

Gabriel Flores

Democratizar la empresa, ¿el cuento de nunca acabar?

nuevatribuna.es, 30 de mayo de 2022.

“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 producción”.

Pues no las han promovido ni fomentado o facilitado. Los poderes públicos se han mostrado más que distraídos, a lo largo de cuatro décadas y media, con 7 presidentes de gobierno diferentes, en el cumplimiento de ese mandato que de forma taxativa establece el **artículo 129.2 de la Constitución Española**. Ese mandato constitucional explícito lleva durmiendo el sueño de los justos desde hace 44 años. Toda una vida democrática sin que las fuerzas constitucionalistas o que así se autodenominan hayan mostrado el más mínimo interés o suficiente competencia en su acción política por emprender la tarea constitucional que reclamaba y sigue reclamando ese inequívoco artículo.

Desde la aprobación de la Constitución, el interés por el objetivo constitucional de democratizar las empresas se ha visto reducido a un pequeño grupo de académicos y especialistas, la labor entusiasta pero limitada de [activistas de la economía social](#) y la iniciativa de un reducido puñado de políticos que, en los ámbitos estatal o autonómicos, intentaron con escaso éxito convertir la letra constitucional en normativa legal y cambios efectivos en el funcionamiento y en la cultura predominante en el mundo empresarial. Intentos vagos o fallidos, sin efectos visibles.

La democratización de las empresas era uno de esos fantasmas menores que de lustró en lustró enriquecían o teñían de color el debate político, pero desaparecían poco tiempo después sin dejar huella. En las últimas semanas, ha reaparecido. Ya veremos con qué suerte y si esta vez sucede algo diferente. Porque como señala con mucho tino **Ignacio Muro Benayas, en la introducción de un libro colectivo recientemente publicado (“¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo”, Editorial Catarata, 2022)**, el mundo ha experimentado en lo que va del siglo XXI convulsos cambios de gran calado que apuntan hacia un escenario más proclive a introducir reformas que lleven la democracia al interior de la empresa: a un lado, impulso de la economía del conocimiento, transición digital y peso creciente del capital humano, al otro, bajos salarios, contratos basura y polarización y fragmentación del mercado laboral conscientemente buscadas por una desregulación permanente que sólo este Gobierno de coalición progresista ha comenzado a revertir; por una parte, sobrecualificación de las jóvenes generaciones que tratan de incorporarse al mercado de trabajo, por otra, un aumento muy inferior de los empleos cualificados y un mercado laboral muy estrecho que no es capaz de ofrecer empleo a buena parte de las personas jóvenes que buscan trabajo ni, mucho menos, garantizar que esos empleos sean dignos.

[Unidas Podemos legislará para que los trabajadores participen en el gobierno de las empresas](#)

Las corrientes de fondo de nuestro tiempo que apuntan a la conveniencia de democratizar las empresas y su gestión son las mismas que han permitido desvelar las fallas e

insuficiencias de una teoría simplista de la empresa y de un modelo de capitalismo y globalización neoliberales que ha entrado en crisis en los últimos años y del que aún no sabemos si llegará a ser sustituido por otro modelo ni cuánto tiempo y cuántas crisis tendremos que vivir hasta que se renueve o sea reemplazado por otro, del que aún lo desconocemos todo.

Por sí solas, las crisis sufridas y las tendencias que reclaman cambios no provocan las reformas posibles ni, mucho menos, las deseables; pueden ocasionar, simplemente, largos periodos de decadencia sistémica y parálisis política. Las oportunidades de cambio hay que buscarlas o crearlas mediante la acción política y sus mejores armas, el diálogo y la concertación entre los diferentes actores políticos y agentes sociales y su plasmación en un acuerdo viable de país y, en el caso de los Estados miembros de la UE, en un acuerdo europeo comunitario, porque no hay soberanía nacional efectiva que no pase por un avance del proyecto de unidad que hoy se plasma en la UE y por una mayor soberanía conjunta de los Estados miembros.

