficios, mientras ignoran o limitan los **derechos políticos**, es decir, aquellos que permiten a los trabajadores participar en las decisiones de gobierno mediante el voto en las asambleas de socios.

En ese sentido, el proyecto legislativo que se propicia está obligado a definir en qué **decisiones** se puede o desea participar. Ello requiere precisar las opciones existentes y enlazarlas con las características deseadas para la arquitectura **de los órganos de gobierno empresarial**, de tipo monista o dual, cómo se explica en el próximo apartado. Las opciones existentes combinan...

- Diferentes **niveles de participación**: información, consulta, control o codecisión normalmente regulados con una escala que crece en derechos en la

medida que crece el tamaño de la empresa. Teniendo en cuenta que la información y la consulta ya están reguladas en España, la modalidad verdaderamente conflictiva es la de la participación de los trabajadores en los órganos de la sociedad y el derecho de elegir a determinados miembros del órgano de administración (sistema monista) o de control de la sociedad (sistema dualista).

- Diferentes **tipos de decisiones** según el rango de los temas tratados, privilegiando aquellas con repercusiones a medio y largo plazo: inversiones estratégicas, planes de reestructuración, nuevos productos, asentamientos territoriales, alianzas con competidores... sobre las decisiones propias de la gestión diaria.

Somos conscientes que esta descripción de los espacios de participación es demasiado abierta para aportar solidez a un cuerpo legislativo, pero no creemos que en esta fase de la iniciativa se pueda progresar mucho más allá.²³ Conviene avanzar simplemente que la norma debe precisar la forma en que interactúa con la negociación colectiva pues la experiencia demuestra que puede establecer una relación dinámica y virtuosa para precisar y ampliar los derechos de participación.

Entre las múltiples opciones existentes, desde la *PxDE* defendemos construir un **camino propio** que aproveche la experiencia de otros países y, al tiempo, sea adecuado a nuestra estructura económica y a los equilibrios de fuerzas existentes en España. Como capital propio de experiencias merecen destacarse dos referencias nacionales:

- La experiencia de dirección participada de las Cajas de Ahorros²⁴ evidenció, no solo la escasa legitimidad y control de los elegidos como representantes de los trabajadores y otros *stakeholders*, sino también su dificultad para posicionarse y optar por las decisiones adecuadas en los asuntos muy diferentes que incumben a la gestión diaria. De esa experiencia, han surgido posiciones sindicales que defienden que el alcance de la participación debería limitarse a la elaboración y control de las estrategias empresariales (inversiones...) en línea con los roles atribuidos en Alemania a los Consejos de Vigilancia.
- La experiencia de la empresa vasca *CAF*²⁵, participada por sus trabajadores a partir de la sociedad instrumental, *Cartera Social SA*, es una muestra que enlaza

²³ No contemplamos, por ejemplo, su relación con otros derechos de representación ya regulados (art. 64, Estatuto de los Trabajadores principalmente y artículo 10 LOLS sobre Secciones sindicales).

²⁴ Las Cajas de Ahorro no eran empresas públicas, pero sí entidades de crédito en las que la administración de su patrimonio y bienes se ordenan institucionalmente para la consecución de unos fines específicos de interés general.

²⁵ CAF es una empresa dedicada al diseño y fabricación de equipamiento ferroviario de alto valor, cotizada en bolsa con sede en Beasaín, con más de 8.000 trabajadores en todo el mundo y sigue construyendo su identidad desde posiciones estratégicas consensuadas entre dirección y trabajadores orientadas al diseño y fabricación de equipamiento ferroviario de alto valor. La iniciativa se mantiene después de 25 años de

con las recomendaciones de los **trust ESOP** y las recomendaciones del Parlamento Europeo de 2014. Sin embargo, a pesar de disponer de un 26% del capital y tener abierta la opción de participar en el gobierno de la empresa, los trabajadores no han encontrado una posición común que permita instrumentarse.

Son experiencias que ponen de manifiesto que no basta con “conquistar nuevos derechos participativos” y que, para ejercerlos, se necesita además una jerarquía clara de valores además de capacitación y voluntad de desarrollarlos.

5.- Arquitectura societaria

Los nuevos derechos que son objeto de esta iniciativa no pueden ejercerse en el vacío. Deben articularse en órganos de gobierno empresarial mediante una regulación que, con frecuencia, supera la legislación laboral y se adentra en el código mercantil, la arquitectura societaria y la búsqueda del buen gobierno como objetivo de funcionamiento de los órganos empresariales.

De hecho, lo habitual en Europa es que las legislaciones nacionales separen de la negociación colectiva la organización de la participación y la elección de los representantes mientras delega en la Junta General extraordinaria de cada empresa la capacidad de organizarla.

