

# **DEMOCRACIA ECONOMICA EN LA EMPRESA Y FUTURO DEL TRABAJO:**

**Bruno Estrada López, CCOO**

**Alvaro Orsatti, RELATS Latinoamérica**

**Noviembre 2019**

En el marco de la preparación de la Iniciativa del Centenario de la OIT, finalmente concretada en 2019, se constituyó (en 2017), la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo (CMFT), integrada por especialistas seleccionados de los tres mandantes de la Organización. La CMFT presentó su informe final en enero de 2019, para su utilización como insumo principal de la discusión a realizarse en la 108 Conferencia (junio 2019) , para la aprobación de la Declaración del Centenario sobre Futuro del Trabajo.

Ese documento incluía importantes recomendaciones sobre un capítulo temático que, en ciclos anteriores, había tenido un importante desarrollo en esa Organización, que si bien manteniendo su presencia, tenía poca visibilidad desde un período prolongado de tiempo: la presencia sindical en la

empresa, generalmente denominada “representación en el lugar de trabajo” (RLT, en adelante).

- “los comités de empresa, los dispositivos de consulta e información y la representación de los trabajadores en los consejos de administración, son mecanismos de probada eficacia para hacer frente a los retos del cambio y permitir que las personas influyan en su propia vida laboral” (sección “representación colectiva”)

-“instituir consejos consultivos de las partes interesadas o establecer representación de éstas en órganos de reglamentación financiera (sección transparencia”)

La importancia de este hecho se sostiene aún cuando la Declaración final no incluyó ese texto, así como muchos otros también recomendados<sup>1</sup>.

De hecho, el tema está presente, fuera de OIT, en discusiones y propuestas que se realizan en el marco del debate sobre futuro del trabajo fuera de OIT, generalmente con la denominación “democracia económica en la empresa” (DEE, en adelante)

Este artículo presenta:

- una descripción sobre el desarrollo histórico de la RLT/DEE a nivel nacional (principalmente en países europeos) e internacional (en la propia OIT).

Europa, la región donde más lejos se ha llegado

---

<sup>1</sup> Es evidente la influencia que tuvo el enfoque conservador del grupo de empleadores que, en la práctica, no acompañó sugerencias que habían sido aceptadas por especialistas de su sector en la Comisión.

-el registro de nuevas iniciativas sobre el tema desde el sindicalismo, en algunos casos en alianza con representantes de la política y la academia.

-conclusiones finales, dirigidas a promover una instalación más amplia en la actual discusión sobre futuro de Trabajo.

## **I.Desarrollo histórico y actualidad de la normativa sobre RLT/DEE**

**Nivel nacional y regional europeo.** Se han cumplido cien años desde que, previo a la terminación de la Primera Guerra, en 1917, varios países europeos (Reino Unido, Austria, Alemania, Checoslovaquia) adoptaran políticas nacionales que instalaban la RLT/DEE. Posteriormente (1923), Alemania la reafirmó con una reforma constitucional.

Este primer ciclo incluye también a América Latina, con la Constitución Mexicana de 1917 y Rusia, al establecer comités obreros en la industria.

Al finalizar la Segunda Guerra, se inicia un nuevo ciclo aún más intenso, con leyes en Finlandia, Austria y Bélgica (1946-48), acuerdos nacionales en Noruega, Dinamarca, Suecia (1945-7), decretos en Polonia, Checoslovaquia, España (1945-47), y reglamentos en Bulgaria (1947). Este segundo ciclo incluye el desarrollo de un modelo superior: la autogestión yugoslava (1950) y la cogestión alemana (1951). Hubo también una breve experiencia cogestiva en Italia.

En el plano de la integración europea:

-en 1994, se aprobaron las Directrices sobre Comités de Empresa Europeos, como punto de llegada de una propuesta (Gverling) de 1980 que fue largamente discutida.

-en 2001-3, se aprobaron nuevas directivas sobre “involucramiento de los trabajadores” y sobre “información, consulta y participación, así como reformas positivas de aquellos Consejos, en 207 se reforman las Directrices, y en 2009 se contempla esta dimensión en las nuevas decisiones sobre sociedades anónimas europeas

-más adelante, se destacan también los Fondos Colectivos de Inversión de los Trabajadores establecidos en Suecia 1984<sup>2</sup>, y la ley francesa de 2014 que otorga a los trabajadores el derecho a participar en el consejo de administración de las empresas privadas de más de mil empleados.

