

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

## **1.- LA COOPERACIÓN, BASE DE NUESTRO ÉXITO EVOLUTIVO.**

Nuestro éxito evolutivo como especie tiene que ver con nuestra capacidad para desarrollar, de forma cooperativa, sistemas de organización social capaces de proporcionar más felicidad a un mayor número de individuos de la especie. Por tanto, resulta imprescindible identificar cuáles son los elementos que, al incrementar los niveles de felicidad individual y colectiva, definen que formas de organización social son más exitosas:

- 1) En primer lugar que los individuos nos sintamos más libres. Por tanto, un sistema de organización social que garantice que un mayor número de personas alcancen mayores grados de libertad será mejor. Lograr esa mayor libertad para quienes no gozan de un sustancial patrimonio acumulado a lo largo de generaciones -muchas veces vinculado a situaciones de privilegio en el pasado- está vinculado a unos salarios justos, esto es, a una negociación equilibrada entre trabajadores y empresarios, y a un potente Estado del Bienestar que cubra determinadas necesidades básicas fuera de los precios de mercado: educación, sanidad, dependencia, vivienda.
- 2) En segundo lugar del grado de participación en la toma de decisiones colectivas sobre cuestiones que nos afectan como individuos, esto es, la libertad de alta sociabilidad que desde hace siglos ha venido desarrollándose en las, densamente pobladas y crecientemente complejas, sociedades europeas.

Esta “libertad de alta sociabilidad” parte de la consideración de que para que cada individuo se sienta más libre es necesaria la creación de estructuras e instituciones colectivas que sean capaces de proteger esas mismas libertades individuales. Protegerlas tanto del poder logrado por los grandes latifundistas de capital, que intentan entronizarse como los nuevos “monarcas absolutos” del capitalismo, como del poder de algunos burócratas y políticos que utilizan las instituciones públicas para conseguir y mantener sus propios privilegios.

Esta “libertad de alta sociabilidad” está dando lugar a un nuevo individualismo cooperativo en el que los individuos no solo colaboran por necesidades de supervivencia, como en el pasado, sino por haber interiorizado un sistema de valores que incorpora la necesidad de cooperar, de empatizar con los demás, de que haya justicia en un universo social mucho mayor que el de la tribu. Un sistema de valores que debe ser aceptado libremente por cada individuo, no impuesto por mandato divino, ni por orden del rey, ni por decisión del Politburó del Partido.

Los seres humanos hemos ido perfeccionando, a lo largo de nuestra milenaria Historia, la destreza para cooperar mediante tres “instrumentos”: la religión, el dinero -que ha dado lugar a la actual hegemonía del capitalismo- y la democracia.

La democracia ha sido el mejor instrumento que ha encontrado el homo sapiens sapiens para incrementar la cooperación social, para modernizar nuestras sociedades. Entendida la modernización social como la capacidad de una sociedad de actuar colectivamente, movilizandoo personas y recursos materiales y financieros, para lograr un objetivo y, una vez conseguido, poder volver a desplegarlos de manera continua a medida que surgen nuevas necesidades o presiones, como la define John Darwin en “El sueño del imperio”.

La virtualidad de la democracia, frente a la religión y al dinero, es que permite que todas y todos definamos los objetivos por los cuales merece la pena cooperar.

La religión y el capital -entendido como dinero en todas sus modalidades- jugaron, en sociedades más primitivas y más pobres del pasado, un papel similar al que está ocupando la democracia en el presente, y esperemos que en el futuro. Resulta obvio que la religión y el dinero tienen muchas más contraindicaciones que la democracia.

La religión en términos de restricción de las libertades, de ralentización del progreso del conocimiento y de fomento tan solo de una sociabilidad estrecha, esto es, que solo es capaz de generar sentimiento de comunidad con quienes comparten el mismo credo. Además en la religión los objetivos de la cooperación eran determinados por una casta de sacerdotes que decían interpretar los mandamientos de dios, y de paso se apropiaban de las plusvalías generadas. Por eso en la Historia de la Humanidad la religión, poco a poco, fue dejando paso al capital como el principal impulsor de la cooperación de la especie humana. Un proceso que se aceleró a partir del siglo XIX, con la irrupción del capitalismo.

Gran parte del éxito evolutivo del capitalismo ha venido determinado por lo contrario que indican algunos de sus ideólogos: el capitalismo ha generalizado la utilización de un instrumento, el dinero en sus múltiples caras y formas, que incentiva la cooperación entre las personas.

Globalmente la creación de ingentes cantidades de capital, por supuesto, con ciertos límites y regulaciones, ha sido muy funcional para la Humanidad. El propio J. M. Keynes reflexionó sobre el hecho de que una vez que el ser humano hubiera sido capaz de superar la insuficiencia de capital la economía dejaría de ser la ciencia que estudia la escasez.

Las inmensas cantidades de dinero creadas por el capitalismo han permitido un exponencial incremento de la asalarización de la población – hoy hay un total de 3.190 millones de trabajadores en el mundo-, lo que ha sido un poderoso catalizador de la modernización social. Cada año se crean 40 millones de empleos en el planeta. En 2017 había 823 millones de trabajadores más que hace veinte años.