Los sistemas de participación se organizan a través de la elección directa de los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno societario. Esos sistemas son de diversos tipos:

- Uno basado en el planteamiento tradicional “**monista**” en el que todo el poder de decisión descarga en el Consejo de Administración que no debe identificarse, en principio, con obstáculos a la participación. De hecho, los sistemas de participación de Suecia o Noruega se sustentan en la presencia directa de los trabajadores en el Consejo de Administración.
- Un sistema “**dual**” basado en dos órganos de gobierno: por un lado, el Consejo de Supervisión, participado por los trabajadores en mayor o menor medida según países y tamaños de empresa, que asume las funciones estratégicas y nombra a los responsables de funciones relevantes (al director de RRHH en el modelo alemán) y, por otro, el Consejo de Dirección que asume la administración cotidiana. De este esquema societario participan Alemania, Austria y Eslovaquia.

No todos los países se decantan por uno u otro sistema. Algunos países conceden **libertad** a las empresas para decidir sus órganos de gobierno, con uno u otro formato, como Francia, Finlandia, Croacia o Eslovenia. O como Dinamarca en el que las

experiencia y ha permitido que CAF haya superado cualquier intento de asalto hostil desde grupos extranjeros y deslocalizaciones de su actividad.

sociedades anónimas, se basan en un sistema dual mientras las *sociedades de responsabilidad limitada* pueden elegir entre el sistema monista y el dualista.

Además de estos esquemas de participación directa, la declaración del Parlamento europeo encauza la solución mediante el **modelo del trust ESOP** ya descrito, donde interviene una **sociedad intermedia** para adquirir las acciones en nombre de los trabajadores, de modo que la participación de los trabajadores se produce indirectamente, desde una entidad jurídica diferenciada.

Francia ha legislado en 2006 un equivalente denominado “*fondos comunes de inversión de empresa*”, (FCPE, *fonds commun de placement d’entreprise*) que se aleja del estadounidense, más liberal, y se caracteriza por vincular su constitución y funcionamiento a la negociación colectiva y conectar la participación en el capital y en el gobierno de la empresa.

Se denomine de una forma u otra, el uso de una sociedad intermedia parece facilitar la transmisión de la titularidad sin que los trabajadores arriesguen recursos propios, ya que la adquisición se fundamenta en aportaciones de los beneficios de la empresa o está financiada por un préstamo bancario con garantía del propio fondo accionarial. Se trata de un modelo considerado técnicamente eficaz, adecuado a las PYME aunque también puede ser utilizado por grandes empresas²⁶.

6.- Elección de los representantes

Como se ha manifestado, la Comisión Europea ha optado claramente por soluciones organizativas que descargan la decisión al nivel de cada empresa y privilegian la libertad de los agentes económicos (ejecutivos y sindicatos), sobre una lógica basada en principios de interés general que optara por regulaciones de aplicación universal.

Esa óptica se manifiesta especialmente en la libertad de opciones que abre para la elección de representantes de los trabajadores, tarea en la que Francia sirve de modelo: cada empresa (es decir, su Junta de Accionistas) puede optar entre **tres opciones** para elegir a los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno, admitiéndose soluciones que ofrecen una combinación de ellas. Son las siguientes:

- Elección directa entre los empleados de la empresa y sus filiales.
- Nombramiento por el comité de empresa, el intercentros o el comité de grupo.
- Nombramiento por las organizaciones sindicales con más votos en las elecciones del comité de empresa.

²⁶ Es el caso, ya señalado, de los trabajadores de *CAF versus Cartera Social SA*.

La elección directa pretende claramente desvincular la gobernanza empresarial de los procesos de negociación colectiva, mientras que la elección indirecta, presente en la segunda y tercera alternativas, se esfuerza por conectarlos. Una opción intermedia puede consistir en la elección directa con candidatos propuestos por los comités de empresa o las organizaciones sindicales.

Utilizando como referencia una de esas tres opciones los sistemas de elección son muy diferentes en cada país. En Austria los representantes son nombrados por el comité de empresa mientras en Suecia los nombra el sindicato mayoritario. En Alemania, la legislación prevé específicamente incorporar a secretarios sectoriales o cargos orgánicos de los sindicatos, ajenos a la plantilla de la empresa, en sociedades con más de 2.000 empleados. En Volkswagen, por ejemplo, de los 20 miembros que componen este órgano, siete han sido elegidos por los trabajadores, tres por los sindicatos y el resto por los accionistas (dos de ellos del Land de Baja Sajonia).