Como suma de este proceso de largo plazo en las experiencias nacionales y los avances en el plano regional, Europa presenta actualmente una base considerable de institucionalidad respecto de la DEE. 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, y Noruega, tienen sistemas que garantizan el derecho de los trabajadores a estar representados en Consejo de Administración, o de Supervisión, de sus

---

<sup>2</sup> Fuera de Europa, es también el caso del Fondo de Solidaridad creado por la Federación de Trabajadores de Quebec en 1983

empresas con poder de decisión. En catorce de estos países (Alemania, Finlandia, Austria, Dinamarca, Francia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Suecia, Eslovaquia, Eslovenia, Chequia, Hungría y Noruega), la legislación establece amplios derechos de participación en empresas públicas y privadas. En cuatro países los derechos reconocidos son más débiles, principalmente en el sector público (España, Grecia, Irlanda y Portugal). (cf “Repensar la economía desde la democracia”, Bruno Estrada. Publicada en el sitio de la Plataforma, junio2019)

## **II. Normativa mundial desde OIT**

OIT reflejó la parte final de este proceso, encargando un estudio comparativo (1951) y proponiendo una recomendación, que fue aprobada al año siguiente (Recomendación 94 sobre Colaboración en el ámbito de la empresa, 1952) 1

El tema reapareció, ahora con más fuerza, en el segundo quinquenio de los sesenta, dando lugar a un quinquenio clave en la Organización: primero, dos recomendaciones, la 129 sobre Comunicaciones dentro de la empresa, y la 130 sobre el Examen de las reclamaciones; luego dos reuniones técnicas tripartitas (Ginebra, 1967 y Belgrado, 1969), un nuevo estudio comparativo y, finalmente, la aprobación del Convenio 135 sobre Representación en el Lugar de Trabajo (denominación abreviada de “Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Posteriormente, el mayor desarrollo normativo se refirió a los comités mixtos/paritarios sobre higiene y seguridad en

el trabajo, con el Convenio 155 (1981), al que sucedió el Protocolo de 2002, y el Convenio 187 (2006). En esta normativa se admite la existencia de comités exclusivamente de trabajadores.

En paralelo, el tema aparece también en el Convenio 154 (1981) sobre Negociación colectiva, que reconoce la posibilidad de funciones negociales a los representantes electivos, y en el Convenio 158 (1982) sobre Terminación de la relación de trabajo.

Pero otro instrumento que pudo haber mencionado la DEE fue la resolución Promoción de empresas sostenibles (2006), que desde entonces es el eje de la acción del grupo de empleadores en OIT para defender su perspectiva<sup>3</sup>. De

Hace cerca de diez años, el LAB/SIN, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo de OIT presentó un importante documento descriptivo del proceso normativo en favor de la DEE en el mundo, con una evidente intención promocional (“Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores”, por Gianni Arrigo y Giuseppe Casale, 2010).

El documento sistematiza el acervo de OIT, aclarando aspectos técnicos. La siguiente es una selección:

---

<sup>3</sup> La interpretación dada por los empleadores al contenido de la resolución parte de la defensa de una causalidad determinada: “no hay trabajo decente sin empresas sostenibles”, junto a la defensa de políticas macroeconómicas favorables a los negocios, con un abanico de medidas, desde la creación de un “clima” favorable, hasta la defensa del derecho de propiedad. En todas formas, la resolución introduce el siguiente párrafo genérico sobre la participación, al promover un “ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores... los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo”. El enfoque sindical, por el contrario, ha invertido aquella causalidad: “no hay empresas sostenibles sin trabajo decente”, lo que trae una redefinición de la “sostenibilidad”.

1. En un planteo general, se utilizan tres indicadores: a. la presencia, es decir el número de afiliados a las organizaciones sindicales; b. la influencia, en cuanto al impacto real de la acción sindical por medio de la negociación colectiva y la capacidad de movilización en conflictos laborales y sociales en general; c. la audiencia electoral, mediante el voto a nivel de la empresa, para nombrar representantes de todos los trabajadores (afiliados o no) en los lugares de trabajo.

Esta última forma es la que se denomina Representación en el lugar de trabajo, el cual abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

2. Se utiliza la expresión “participación de los trabajadores en las decisiones dentro de las empresas” o directamente “participación de los trabajadores”, entendida siempre a nivel de la empresa.

3. La Representación en el lugar de trabajo es una forma de participación “indirecta”, opuesta a la “directa” (los propios trabajadores). Se excluye a los “círculos de calidad” y “comités consultivos conjuntos”, así como la “consulta y colaboración” que se refiere al nivel macro (con las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores).