El dinero, como un magnífico incentivo para movilizar la voluntad de millones de seres humanos, está detrás de la fascinación que el propio capitalismo generó en Marx. No hay que olvidar que Hannah Arendt consideraba el Manifiesto Comunista como “el mayor elogio del capitalismo jamás visto”.

Resulta evidente que el principal problema del capitalismo es que los objetivos para los cuales se coopera son determinados por los grandes propietarios de capital, y habitualmente tienen que ver con el hecho de acrecentar su poder.

No obstante, hasta la fecha se ha venido ignorando, en gran parte de los análisis económicos, políticos y sociales, las consecuencias que, en los países desarrollados, ha tenido el éxito del capitalismo en generar abundancia -aunque muy desigualmente repartida-, en proveernos de bienes que procuran confort material.

Desde mi punto de vista la conclusión es que se está produciendo un profundo cambio en la escala de valores morales del ser humano en las Sociedades de la Abundancia en el planeta, que son aquellas sociedades capitalistas donde la democracia se ha desarrollado en gran medida.

Los vectores que determinan la evolución del ser humano han empezado a diferenciarse radicalmente respecto a los del resto de seres vivos. La mayor parte de las acciones de los animales, nos dicen los etólogos, obedecen a una razón, a una causa: la supervivencia. Los animales viven tan solo para alimentarse, para defenderse, huir de depredadores y reproducirse, es decir, meramente sobreviven. Solo en las crías de grandes mamíferos se observan acciones y juegos que no tienen esa finalidad de supervivencia, y que podrían asimilarse a la emotividad humana.

De forma análoga en las Sociedades de la Necesidad, que eran las predominantes en el pasado, la mayor parte de los comportamientos humanos son simples conductas preprogramados en nuestro cerebro primate, previas al desarrollo del neocórtex, a la aparición de la conciencia propiamente humana como tal. En las Sociedades de la Necesidad la mayor parte de nuestras decisiones morales no son más que el reflejo de simples actuaciones destinadas a garantizar nuestra supervivencia.

Pero según se va saciando el hambre de bienestar material, que está vinculado a valores morales de supervivencia, la felicidad del ser humano, cada vez en mayor medida, pasa a depender de la libertad de las personas para decidir sobre su propio futuro, del grado de autorrealización y autodeterminación personal logrado, de la capacidad de superar dificultades, de implicarse en algo que supere a uno mismo, de tener un entorno afectivo satisfactorio. Este segundo componente de la felicidad, vinculado a la libertad y al desarrollo de actividades mentales superiores, antes estaba vetado a la inmensa mayoría de la población.

Por eso, en las Sociedades de la Abundancia, una vez que se superan ciertos umbrales de escasez de bienes, los criterios morales se alteran: 1) para la mayor parte de la población, una vez se han cubierto un bienestar material mínimo que en varios estudios se cifran en unos 20.000 euros al año, la percepción de felicidad deja de tener un componente material y está más vinculada a los elementos inmateriales mencionados, se deja de vivir para trabajar; y 2) el concepto de una justicia social universal va adquiriendo una influencia cada vez mayor entre los valores morales imperantes.

## 2.- LA DESTRUCCION CREATIVA ES LA NORMA EN UNA ECONOMIA GOBERNADA POR EL PODER DEL DINERO.

Del mismo modo que el capitalismo tiene una gran capacidad para generar riqueza, una economía de mercado que no esté gobernada desde la democracia también tiene una enorme capacidad de destruirla, la “destrucción creativa” a la que se refería Schumpeter.

La fuerte destrucción de empleo generada en los países desarrollados de ambas orillas del Atlántico norte como consecuencia de la crisis financiera de 2007-2008 no ha sido fruto de una tendencia estructural de la economía. La causa fue la progresiva desregulación financiera que se produjo en EEUU a partir de los

años noventa, y que culminó con la derogación de la Ley Glass-Steagall por parte de Bill Clinton en 1999, ocho años antes del estallido de la crisis financiera.