Por otro lado, la dificultad de tomar posición sobre temas muy diversos y complejos de la administración empresarial reclama un **apoyo profesional** a los representantes de los trabajadores. Al tiempo, da pie a condicionar la propia elección: Holanda, por ejemplo, defiende que los representantes de los trabajadores en el Consejo de Supervisión sean profesionales externos (académicos, expertos en RRHH, miembros de ONGs o exsindicalistas), que no sean asalariados de la empresa. Además, en un intento de alejar esa función de la puramente sindical, prohíben expresamente que se puedan presentar a la elección aquellos trabajadores que hayan participado en la negociación colectiva.

Desde la perspectiva de la PxDE no nos parece adecuado alimentar esta **lógica gerencial** que, con la excusa de la complejidad de las decisiones, abre un camino de externalización del proceso participativo que entendemos le aleja de su principal función inclusiva. Pero sí sirve para recordar la necesidad de arbitrar un sistema que oriente a los representantes en decisiones difíciles, garantizando su solvencia.

7.- Dividendo social y desigualdad

La participación de los trabajadores en el gobierno de las empresas no es una propuesta que se agota al implantar nuevos consensos sobre los valores inclusivos de una nueva idea de empresa. Las mejoras en calidad de productos, innovación, eficiencia y competitividad que puedan alcanzarse a través de ella no tienen por qué ser suficientes para reducir la desigualdad.

La participación tiene sentido en la medida que permite también ganar influencia sobre el **reparto del valor añadido**, un objetivo que solo se puede materializar consiguiendo que los trabajadores obtengan una mayor porción de las rentas generadas: bien aumentando las retribuciones directas por su trabajo o bien aumentando las rentas indirectas como consecuencias de su cuota en el capital accionarial.

Normalmente, uno y otro nivel están relacionados. Suele ser habitual en Europa que parte de los incrementos salariales, por ejemplo, los generados por **incrementos de productividad**, se dejen de cobrar y se transformen en acciones sobre la propia empresa que el trabajador puede recuperar en determinadas condiciones o, cuando se jubila, como parte de su pensión.

La cuestión es preguntarse por el efecto acumulado de esas políticas sobre la **reducción de la desigualdad**. En ese sentido, aunque no hay evidencia de que las PFT impulsadas desde la UE hayan tenido efectos positivos contrastados a nivel macro, hay trabajos consistentes²⁷ que apuntan a que sí lo han logrado en el interior de las empresas participadas cuando la participación alcanza cierto nivel.

La razón de su escasa incidencia sobre los parámetros macroeconómicos que miden la desigualdad hay que atribuirla, por tanto, a la **escasa cuota** que el capital asalariado representa, como promedio, en el conjunto de las empresas.

De un lado, la proporción de la remuneración que procede de la participación en los beneficios tiende a ser pequeña en Europa: alrededor de un 5 % de la retribución total de un trabajador, algo menos de una paga mensual.

Lo anterior es coherente con la cuota de participación del “capital asalariado” en el conjunto del capital social. En Francia, por ejemplo, solo en un 16% de las empresas con más de 250 empleados la participación de los trabajadores supera el 10%.

La prudencia de estos resultados tiene que ver, sin duda, con las cautelas de los principios que la Comisión Europea exige a la participación, entre los que destaca el no “provocar un riesgo irrazonable para los empleados”. Se refiere al peligro que se origina cuando los planes de propiedad de acciones constituyen un elemento significativo del **ahorro a largo plazo** de los empleados. En ese caso, la quiebra de una empresa puede acabar simultáneamente con el trabajo y con las fuentes de ahorro de sus empleados, como lo demuestra el caso de Enron en los Estados Unidos.

Para evitar ese “riesgo excesivo”, las recomendaciones de la Comisión van en la línea de convertir los ingresos derivados de las PTF en aportaciones a planes de ahorro para la jubilación no conectados a la propia empresa, desincentivando las alternativas basadas en la percepción en efectivo o en la acumulación de acciones.

Sin embargo, hay soluciones que permiten escalar hacia mayores cuotas de capital asalariado que coadyuven a combatir la desigualdad:

²⁷ Lo destaca la nutrida recopilación de trabajos empíricos realizada por la European Federation of Employee Share Ownership EFES. Ver [Employee Share Ownership The European Policy, Bruselas, mayo de 2019](#).

Así, de las 11.000 empresas de EEUU sujetas a planes ESOP, del 30 al 40 por ciento tienen el **100% del capital** en poder de los empleados lo que significa que se han sabido resolver los riesgos irrazonables potenciando la participación. De hecho, los **incentivos fiscales** que apoyan a los planes ESOP comienzan cuando los trabajadores alcanzan una cuota mínima del 30% en el capital de su empresa.