Las propuestas de democratización de las empresas pueden ser un buen instrumento para enriquecer el debate político y social, esclarecer la importancia y las dificultades de los cambios y reformas que hay que llevar a cabo para intentar mejorar la situación de las empresas y animar los tan necesarios procesos de cambio y modernización productiva y empresarial. Procesos que ya han comenzado por su cuenta las empresas que pretenden acomodarse y ser parte activa en la gestión de las fuerzas que la incierta situación del mundo actual ha puesto en marcha, pero que no cuentan con un proyecto compartido de país que oriente las tareas por hacer y que ofrezca incentivos y garantías suficientes a las inversiones que podrían concretar y aproximarlas a los objetivos pretendidos. Un proyecto compartido de país que está por hacer y que no cuenta con las condiciones para acordarlo y llevarlo a cabo, lo que acrecienta la dificultad de hacer los cambios y reformas imprescindibles y pueden alimentar las falsas expectativas de que se pueden imponer cambios sustanciales desde la confrontación y por la mera vía del BOE. Algo similar a cómo la falsa confianza indujo a una mayoría progresistas a pensar, hace 44 años, que el mandato constitucional que instaba a los poderes públicos a favorecer la participación de los trabajadores en las empresas y en la propiedad de los medios de producción era bastante para promover los cambios legislativos y culturales necesarios para hacerlos efectivos.

Mencioné antes al fantasma de la democratización de la empresa con objeto de caracterizar de manera informal las conexiones de las propuestas democratizadoras con la fantasía desglobalizadora que apunta a una relocalización de la actividad productiva y las empresas que en las últimas dos décadas deslocalizaron actividades en los países emergentes y que ahora calibran la opción de volver a territorios cercanos a sus mercados y orígenes. Esa relocalización y el interés por acortar y ejercer un mayor control sobre las cadenas de aprovisionamiento harían más proclives y permeables a gobiernos y ciudadanías a favor de un cambio democratizador en la gestión y la participación de los trabajadores en el capital y el gobierno de las empresas. Pues bien, hasta ahora, ese fenómeno de relocalización no se observa, más allá de la creciente reducción de las relaciones comerciales del mundo capitalista desarrollado con Rusia, debida a su [injustificable e ilegítima invasión de Ucrania](#), ni se espera que vaya a tener un desarrollo significativo. Las razones parecen claras: las importaciones de partes y componentes fabricados en los países emergentes siguen siendo la principal garantía de mantenimiento de los bajos precios de los bienes de

consumo que exige la demanda en los países con mayor renta por habitante; además, una desglobalización de cierta envergadura impediría explotar las ventajas comparativas que ofrecen los países emergentes, tanto en la producción de productos manufactureros y componentes industriales esenciales como en la oferta de servicios a las empresas de alto valor añadido.

Sobre la participación de los trabajadores en la empresa

La desglobalización en marcha afectará en próximos años a ámbitos limitados, como el de la disminución de la vulnerabilidad energética de los países de la UE, por las vías de la diversificación de suministros y el aumento de las energías renovables, o el de la reducción de la dependencia de las importaciones de componentes industriales estratégicos, mediante la relocalización parcial en los países con mayores niveles de renta de los eslabones esenciales de las demasiado extensas cadenas de valor actuales. Las corrientes profundas en acción no señalan tanto a una desglobalización indeseada como a la puesta en pie de un nuevo orden mundial que disponga de autoridad para hacer prevalecer las reglas y los compromisos acordados, genere las certidumbres necesarias que exigen las inversiones y en el que predomine una institucionalización multilateral flexible en la atención a las necesidades particulares de los países con menor nivel de renta para impulsar su desarrollo económico. Corrientes profundas que requerirán de amplios acuerdos y nuevas reglas en la construcción del nuevo orden económico mundial que sustituirá al desgastado modelo de globalización neoliberal que ha predominado en las últimas décadas.

Democratización de las empresas y nuevo modelo de globalización se complementan y forman parte del mismo gran paquete de reformas pendientes que son necesarias para alumbrar un nuevo orden mundial cuyas perspectivas han sido oscurecidas pero también, por paradójico que parezca, iluminadas por los sucesivos y trastornadores choques sufridos por la economía mundial desde la crisis financiera global iniciada en EEUU en 2007, pasando por la pandemia de la Covid 19 declarada en marzo de 2020 y, por último, pero de no menor importancia e intensidad, por la invasión militar de Ucrania por parte del ejército ruso el 24 de febrero de 2022 y sus notables impactos económicos que cada día de más que dura la guerra se hacen más graves.