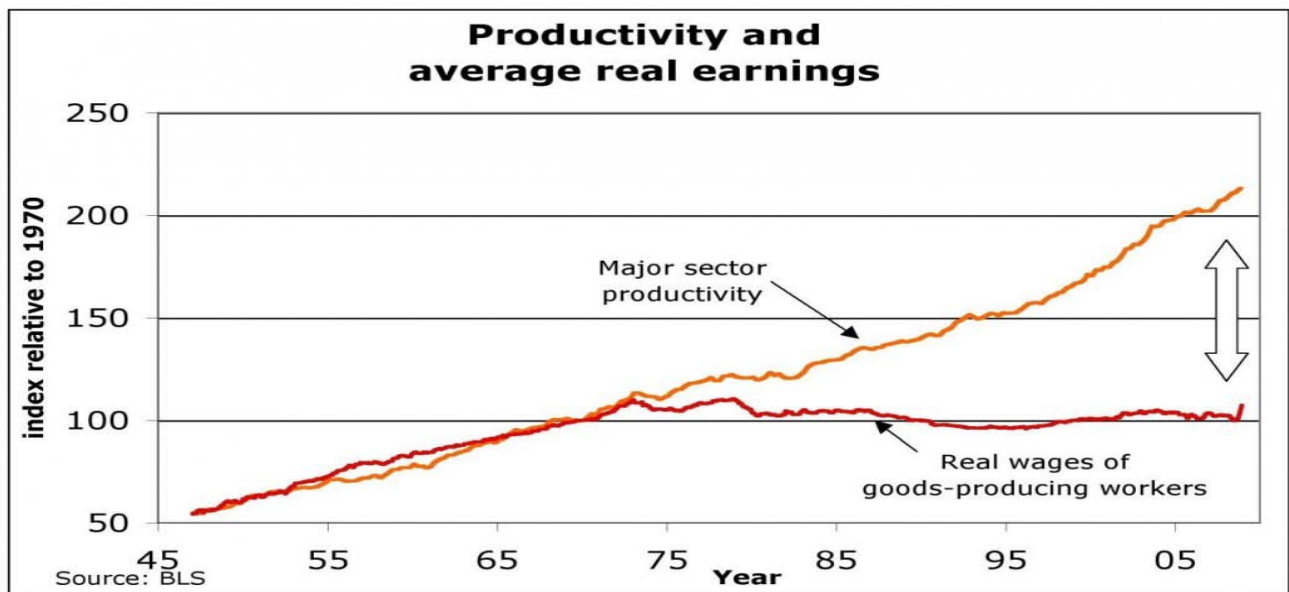
La desregulación financiera no es otra cosa que la dejación por parte del gobierno de su papel de defensor de la estabilidad macroeconómica, un bien público que debe protegerse porque beneficia al conjunto de la sociedad. Evitar nuevas burbujas especulativo-financieras es imposible sin lograr una adecuada regulación del sistema financiero teniendo que tener en cuenta los intereses de toda la población, no solo los de los grandes latifundistas de capital.

De forma paralela a este proceso de desregulación financiera, y reforzándolo, hemos asistido a un creciente predominio de un modelo de gestión empresarial basado en la maximización del valor de la acción, ignorando los intereses de los demás miembros de la empresa, desde que en septiembre de 1970 Milton Friedman escribiera su famoso artículo “La responsabilidad social de la empresa es crear beneficios”, en el que defendía que el principal fin de la empresa es crear valor para el accionista.

A partir de los años setenta en las escuelas de negocios se van extendiendo tres ideas en el campo de la gestión empresarial: 1) la empresa ya no es un lugar donde hay que llegar a consensos internos entre los trabajadores y los accionistas, el principal objetivo de los directivos empresariales es maximizar el valor de la acción a corto plazo, esto es, obtener la máxima remuneración para el accionista; 2) las grandes empresas deben concentrar su actividad en la parte del proceso productivo que crea más valor por su posición de monopolio, u oligopolio, considerando el conjunto de la cadena de valor global, y externalizar gran parte del resto de la actividad productiva más estandarizada, a la que fácilmente se puede restar valor; 3) había que doblegar el poder que los sindicatos habían alcanzado.

Como resultado de ello se observa un creciente diferencial entre los incrementos de productividad obtenidos en las empresas y los aumentos de salarios reales de los trabajadores, como puede observarse en este gráfico realizado por la Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU. Esto ha sucedido en mayor o menor medida en todos los países de la OCDE, excepto en Suecia.

## Productividad y salarios reales medios 1945-2010.



Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de EE UU.

Por tanto, los procesos de descentralización y la externalización productiva que se observan en el mundo empresarial desde hace décadas, no vienen determinados por una lógica empresarial inapelable, su objetivo es reforzar el poder del accionista y desvalorizar el trabajo.

La externalización es, en sí misma, sinónimo de desvalorización estructural del trabajo que no forma parte del “corazón de la empresa”. En muchos casos la externalización-deslocalización se dirige a otros países donde no hay sindicatos libres, o no hay derecho real a la negociación colectiva. Y la externalización en el propio país se nutre de una pléyade de pequeñas empresas subcontratadas, y autónomos, cuyos trabajadores tienen muy mermada su capacidad de negociación colectiva. Hay que recordar que en España la mayor parte de los trabajadores de las empresas de menos de cincuenta trabajadores apenas tienen una capacidad real de negociar de forma colectiva sus condiciones de trabajo.

De esta forma, debilitando a los sindicatos y su poder de negociación, los directivos empresariales han conseguido que los riesgos e incertidumbres que toda actividad económica genera por las fluctuaciones de la demanda se trasladen del capital (mayores o menores beneficios) a los trabajadores (mayor o menor desempleo y precariedad). Como resultado de ello, el empleo y los salarios se han convertido en la principal variable de ajuste en situaciones de crisis.

Ello es lo que explica, junto a las políticas de austeridad fiscal desarrolladas en la UE a partir de 2011, que en la Europa de los 28 se perdieran 3,7 millones entre 2008 y 2014, mientras en ese mismo periodo en todo el mundo se han creado 212 millones de puestos de trabajo netos, según datos de la OIT.

El actual problema de creación de empleo de calidad en los países desarrollados, de acuerdo con los estándares a los que estamos acostumbrados, es debido: 1) a la generalización de un modelo de gestión empresarial que prioriza absolutamente los intereses de los accionistas financieros cortoplacistas, y 2) a las políticas de devaluación salarial que se tomaron tras la crisis con el objetivo, en muchos casos explícito, de debilitar a los sindicatos y su poder de negociación.