Es posible caminar también en la línea socialdemócrata representada por los **fondos colectivos de inversión** de los asalariados que se implantaron en **Suecia** en los años 80 del siglo pasado. Esa solución permitía concentrar la participación de los trabajadores de todas las empresas participadas en unos fondos colectivos (de implantación sectorial o territorial) que servían para diversificar el riesgo de quiebra de una de ellas.

En la misma línea, se ha situado la iniciativa sugerida por el laborista John McDonnell que ofrecía un destino alternativo, sin riesgo para el trabajador, para las rentas de participación superiores a una cantidad. Esas rentas pasarían a alimentar un **fondo soberano** destinado a complementar la financiación de políticas públicas con una lógica de “democratización industrial”.

Este tipo de soluciones eleva el ámbito de participación por encima del nivel de empresa. Y actúa favoreciendo la línea argumentativa por la que no toda la **desigualdad primaria** se corrige actuando en el ámbito de la empresa, ya que hay elementos esenciales en esa corrección que requieren participar en la elección de prioridades en el largo plazo de la política económica: en el **“cómo producir”** (gestión del cambio tecnológico, ajustes ante demandas estacionales, externalización y deslocalización productiva...) y **“cómo distribuir los excedentes”** (salarios mínimos y máximos, control sobre los *bonus* de los directivos, bonificar o gravar los beneficios según su destino).

8.- Empresas públicas.

En una época marcada por profundas transiciones, en la que gana relevancia la definición y apuesta por sectores estratégicos, se considera imprescindible reforzar la conexión entre impulsos públicos e interés general, como están haciendo todas las grandes potencias económicas²⁸. Ello aconseja desarrollar un apartado específico para las **empresas públicas** con el propósito de imbricar eficiencia económica,

²⁸ La reciente operación de compra de la división de fabricación de trenes de la canadiense Bombardier por la francesa Alstom, es el último ejemplo en ese sentido: CDPQ (la Caja de Depósitos de Quebec), una institución pública, fundada en 1965, encargada de administrar planes de pensión y programas de seguros públicos que era la principal accionista de Bombardier, con el 33%, se convertirá, además, en el primer accionista de Alstom con el 18% del capital, superando el 10% de Bouygues, principal grupo privado francés.

sostenibilidad y participación mediante la institucionalización de la presencia de los principales involucrados en su futuro.

Situaciones como la de Endesa, que, siendo una empresa pública estratégica, de un ámbito tan sensible como la energía, ha terminado por ser una empresa secundaria de un grupo del sector público de otro país, pone de manifiesto que el modelo de empresa pública que tenemos en España es muy débil en cuanto a la defensa de los intereses nacionales y excesivamente fácil de adaptar a los intereses partidistas del gobierno de turno.

Encontrar un **blindaje institucional** suficiente y adaptado a las normas comunitarias²⁹ que incorpore en su gobierno a los principales grupos de interés es el reto que nos planteamos. Ello pasa por definir una administración “ad hoc” a la que estarían sujetas las empresas públicas para hacer de ellas organizaciones que combinen “interés general” con administración autónoma.

Una solución pasaría por la definición de “**contratos de empresa**” en los que se acotase el interés público buscado y el control de sus resultados, con indicadores globales de creación de valor, y con participación en el gobierno de aquellos “stakeholders” que sean identificables y representativos.

Otra solución podría consistir en organizar el interés general desde la figura de **Fundación** que tiene la facultad de blindar su misión presentada como la ‘voluntad del fundador’, un recurso más armado que la mera descripción del objeto social incluido en los estatutos. Conviene recordar que en España y otros países europeos es una fórmula empleada por muchos grupos relevantes³⁰. El documento fundacional de cada empresa podría establecer igualmente el modo de participación de los trabajadores y otros stakeholders en su Patronato, que es el órgano de gobierno que viene a ser el equivalente del Consejo de Administración.

La mejor conexión con el interés general debe fortalecerse con una administración que reinterprete la participación desvinculándolas del **planteamiento burocrático y centralizado** desarrollada en el siglo pasado: la propiedad pública se debe identificar ahora con “**participación social**” lo que significa una gestión democrática realizada por los principales involucrados en su proyecto: trabajadores, proveedores, clientes y

²⁹ Conviene recordar que las normas comunitarias impiden mantener la ‘acción de oro’ o instrumentos similares.