4. El concepto de “involucramiento de los trabajadores” incluye la “información, consulta y participación”. La consulta se refiere al intercambio de opiniones y establecimiento de un diálogo, y la participación se define como la influencia del órgano representativo de los trabajadores y de sus miembros en los asuntos de la

empresa. En este marco, la participación “activa” se deriva del derecho a elegir o designar algunos de los miembros del órgano administrativo o de vigilancia de la empresa, o el derecho de recomendar y/o oponerse a la designación de miembros de esos organismos. Un caso extremo de participación fuerte es el de la cogestión y formas semejantes y más estables de colaboración

6. En relación con la negociación colectiva. OIT ha blindado la negociación colectiva, en el sentido de que la representación en el lugar de trabajo no puede reemplazar la negociación colectiva, existe una relación simbiótica, en el sentido de una estrecha relación con influencia recíproca, dentro de lo cual la participación es un preámbulo a la negociación. Asimismo, algunas limitaciones de la negociación colectiva pueden superarse con la ayu

Respecto de los comités mixtos/paritarios:

1. su objetivo recibir información, examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud y ser alentados a proponer medidas en este campo; ser consultados cuando se prevean - y antes de que se ejecuten - nuevas medidas importantes; ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores; estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales; poder contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa; tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicarse con los trabajadores; poder contactar con

los inspectores del trabajo; poder contribuir a las negociaciones en la empresa; disponer de horas de trabajo remuneradas; recurrir a especialistas asesores.

Respecto del Convenio 135:

- los representantes en el lugar de trabajo son las personas reconocidas como tales por la ley o la práctica nacionales y ubica dos modalidades: representantes propiamente sindicales y representantes surgidos por la vía electiva, incluyendo representantes no sindicalizados, al tiempo que cuida que esta segunda forma no vaya en desmedro de la presencia sindical en la empresa. La norma garantiza la protección contra todo acto que perjudique a los representantes en cuanto a la eventualidad de despidos y su actividad como tal, incluyendo facilidades apropiadas para su desempeño, tiempo libre para la formación y la asistencia a eventos, el ingreso a todos los locales, el reparto de publicaciones, y el acceso a los representantes de los empleadores. Los representantes sindicales también tienen garantizado la afiliación, la participación y su protagonismo en la negociación colectiva.. en la empresa; disponer de horas de trabajo remuneradas; recurrir a especialistas asesores.

Los representantes sindicales también tienen garantizado la afiliación, la participación y su protagonismo en la negociación colectiva..

#### **IV.Desarrollos propositivos recientes**

**Los Manifiestos europeos y español, 2018.** Sectores sindicales, políticos y académicos de Europa, desde una promoción inicial de sindicatos españoles, ha avanzado hacia una toma de posición en el tema RLT/DEE, expresado en:

-primero, en mayo de 2018, se aprobó el Manifiesto “Trazando una nueva senda para Europa”, “llamamiento europeo para la participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas”, con la firma de 80 personalidades representativas del sindicalismo, la política y la academia (ver Anexo).

-luego, en noviembre 2018, la Plataforma por la Democracia Económica, auspiciada por la Fundación Primero de Mayo de CCOO, Economistas Frente a la Crisis, y Economistas sin Fronteras, aprobó su documento fundacional “El momento es ahora”, firmado por varios de los españoles que habían formado parte del Manifiesto, con el agregado de otros (ahora con un peso mayor de personas involucradas en la economía social) abriendo la posibilidad de nuevas incorporaciones<sup>4</sup>. Inmediatamente, la Plataforma publicó el monográfico “Reivindicando la democracia económica en la empresa”, y construyó un sitio web [democraciaeconomica.blog.wordpress.org](http://democraciaeconomica.blog.wordpress.org)

El Manifiesto parte de una crítica a la actual Unión Europea, por su opción en favor de la “primacía accionarial”, mientras la economía real y las/os trabajadoras/es eran olvidados en el proceso. Como resultado, los beneficios empresariales vienen creciendo a expensas de los salarios desde los años noventa. Esto no

---

tiene sentido. Las/os trabajadoras/es son parte integrante y central de las empresas: los accionistas aportan capital, pero las/os trabajadoras/es contribuyen con su tiempo, habilidades y vida. Por eso es hora de revisar la situación de los 140 millones de trabajadores, para que no queden fuera de la construcción de la UE por más tiempo”.

El texto comenzaba con la siguiente reflexión, del mismo orden que la del Manifiesto: “asumimos que hablar hoy de Democracia Económica supone adentrarse en un terreno sobre el que se ha producido una pérdida casi absoluta de referencias comparada con épocas pasadas. Términos como autogestión, cogestión o participación del trabajo en las empresas, que en los 70 significaban para sindicatos, organizaciones sociales y partidos progresistas un intento serio de superar la democracia formal y avanzar en la igualdad real de las personas, están hoy rodeadas de un silencio ensordecedor, caídas en el profundo olvido...se acepta de manera retórica la importancia de la economía social o la participación del trabajo en las empresas como supuesto reflejo de la importancia del “capital humano”, se asume como deseable aumentar el peso del cooperativismo como instrumento defensivo o se airea el discurso de la responsabilidad empresarial... pero en todos los casos como soluciones subalternas, como guindas superfluas o como espacios marginales conectados a planteamientos éticos.