El economista Jordan Brennan ha realizado una profunda investigación sobre la relación entre la desaceleración del crecimiento económico y el crecimiento de las desigualdades en Canadá y EEUU. La conclusión que obtiene es que en aquellos lugares y épocas donde el poder de negociación de los trabajadores ha sido mayor la riqueza se ha distribuido de forma más equitativa y los salarios han tenido un mayor peso en la economía. Como consecuencia de ello se ha registrado un mayor crecimiento económico, se ha incrementado en mayor medida la inversión productiva y se ha creado más empleo y de más calidad. El incremento del PIB se ralentiza en EEUU a partir de los años ochenta, cuando se asienta la hegemonía cultural neoliberal y el poder de negociación de los sindicatos se debilita.

Dean Baker, codirector del CEPR, de Washington, confirma que la excesiva atención que se presta a la digitalización como causa de la pérdida de puestos de trabajo tiene como objetivo evitar que se analicen las causas reales del deterioro de las condiciones de vida de millones de trabajadores que no son tecnológicas, sino políticas, derivadas de las medidas tomadas desde los años ochenta para debilitar a los sindicatos. No es la revolución digital, sino la contrarrevolución neoliberal según Baker, la causante de la creciente precariedad y de los altos índices de desempleo actuales en algunos países desarrollados.

### 3.- REPENSAR LA ECONOMIA DESDE LA DEMOCRACIA

Hemos visto que la democracia es un “instrumento de cooperación” superior al capitalismo, al sustituir una forma de organización de la producción y de la sociedad que es dirigida por los grandes latifundistas de capital por una dirigida por muchos más agentes sociales, entre los cuales los trabajadores deben tener un peso importante.

La democracia ha sido el mejor “invento” que ha encontrado el ser humano, a lo largo de su historia, para aunar la libertad, el conocimiento y la cooperación, los vectores de su evolución social.

Hoy en día el gran reto de la izquierda política y social comprometida con la transformación del mundo es repensar la economía, y la empresa -que fundamentalmente es un espacio de poder-, desde la democracia. Ya que lo más relevante para generar sociedades más libres equitativas y justas no es la forma de distribuir los bienes y servicios producidos, sino la propiedad de las empresas.

Por ello la democracia debe inculcarse en las células básicas de la economía, que son las empresas, exigiendo una distribución más equitativa del capital en la empresa.

Tal como expresó Rudolf Meidner, uno de los principales ideólogos de los Fondos de Inversión Colectiva de los Trabajadores de Suecia: “El poder sobre las personas y sobre la producción pertenece a los propietarios de capital. Con estos Fondos los sindicatos pueden combatir esta injusticia. Si no privamos a los capitalistas de su propiedad absoluta sobre el capital, nunca podremos cambiar los cimientos de la sociedad y avanzar hacia una verdadera democracia económica.”

Democratizar la economía debe significar mucho más que incrementar el porcentaje de capital público en la economía. En el siglo XXI la creación de sociedades más libres y menos desiguales exige que las decisiones sobre el destino de la inversión pública, y de gran parte de la inversión privada, se tomen teniendo en cuenta los intereses de la mayoría de la población. Ya que desde el mero cálculo privado sobre beneficios y pérdidas es imposible lograr una sociedad de pleno empleo con altos grados de equidad social.

La participación de los trabajadores en la empresa es la única forma de lograr que gran parte de las decisiones sobre el destino de la inversión privada se tomen teniendo en cuenta los intereses generales.

La democracia económica, aun siendo un concepto complejo que admite distintas interpretaciones, nos habla de la posibilidad de que seamos los ciudadanos quienes tomemos las decisiones sobre las cuatro preguntas clásicas de la economía: *qué* producir, para *quién* producirlo, *cómo* producirlo y *cómo* repartir la riqueza generada.



El Estado, al introducir el criterio de necesidad en la asignación de recursos para cubrir algunos bienes y servicios (sanidad, educación, etc.) permite que no sean solo los criterios de mercado, esto es, de quién tiene mayor poder adquisitivo, los que determinen *qué* se produce y *para quién* se produce.

Pero es la creación de “capital colectivo” la que permite que los trabajadores podamos participar en la toma de decisión de las otras dos preguntas clásicas de la economía *¿cómo* producir? y *¿cómo* repartir la riqueza generada?

En el *cómo* producir la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas es determinante para que, no se atiendan solo las razones de rentabilidad cortoplacista del capital, y se mejoren las condiciones de trabajo, la salud laboral, se negocie el ritmo de incorporación del cambio tecnológico, se gestione de forma inclusiva la fuerza laboral ante modificaciones coyunturales de la demanda, lo que, en términos macro de todo un país, determina la capacidad de creación de empleo estable, decente y con derechos, y de enfrentarse a la lacra de la precariedad laboral.

En el *cómo repartir* la riqueza generada, la distribución primaria de la renta entre trabajadores y accionistas-rentistas, resulta evidente que una mayor participación de los trabajadores en el capital de las empresas reduce la desigualdad social de un país.

#### 4.- SINDICATOS Y DEMOCRACIA ECONOMICA

Los sindicatos son el principal agente social que introduce democracia en la empresa, pero los sindicatos operan en diferentes marcos legales, algunos de los cuales son más favorecedores de la democratización de la empresa, y otros no.