³⁰ En España hay bancos privados que son propiedad de Fundaciones Bancarias (La Caixa es el caso más notable), hay también empresas importantes cuyo principal accionista es una fundación (MAPFRE o El Corte Inglés), incluso hay algún caso del sector público como la Universidad Oberta de Cataluña que es una Fundación. En los Países Bajos y otros países de Europa no es infrecuente la existencia de empresas organizadas como fundaciones lo que impide los cambios de propiedad a través de OPAs hostiles o cualquier otro instrumento.

consumidores, comunidades locales en las que se ubican unidades generadoras de externalidades negativas y otros representantes *stakeholders* de la comunidad.³¹

De alguna forma significa recuperar y mejorar un impulso originado en los años 90, en plena oleada privatizadora, que consiguió regular la representación de los trabajadores en el gobierno tanto para las empresas que se mantuvieron en el Sector Público como para las recientemente privatizadas. En España, la negociación colectiva (acuerdo INI/TENEO con CCOO y UGT de 1995) consiguió suplir parcialmente la ausencia legislativa, consiguiendo que algunas de las empresas públicas en reestructuración admitieran representantes sindicales en su Consejo.³²

Las *empresas públicas*, (con participación de capital público de cualquier nivel municipal, regional, estatal) deben estar obligadas a escalar en las máximas cotas participativas y, al tiempo, ser vanguardia en modelos de gestión eficientes y profesionales para otorgar la máxima estabilidad y coherencia a los proyectos públicos.

9.- Incentivos para su implantación

De un lado, la naturaleza jurídica de la temática “participación” aconsejaría el empleo de un sistema institucional obligatorio, fijado por la norma de manera clara y terminante. Pero, de otro, hay que reconocer que la creación de una cultura participativa es un reto monumental que requiere tiempo para poner en funcionamiento prácticas que den lugar a casos de éxito y sirvan para generar compromiso y confianza en el avance hacia estadios superiores de participación.

Por ello, aunque la necesidad de **deshacer el nudo** que dificulta en España la generalización de formas empresariales dinámicas aconsejaría algo parecido a una Ley de Cogestión que imponga los niveles participativos y los escalones mínimos para acceder a ellos, parece conveniente acercarse a un camino intermedio que asuma parte de los elementos de flexibilidad y voluntariedad defendidos por la Comisión Europea instaurando hitos que estimulen el proceso de cambio.

Es evidente que la **empresa pública** debe participar, desde el primer momento, en una regulación obligatoria. Para el resto de las empresas la norma debería fomentar formas de participación alternativas y graduales en función del tamaño de la plantilla,

³¹ Ver el documento “Modelos alternativos de propiedad” propiciado por McDonnell, ministro laborista del gobierno en la sombra en la etapa de Jeremy Corbyn. <http://labour.org.uk/wp-content/uploads/2017/10/Alternative-Models-of-Ownership.pdf>

³² En Europa la regulación afectaba a los consejos de administración o incluso a las Juntas Directivas. En España, en 1995 se firma un acuerdo entre INI/Teneo con UGT Y CCOO que permitió la participación de los trabajadores en la reestructuración de empresas públicas. Como ejemplo, se adjunta enlace al convenio de Iberia 1996 que desarrolla la participación de los trabajadores en las diversas comisiones del Consejo de Administración.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1996-19108

que tendría carácter obligatorio para las **muy grandes** a semejanza de los modelos vigentes en Europa.

Ese camino podría iniciarse creando un registro de empresas participadas que sirviera de primera referencia de prestigio de las empresas inclusivas. Ese registro sería el punto de arranque de un conjunto de hitos predefinidos (transparencia en la información, institucionalización de la participación en gobierno, participación en beneficios, y acciones), evaluables en la negociación colectiva³³ o por un órgano independiente, que dieran paso a diferentes escalones de incentivos fiscales. Hay que explorar también la posibilidad de implementar incentivos en la contratación pública para las empresas que escalen en el cumplimiento de esos hitos.

Esos elementos serían el engranaje de una **fórmula mixta** por la que la ley fija las reglas de la participación mientras su implementación en cada empresa o grupo de empresas depende de sus circunstancias evaluadas en cada negociación colectiva, siguiendo la lógica implantada en los Planes de Igualdad.

El propósito es procurar en lo posible que la participación de los trabajadores contribuya a que las decisiones de las empresas respondan más que en el pasado a intereses generales de toda la sociedad. La credibilidad de la iniciativa dependerá, al final, de que convenza al conjunto de la ciudadanía de que la participación fomenta una gestión más justa, austera y eficiente de los recursos.

*Plataforma por la Democracia Económica
Versión actualizada a marzo de 2020*

³³ Podría servir de modelo el usado en la Directiva de los Comités de Empresa Europeos y, en España, la Ley 10/1997 que regula los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.