El papel de España en la construcción de un nuevo modelo de globalización más inclusivo, flexible y democrático sólo se puede pensar en el contexto de las instituciones y las propuestas comunitarias y con una conciencia clara de la importancia del fortalecimiento de la UE y de las políticas de mutualización de riesgos, deudas públicas e inversiones aprobadas en la última época. La UE es un actor clave para evitar una desglobalización espontánea, desorganizada e ineficaz o impedir el resurgimiento de una globalización sustentada en la razón de la fuerza de las grandes potencias mundiales y en enjuagues y compromisos que diluyan su inclusividad. Una globalización consensuada, multilateral, inclusiva y democrática que no cabe identificar con los estrechos márgenes de una multipolaridad impuesta con las únicas razones de la fuerza y la amenaza armada que reconoce y legitima la capacidad de decisión de las grandes potencias en sus respectivas áreas de influencia.

Cambios en las políticas económicas de la UE en plena guerra de Ucrania

Pero la democratización de las empresas es una tarea que puede emprenderse en el ámbito doméstico y sin más restricciones que las que impone la necesidad de negociar reformas

legales y propiciar cambios culturales y de comportamiento en los agentes sociales que apunten a una mayor estabilidad de los proyectos empresariales, un reparto más equitativo de los costes, riesgos y beneficios de la actividad empresarial, tanto en tiempos de bonanza económica como de crisis, y un avance en la utilización de la inteligencia colectiva y la experiencia profesional que atesoran las plantillas en el ejercicio de sus tareas y en el conocimiento exhaustivo de lo que no funciona y debe cambiarse o de lo que funciona con escasa eficacia y puede mejorarse.

Así lo ha entendido la vicepresidenta y ministra de Trabajo y Economía Social, [Yolanda Díaz](#), que tras su sobresaliente gestión en las tareas de concertación social y negociación con los agentes sociales anunció hace unas semanas, a primeros de mayo, que su próximo gran proyecto consistirá en la adecuación del Estatuto de los Trabajadores al siglo XXI y que en esa adecuación la democratización de las empresas, en la que uno de sus principales componentes será la entrada de los trabajadores en los consejos de administración de las compañías y se convertirá en uno de los objetivos importantes del Ministerio de Trabajo.

No parecen los actuales, buenos tiempos para que las negociaciones entre los agentes sociales y de éstos con el gobierno avancen; así lo demuestra, por ejemplo, el bloqueo patronal del necesario pacto de rentas destinado a dominar la inflación y evitar una espiral inflacionista, que la CEOE quiere limitar a una subida salarial que implique pérdidas en los salarios reales y la capacidad adquisitiva de las personas asalariadas, [sin ningún tipo de cláusula de salvaguardia en un plazo razonable](#), una vez que la inflación haya vuelva a su cauce de normalidad. En esta coyuntura política en la que predomina la diferenciación electoral va a ser tan difícil recuperar la capacidad adquisitiva de los salarios como abrir un camino de reformas viables que permitan democratizar las empresas y mejorar su desempeño y productividad. Pero esa realidad no basta para frenar la voluntad y el compromiso de defender los salarios o propugnar reformas legislativas que apunten avances a la consecución de empresas democráticas, participativas e inclusivas; sólo condiciona los objetivos, las posibilidades de qué se puede o no se puede lograr y la estrategia para conseguir aunar el máximo apoyo social y político en el diseño y aprobación de estas iniciativas.

Afortunadamente, estos debates llevan décadas produciéndose en Europa. Y con cierto retraso, también están presentes, desde hace unos años, en España, especialmente entre especialistas y en ámbitos académicos que ya cuentan con algunas experiencias prácticas de valor y con organizaciones específicas, como la **Plataforma por la Democracia Económica (PxDE)**, que lleva ya un tiempo reflexionando, organizando debates y publicando investigaciones y análisis encaminados a afinar y precisar las medidas adecuadas para impulsar la democracia y la participación del trabajo en el gobierno de las empresas. Fruto de ese esfuerzo de la Plataforma es la reciente publicación del trabajo mencionado antes (“¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo”, Editorial Catarata, 2022) en el que 15 especialistas, coordinados por **José Ángel Moreno Izquierdo** y **Bruno Estrada López**, analizan con brillantez, a lo largo de 10 clarificadores capítulos y una excelente Introducción de **Ignacio Muro Benayas**, presidente de PxDE, los significados de la democratización de la empresa y proponen ideas, medidas y argumentos encaminados a abrir la puerta, dar soporte teórico y concretar reformas destinadas a propiciar la negociación entre los partidos políticos, la concertación de los agentes sociales y la acción política y legislativa a favor de la democracia económica

y la democratización de las empresas. Un libro imprescindible para orientarse a través de los complejos vericuetos y argumentos de un debate que aspira a ser público.