Si bien es cierto que la participación es un concepto amplio que va desde procedimientos de información-consulta hasta la participación de los trabajadores en los órganos de la empresa no se puede hablar de participación si los trabajadores no están en situación de “influir en las decisiones que se toman dentro de una empresa, o de ejercer (cierta) influencia en los asuntos de la empresa”.

La participación de los trabajadores en los Consejos de Administración es una cuestión muy relevante en la mayor parte de los países europeos. Diecisiete de los 27 miembros de la Unión Europea, además de

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

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

Esto es algo que el sindicalismo europeo viene defendiendo desde el Congreso de Estocolmo en 1988. En los Congresos de Praga en 2003 y de Sevilla en 2007 la Confederación Europea de Sindicatos realizó una apuesta por la implicación activa en la creación de instrumentos que fomentaran la participación de los trabajadores en las empresas transnacionales que se encuentran en el espacio europeo.

Fruto de esa apuesta, y de la fuerte presión sindical realizada, en el año 2002 se aprobó la Directiva 2002/14/CE que establece un marco general sobre información y consulta de los trabajadores en empresas transnacionales, aunque la plural transposición de la Directiva a las legislaciones nacionales no ha permitido homogeneizar los mecanismos de participación de los trabajadores a escala europea. Las transposiciones de la Directiva se han hecho considerando la regulación y usos y costumbres nacionales, y en muchos casos los gobiernos de los Estados miembros han optado por una interpretación “mínima”.

Asimismo, el Reglamento (CE) nº 2157/2001 del Consejo aprobó el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE), en el que se establece que la participación de los trabajadores en una SE estará regulada por la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001. Esta legislación es mucho más avanzada que la recogida en la anterior directiva comunitaria pero su ámbito de alcance, en cuanto al número de empresas afectadas, es más limitado.

Repensar la economía desde la democracia también debe impulsar la creación de sólidos espacios de “capital colectivo” en la empresa: como planteó la ley de cogestión alemana de 1976; el Fondo de Solidaridad de Quebec (Canadá) creado en 1983; los Fondos de Inversión Colectiva de los Trabajadores instaurados en Suecia en 1984; el Fondo del Petróleo de Noruega de los años noventa; la nueva normativa francesa (2013) sobre participación de los trabajadores que ha otorgado a estos el derecho a participar en el consejo de administración de las empresas privadas de más de mil empleados; el actual debate belga sobre las “empresas de la codecisión”, la reciente propuesta aprobada por el Partido Laborista británico por iniciativa de su responsable de economía John McDonnell. Todos ellos ofrecen

marcos de intervención sindical que incrementan la participación de los trabajadores en la gestión democrática de las empresas y, en algunos casos, logran una distribución más igualitaria del capital.

La democratización de la empresa es el instrumento de transformación colectiva mediante el cual las trabajadoras y los trabajadores pueden reconquistar la hegemonía cultural perdida desde los años ochenta del siglo XX, cuando los latifundistas de capital apostaron por privatizar la política.

## 5.- ¿Y EN ESPAÑA QUÉ?

En concreto en España la participación de los trabajadores, y sus sindicatos, en los consejos de administración tiene su origen en la aplicación del Acuerdo Económico y Social (AES) de 9 de octubre de 1984, que en su artículo 21 comprometió a los firmantes a establecer medidas para la ampliación de los derechos sindicales, aunque tan solo circunscrito a las empresas públicas. Este fue el primer desarrollo, aunque no legislativo, del artículo 129.2 de la Constitución española que dice: “los poderes públicos (...) establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Fruto de ello fue la firma en 1995 del “Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública” entre el INI-Teneo y CCOO y UGT, del cual derivó la presencia de representantes sindicales en los órganos de dirección de varias empresas públicas de más de 1000 trabajadores. Como consecuencia de dicho Acuerdo ha habido representación sindical en multitud de consejos de administración de empresas públicas: E.N.Bazán, ASTANO, Astilleros Españoles, Astander, Imenosa, Juliana, Asticán, H.J.Barreras, ENSIDESA, FOARSA, AHM/SIDMED, BWE, MTM, ATEINSA, ENSA, Fca. San Carlos, HUNOSA, Figaredo, CASA, Sta. Bárbara, INESPAL, SEAT, ENDESA, INISEL, Indra, Metro de Madrid, Corporación RTVE, Navantia, el grupo siderúrgico Aceralia (donde la participación de los trabajadores en el Consejo de Administración se mantuvo incluso tras su privatización e inclusión en el grupo ArcelorMittal).

Fruto de ese acuerdo aún hoy hay representantes sindicales de CCOO y UGT sentados en el Consejo de Administración de Navantia.

La participación de representantes de los trabajadores en los debates y reflexiones en torno al presente y al futuro de estas empresas resultaron muy provechosas para los intereses de los trabajadores a la hora de

enfrentarse a expedientes de regulación de empleo, procesos de privatización, venta de empresas y cierres de centros de trabajo. Dicha actividad en los Consejos de Administración fue complementada por la acción sindical habitual en estas situaciones, movilizaciones laborales incluidas.

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

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

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

## 6.- CONCLUSIONES

No es el gobierno de los países el que se tiene que ir asemejando a un consejo de administración en función de una supuesta mayor eficacia y eficiencia de los mercados, que es falsa como han demostrado de forma recurrente las crisis financieras.

Son los consejos de administración de las empresas los que tienen que ir pareciéndose al resto de instituciones democráticas de la sociedad, donde los intereses de todos están representados, donde las opiniones de todos son escuchadas.

El futuro del empleo es la democratización de las relaciones laborales, ya que la participación de los trabajadores en la empresa tiene efectos positivos en la gestión de la misma en cuatro aspectos cruciales:

- Impulsa que las empresas amplíen la relación entre valor y coste de sus productos, favoreciendo la creación de bienes superiores, que es como las compañías de los países desarrollados ganan competitividad. De esta forma, la empresa puede hacer frente a los mayores salarios que se derivan de la incorporación de talento y compromiso de los trabajadores a la empresa, que es lo que incrementa la productividad emocional en las empresas. Todas las empresas de alta tecnología que han tenido éxito en EEUU en los últimos veinte años han tenido una importante participación de los trabajadores en su capital, aunque haya sido de forma individualizada.

- Al promover unas relaciones de mayor confianza entre empresarios y trabajadores fomenta el aprendizaje colectivo en las empresas, socializando las habilidades y capacidades individuales, de forma que se crea un clima social propicio para la transmisión del conocimiento.

- La capacidad de alcanzar consensos internos en los conflictos de intereses que surgen entre accionistas, directivos, trabajadores, proveedores, clientes y la comunidad en general para encarar los retos de un futuro con numerosas incertidumbres tecnológicas, productivas y comerciales es la clave para obtener mejoras de la productividad.

- Asimismo, en la mayor parte de los casos, la participación de los trabajadores en decisiones claves de la estrategia empresarial supone un importante contrapeso a la financiarización de la gestión que intentan imponer los accionistas cortoplacistas, los fondos de inversión. Hace a las empresas más sostenibles a medio y largo plazo, ya que se tiende a incrementar la reinversión productiva de los beneficios.

Sin embargo, no se puede obviar que las experiencias de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas desarrolladas desde hace décadas en otros países, plantean dilemas al sindicalismo:

- 1) Cabe el riesgo de que la institución incorpore a una élite de trabajadores por sus conocimientos financieros, sus puestos directivos, o su experiencia y profesionalización sindical, lo que plantea un desafío para la democracia representativa en la empresa.
- 2) Por otra parte, las obligaciones de confidencialidad pueden convertirse en un obstáculo real para la coordinación y comunicación fluida entre los trabajadores que participan en los Consejos de Administración concentrando excesivamente el poder en unos pocos representantes clave.
- 3) Finalmente, al participar en el Consejo de Administración de las empresas los trabajadores, u organizaciones sindicales, no solo adquieren derechos, sino también corresponsabilidad en las decisiones, y obligaciones, propias de su función como miembros de este órgano.

La estrategia y práctica sindical tendrá que articular las presiones corporativistas, derivadas de la práctica de participación en la empresa, con las funciones sindicales primordiales de igualación solidaria de condiciones en el mercado de trabajo a través de la negociación colectiva sectorial e intersectorial. El reto de los sindicatos de hoy en día para “integrar lo que la empresa desintegra” es cómo conjugar el seguir siendo un sindicato de clase, solidario con los trabajadores con peores salariales y condiciones laborales, sin dejar de ser una organización de extensa base social.

No hay que olvidar que el centro del conflicto económico, político y social sigue situado entre dos polos del poder: la democratización de la economía o la privatización de la política.

## 7.- ANEXO: Bienes superiores, neoartesanado industrial y productividad emocional.

En Sociedades de la Abundancia con extensas clases medias, es decir, con una amplia demanda sofisticada, el valor de muchos de los productos y servicios no viene determinado por la cantidad de trabajo físico homogéneo incorporado, sino por la calidad del trabajo cerebral, racional y emocional que incorpora factores intangibles a cada bien o servicio. Ello ha permitido que en estas sociedades se haya producido una elevada sofisticación de la demanda, tal como muestran los datos del Foro Económico Mundial.

CUADRO: Ranking mundial<sup>1</sup> de sofisticación de la demanda.

EE.UU.	1
Corea del Sur	2
Suiza	3
Japón	6
Alemania	7
Reino Unido	8
Finlandia	10
Suecia	11

*Fuente: Foro Económico Mundial.*

Asimismo, hay que tener en cuenta que el precio de esos bienes y servicios superiores, que no son homogéneos ni estandarizados, viene definido cada vez en mayor medida por la capacidad de pago de esas extensas clases medias, en lugar de estar determinado por los costes de producción, como en el pasado.

Consecuentemente, los incrementos de productividad cada vez dependen menos de cambios tecnológicos que se introducen en los procesos productivos para obtener una mayor eficiencia, para reducir costes. Esta “nueva productividad emocional” depende de la capacidad de las empresas para proyectar un valor intangible, “valor de obra de arte” a productos y servicios que antes eran considerados *commodities*.