Apuntes sobre el debate público y la acción política pendientes

Tras reflejar en la primera parte de este artículo algunos de los componentes de mayor importancia en el contexto doméstico y mundial en el que se va a desarrollar el debate sobre la democratización de las empresas y la participación de las plantillas en su capital y, más ampliamente, en su gobierno y resultados, me detendré ahora en señalar y comentar con brevedad algunos de los problemas suscitados por la lectura del libro coordinado por Estrada y Moreno que, en mi opinión, tienen mayor relevancia política o pueden generar mayores controversias en un debate y en una iniciativa de reforma legislativa que en breve comenzarán a dar sus primeros pasos.

Uno. La normativa legal que se fue configurando desde 2010, por no ir más atrás en el tiempo, con sucesivas reformas normativas (desregulación) del mercado de trabajo, era funcional con la estructura y la especialización productivas en las que se sostiene la economía española, que requiere para su buen funcionamiento y proteger las tasas de rentabilidad empresarial de un enorme peso del empleo precario mal remunerado y de baja cualificación al que la empresa puede transferir en cualquier fase del ciclo económico la mayor parte de los costes y riesgos, gracias al abaratamiento de los contratos y los despidos, al desdibujamiento de las obligaciones y restricciones de la empresa en la contratación laboral y a la pérdida de poder de negociación de los sindicatos que se ha visto favorecida por la desregulación del mercado laboral. Sólo muy recientemente se han comenzado a revertir esa normativa regresiva, gracias al esfuerzo emprendido y liderado por la vicepresidenta y ministra de Trabajo y su equipo ministerial. Pero la extrema polarización del mercado laboral y la debilidad de la capacidad negociadora de la parte sindical siguen siendo funcionales con el tipo de empleos que requiere una estructura productiva en la que sigue predominando un patrón de especialización de baja gama sustentado en pequeñas empresas intensivas en trabajo de escasa cualificación, que requieren para ser competitivas y preservar su rentabilidad de una desregulación efectiva de las relaciones contractuales entre capital y trabajo y de una presión permanente sobre los costes laborales y fiscales. A lo que hay que sumar la cultura empresarial dominante que se deriva de esa desregulación y los hábitos de gestión arraigados en esa cultura. La tarea del cambio legislativo a favor de la democratización de la economía y del trabajo queda así asociada en el largo plazo, lo que no cabe interpretar como limitación o determinación, a la modernización de estructuras y especializaciones productivas y a un proyecto de país y una financiación pública y privada que haga posible esa modernización estructural que acabe demandado, sosteniendo y extendiendo los empleos dignos.

Dos. La tarea democratizadora que ha anunciado la ministra de Trabajo no es fácil o simple. Y cuenta de entrada con la oposición explícita de la patronal que, de mantenerse, por dejación de su responsabilidad en aras de los intereses partidistas de sus representantes políticos, impediría el acuerdo y restaría muchas posibilidades de que pueda concretarse en una reforma normativa democratizadora en lo que queda de legislatura. Pero que sea de muy difícil concreción no significa que sea innecesaria o imposible ni que, en ausencia del nuevo éxito político que implicaría para el Gobierno de coalición progresista la aprobación parlamentaria de una nueva norma legal destinada a extender la democracia y los derechos democráticos al interior de la empresa, los avances que puedan lograrse en los debates y la

definición de esa reforma legislativa carezcan de importancia social o de trascendencia política. La vicepresidenta Díaz, que cuenta en la tarea con el respaldo del presidente Sánchez, ha dicho reiteradas veces cuál es su compromiso y qué procedimiento seguirá: en primer lugar, escuchar las opiniones expertas y conocer las mejores experiencias prácticas que puedan ser reproducibles para elaborar una primera propuesta; después, llevar el borrador de esa propuesta a la mesa de negociación con los agentes sociales y los partidos políticos para su enriquecimiento y depuración; por último, en un año o año y medio, aprobar una nueva iniciativa legislativa que cuente con suficientes apoyos para ser respaldada por la mayoría social y el poder legislativo. Todo, en ese camino, tiene relevancia política, aunque no se consiga en esta primera travesía llegar al mejor destino.