En las Sociedades de la Abundancia los mercados de bienes superiores han dejado de ser algo propio de mercados marginales, como el de coches usados, y se han extendido a multitud de bienes y servicios que

---

<sup>1</sup> Los otros tres países con mayor demanda sofisticada del mundo son pequeños países que tienen una elevadísima renta per cápita debido a situaciones excepcionales: Qatar y EAU son monarquías petroleras, y Hong-Kong es la puerta de entrada en China.

consumimos habitualmente: lavadoras, coches, zapatos, vacaciones, formación, telefonía móvil, ropa, hostelería, restauración, las empresas desarrollan innovadoras “tecnologías de comercialización” para crear valor emocional para sus productos, mediante la valorización de la marca, la creación de intangibles o la diferenciación del producto, una suerte de “neoartesano industrial”. Decidimos comprar esos bienes y servicios en concreto no porque los necesitemos, sino porque los deseamos, por ese “valor de obra de arte” que los hacen emocionalmente valiosos para nosotros. En los mercados de bienes superiores los consumidores creemos que el precio es la señal más potente sobre la calidad de los bienes: “si es tan caro es que será bueno”.

Tal como indicó Joseph Stiglitz en su artículo *The causes and consequences of the dependence of quality on price*, publicado hace ya treinta años, en los mercados de bienes superiores la tradicional competitividad vía reducción de precios, y costes de producción, no es una garantía de que las empresas eliminen a los competidores con mayores precios y salarios y, por tanto, aumenten su cuota de mercado. Por eso no hemos asistido a unos rendimientos decrecientes de los beneficios empresariales, que había anunciado Carlos Marx.

No obstante, la creación de bienes superiores no quiere decir que en el proceso productivo de ese bien diferenciado no sigan existiendo numerosas partes del mismo que sigan siendo producciones homogéneas. Que un teléfono móvil tenga algo de valor de obra de arte para el comprador final no quiere decir que todos los procesos productivos requeridos para obtenerlo se remuneren conforme a ese criterio.

Por tanto, las grandes empresas multinacionales incrementan su productividad de dos formas: 1) creando valor emocional en sus productos, y 2) apropiándose de ese “valor de obra arte” generado gracias al poder de mercado que detentan dentro de la cadena de suministros, de su capacidad de imponer precios bajos a las actividades externalizadas, de las que extraen enormes plusvalías a costa de rebajar los salarios y las condiciones laborales de esos trabajadores.

El mundo industrial fordista, que mostró magistralmente Charles Chaplin en “Tiempos Modernos”, en el que el trabajo es considerado como algo homogéneo, en la práctica simplemente como el gasto humano de energía que hay que incorporar a las tareas productivas, sigue existiendo.

Por ello, si bien los mercados basados en la demanda sofisticada ocupan cada vez un mayor porcentaje de la actividad económica de los países desarrollados, el reparto global de la productividad dependerá del



poder de negociación de cada una de las empresas que participan en las cadenas de producción globalizadas, estando en la cúspide la empresa propietaria de la marca, que es lo que más valora el consumidor con capacidad de generar una demanda sofisticada.

Aquellas empresas que logren alcanzar posiciones de poder de mercado en la cadena de suministros dejarán de ser empresas precioaceptantes, de forma que podrán fijar los precios de sus productos, lo que les permitirá ofrecer una mayor remuneración para los accionistas, y salarios más elevados a los trabajadores.

Este es un proceso que se retroalimenta ya que más beneficios atraerán más capital y, por tanto, más inversiones, y mayores sueldos permitirán contratar a los mejores trabajadores que generarán mayor productividad emocional.

El peso creciente de los bienes superiores en los países desarrollados hará que cada vez alcancen más importancia los trabajos que aportan valor intangible a los productos y servicios, calidad, creatividad y emocionalidad, que también es un trabajo fundamentalmente cerebral. En estas actividades, además de los incrementos salariales, hay otras formas no materiales de retribuir el trabajo que son un importante estímulo para que las empresas aumenten esta Nueva Productividad Emocional, ya que esta depende fundamentalmente de motivar a estos trabajadores. No tiene mucho sentido que las empresas que producen bienes superiores incrementen su productividad obligando a los trabajadores a soportar largas jornadas agotadoras, o sustituyéndolos por máquinas.

Por eso aquellas cuestiones relacionadas con la democratización de la empresa cobran cada vez más importancia: la percepción de libertad del trabajador en la utilización de su tiempo, la autorrealización, la propia participación de los trabajadores en la definición de las grandes líneas de dirección estratégica de las empresas.

Pero no podemos olvidar que remuneración final –material y no material- de estos trabajadores dependerá del equilibrio, o desequilibrio, entre los poderes internos en la empresa, de la participación de los trabajadores en su gestión, de su capacidad de negociación colectiva, y de la propia posición de la empresa en las complejas cadenas de suministro globales que ya agrupan a más de 400 millones de trabajadores.

## 8.- BIBLIOGRAFIA

Acemoglu, Daron, y Robinson, James A. (2012). Por qué fracasan los países. Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza. Barcelona. Deusto.

Anderson, Elizabeth (2017). Private Government. How employers Rule Our Lives (and Why We don't talk about it). Princeton. Princeton Univ. Press.

Arias Maldonado, M. (2014). «El acto fantástico». Revista de Libros. 30/09/2014.

Bostrom, Nick (2013). «Existential Risk Prevention as Global Priority». Global Policy, Volume 4 . Issue 1. February 2013.

Cohen, J., y Runciman, D. (2018). «The Democratic Coming Apart». Boston Review. July, 11, 2018.

Dahl, R., (1989). Democracy and its critics. New Haven. Yale University Press.

The Economist Intelligence Unit (EUI) (2018). Democracy Index 2017. Free speech under attack. London. The Economist Intelligence Unit.

Estrada Lopez, B. (2011) “Frente al capital impaciente”. Fundación 1º de mayo.

Estrada Lopez, B. (2018) “La Revolución Tranquila”. Editorial Bomarzo.

Susan (2018). «What have we done?: Silicon Valley engineers fear they've created a monster». Vanity Fair. September 2018.

García Moriyón, F., y Sanz García, T. (2016). «Adam Smith, moral y economía». Encuentros Multidisciplinares. Madrid, nº. 52, enero-abril 2016.

Llaneras, Kiko, y Carretero, Nacho (2016). «Las paradojas del progreso: datos para el optimismo». El País, 30/12/2016.

- Mcpherson, C. B. (2005) [1962]. La teoría política del individualismo posesivo. De Hobbes a Locke. Madrid. Trotta.
- Novak, Michael (1982). The Spirit of Democratic Capitalism. New York, N. Y. Simon and Schuster.
- Rosenthal, Caitlin C. (2018). «How Slavery Inspired Modern Business Management».
- Aglietta, M., y Rebérioux, A. (2009). El capitalismo financiero a la deriva, Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Brink, A. (2007), «A Normative Theory of the Firm», sin datos.
- Coriat, B, Coutrot, T., Pérez, R., y Weinstein, O. (2012), «Empresas: salir de la financiarización», en VV. AA., Los economistas aterrados. Cambiar de economía, Los Libros de la Catarata, Madrid.
- Fernández Steinko, A. (2005), «Democracia económica y legitimidad política», Lan Harremanak, 12— (2013), «Democracia económica para una salida de la crisis», Revista de Economía Crítica, 16.
- Spitz, Jean Fabrien (2018). «Le capitalisme démocratique. La fin d'une exception historique?». La vie des idées. Consultado el 08/09/2019 en <http://www.laviedesidees.fr/Le-capitalisme-democratique.html>
- Stewart, James (2018). «The 9.9 Percent Is the New American Aristocracy». The Atlantic June 2018.
- Younkins, Edward (1998). «The Conceptual Foundations of Democratic Capitalism». Social Critic. Winter 1998. Consultado el 09/09/2019 en [http:// www.quebecoislibre.org/younkins16.htm](http://www.quebecoislibre.org/younkins16.htm)
- Hagen, I. M., y Mulder, B. J. (2012), «Why stakeholders?», en S. Vitols y J. Heuschmid, European company law and the sustainable company: a stakeholder approach, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Johnston, A. (2012). » Recent developments in stakeholder theory: from the productive coalition to the governance of social costs», en S. Vitols y J. Heuschmid, op. cit.

Mahoney, J., Asher, C. C., y Mahoney, J. (2004), «Towards a property rights foundation for a stakeholder theory of the firm», [https://business.illinois.edu/working\\_papers/papers/04-0116.pdf](https://business.illinois.edu/working_papers/papers/04-0116.pdf), sin datos.

Melle, M. (2015), «Sobre el gobierno corporativo: democratizar la economía», Economistas Frente a la Crisis.

Melle, M., Rodríguez, J. M., y Sastre, J. M. (2007), Gobierno y responsabilidad social de la empresa, AECA, Madrid.

Merino, A., y Moreno, J. A. (2017), «La maximización del valor accionarial», Diario Responsable, 2, 8 y 14 de junio.

Montier, J. (2014), «The World's Dumbest Idea», GMO White Paper, diciembre.

Moore, T., y Rebérioux, A. (2007), «The Corporate Governance of the Firm as an Entity: Old Issues for the New Debate», Working paper series: REFGOV-CG-14.

Pollin, J. P. (2006), Essais sur la gouvernance, Document de recherche du LEO - DR LEO 2003-25.

Rebérioux, A. (2003), «Gouvernance d'entreprise et théorie de la firme. Quelle(s) alternative(s) a la valeur actionariale?», Revue d'économie industrielle, vol. 104, 4.º trimestre.

—(2005) «Les fondements microéconomiques de la valeur actionariale. Une revue critique de la littérature», Revue Économique, 56 (1), 51-75.

—(2008), «Les entreprises cotées ont-elles pour seule responsabilité de servir l'intérêt de leurs actionnaires?», Regards croisés sur l'économie, 2008/1 (3).

Retolaza, J. L., y y San José, L. (2017), «Hacia una nueva teoría de firma orientada al bien común», Revista de Responsabilidad Social de la Empresa, 26.

Rodríguez, J. M. (2003), *El gobierno de la empresa: un enfoque alternativo*, Akal, Madrid. —(2006), «Valor accionarial y orientación stakeholder: bases para un nuevo gobierno corporativo, *Papeles de Economía Española*, 108, 10-26.

Weinstein, O. (2013), «The Shareholder Model of Corporation, Between Mythology and Reality», *Accounting Economics and Law: A Convivium*, 3(1): 43–60.