Tres. En la defensa de una teoría sobre la empresa más adaptada a los tiempos actuales, a los grandes retos que plantea la digitalización, la descarbonización y la mayor desmaterialización posible de la actividad económica y la utilización eficiente del talento y los conocimientos de las plantillas hay mucho por ganar. Se está jugando la mejora del funcionamiento de las empresas, como demuestran las experiencias que acumulan al menos una docena de países comunitarios que cuentan con normativas legales que obligan a la participación de los trabajadores en órganos de gobierno de las empresas en las economías más avanzadas y con mejores datos de productividad global de los factores productivos en el mundo capitalista desarrollado. Defender una buena teoría de la empresa, más adaptada a su realidad actual y al desarrollo de sus potencialidades, frente a la carga ideológica y las falsedades de una teoría convencional anclada en conceptos y realidades del pasado no es sólo un debate interesante, sino que apunta a la conveniencia y la posibilidad de generar intereses comunes que son parte de un bien común que no queda anulado por la existencia de pretensiones contradictorias y hasta antagónicas entre capital y trabajo ni por los inevitables conflictos de interés y su tratamiento. La renovación del ser de la empresa capitalista del siglo XXI está por hacer y por legislar. Y aunque es imposible saber y cuesta mucho imaginar qué tipo de empresa será la resultante, parece razonable pensar que difícilmente se puede construir la empresa del siglo XXI sin incorporar a su construcción, al menos en el mundo capitalista desarrollado, la democracia en el interior de la empresa, la democratización del capital y de los beneficios, el desarrollo de una información relevante para el control de la gestión y el reconocimiento de nuevos derechos.

Yolanda Díaz.

Cuatro. Frente a un cambio legislativo exhaustivo y pormenorizado, de muy difícil concreción, parecería más conveniente avanzar en una norma legal de incentivos eficaces que promuevan los cambios democratizadores que se acuerden, pero dejen su concreción a la negociación colectiva, porque es en ese proceso sectorial de negociación donde mejor y con mayor precisión se pueden atender los problemas particulares que atañen a cada sector, los avances posibles y los acuerdos que comprometen de forma efectiva a los agentes sociales. Más conveniente porque, además, pone el acento en que la pretensión de regular un ámbito en el que el conflicto entre capital y trabajo es un componente esencial, por mucho que el acuerdo entre las partes en conflicto sea su resultado normal, requiere de una mayor atadura voluntaria y consciente de las partes con lo acordado para que el resultado sea efectivo y no se quede en letra muerta en el BOE.

Cinco. Que el ambiente político reinante, cada vez más parecido al que acompaña a las grandes batallas y tensiones electorales, ofrezca poco espacio para el diálogo y las concesiones y acuerdos o alimente el disparate y el ruido no son razones suficientes para

abandonar el objetivo democratizador y ampliar su ámbito a la empresa. Ese empeño no debe contemplarse en ningún caso desde la óptica del ahora o nunca; tampoco, desde la percepción realista de que ahora no es el mejor momento. Todo lo que se haga hoy, como lo que se intentó ayer o se hará mañana, por debatir, conocer los argumentos de las otras partes o acercar posiciones será positivo, porque hace madurar las condiciones en las que se hace evidente que no avanzar en esa democratización es retroceder y anclar en la ineficacia y la baja productividad el tejido empresarial. La tarea es de largo aliento y de resultados que sólo podrán consolidarse en el largo plazo. Por eso, nadie debería caer en la tentación de intentar hacer ya lo que ningún gobierno ha hecho hasta ahora en democracia, cumplir con el mandato constitucional y ofrecer una ley que concrete ese mandato, aunque no cuente con claros apoyos sociales o parlamentarios y se sepa de antemano que las inconcreciones y debilidades de la nueva norma legal, en el caso de ser aprobada, la destinarían a convertirse en una ley testimonial de escasa duración y mínima repercusión práctica.

Para orientarse por esta selva de problemas y complejos desafíos por resolver y de desconocimiento de las fronteras entre lo transitable, lo poco probable y lo inesperado, el libro que aquí comentamos y el plantel de autores que expresan sus conocimientos, abordan los problemas más relevantes y comparten sus ideas y dudas con posibles lectores y lectoras son una garantía de que existe ya una reflexión con suficiente peso político y teórico para llevar adelante y avanzar en ese cambio normativo. Hay que desarrollar el debate público y político encaminado a construir una nueva teoría hegemónica de la empresa y un nuevo entramado legal democratizador que contribuya a superar los entuertos y restricciones en los que las viejas ideas sobre la empresa y su gestión han encerrado la actividad empresarial, convirtiéndose en un muro y en una trampa que impide la utilización completa de las potencialidades disponibles y la mejora de las empresas en su desempeño.

Es el momento de iniciar el camino democratizador y de ir viendo qué dificultades plantea y a dónde conduce.