...en ningún otro terreno el fervor apostólico liberal ha calado tanto. Se trata de una auténtica derrota ideológica que busca instalar en la sociedad un estado de apatía que interiorice como verdades universales las ventajas

económicas de la verticalidad jerárquica, su eficiencia natural, certezas que contrastan con la supuesta ausencia de voluntad participativa de las mayorías o la incapacidad para ponerse de acuerdo entre colectivos diversos y/o dispersos... en el que pareciera que no hay casos de éxito que puedan servir como paradigmas alternativos.

...pareciera que el concepto de Democracia Económica haya quedado ubicado en el pasado y navegara descolgado de cualquier idea de **modernidad**. O que, en contra de todas las evidencias, los cambios tecnológicos no favorecieran el desempeño horizontal y la gestión participativa. O que nociones como la “economía colaborativa”, lejos de representar una posibilidad universal real de lo digital, hayan nacido precisamente para camuflar la lógica mercantil y evitar el debate profundo sobre las aportaciones que ofrece la tecnología en construir modelos alternativos eficientes.

Es el momento de recuperar iniciativas dispersas y dotarlas de un cuerpo coherente que redefina y actualice la agenda de la Democracia Económica.

La perspectiva utilizada incluye la propuesta de distintas vías (comercio justo, crédito social, la defensa de bienes comunes, la economía solidaria (desde el cooperativismo tradicional hasta lo colaborativo digital), las soluciones institucionales que faciliten la defensa del trabajo autónomo/a y las microempresas, la economía feminista, que deberían ser visibilizados dándoles coherencia, rompiendo aislamientos desde la comprensión del conjunto, revitalizando y **recuperando un sentido de unidad** que conduzca a las nuevas señas de identidad de la democratización económica”.

Pero siguiendo con el objetivo de este artículo, aquí destacamos lo referente a la DEE (se destaca especialmente la “gran empresa”), proponiendo “reformas -que sientan las bases de nuevos derechos, y obligaciones para las empresas- proporcionan una impronta para un nuevo modelo europeo a basado en el legado de un humanismo que ha de convertirse en una fuerza en la globalización”. Entre las cinco reformas (no exhaustivas) que se plantean figura la referida a la DEE<sup>5</sup> en los siguientes términos:

-“Fortalecer la participación de las/os empleadas/os en las empresas. Las/os empleadas/os deberían tener derecho a elegir representantes en los consejos de administración de las empresas, como ya es el caso en 18 de los 28 Estados miembros y en el 44% de las empresas más grandes de la UE. Para los países que integrasen este nuevo derecho, esto debería hacerse de acuerdo con sus tradiciones y prácticas de relaciones industriales. En términos generales, los derechos de los sindicatos y de los comités de empresa también deberían mejorarse!

Impulsar la Democracia Económica significa demandar y extender la cultura de la participación en la gestión de todo tipo de empresas.

---

<sup>5</sup> .Elegir la economía real, Crear una autoridad independiente sobre movilidad de las/os trabajadoras/es, Crear un deber de vigilancia en relación a (empresas) subcontratistas, Crear un marco de información vinculante adaptado a los desafíos del siglo XXI.

una organización basada en unidades productivas más democráticas; la innovación, incluida la disruptiva, es un valor colectivo que requiere participación y un clima laboral que revalorice el trabajo; que el monopolio de poder de los grandes accionistas y de los primeros ejecutivos en las grandes compañías es fuente de destrucción de valor a largo plazo

Debe extenderse a las **empresas convencionales**, y en particular a la gran empresa donde la participación de los múltiples agentes que contribuyen a la generación de valor de manera colectiva debe encontrar representación en los equilibrios de poder.

Es el momento de impulsar y coordinar todo tipo de iniciativas para que la democratización económica forme parte de la agenda política.

Otra iniciativa hasta aquí no mencionada, de la que participamos, es la RELATS, Red Europeo Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo ([www.relats.org](http://www.relats.org)), constituida en 2015 con el acompañamiento desde España por la Fundació Primo de Mayo de CCOO y la Fundació Francisco Largo Caballero de la UGT, a las que luego se sumaron el CELDS, Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social, vinculado a la UCLM, Universidad Castilla La Mancha, el IET, Instituto Estudios del Trabajo, vinculado a la UAB, Universidad Autónoma de Barcelona, la ALAL, Asociación Latinoamericana de Laboristas (con sede en

Colombia), y la HOAC, Hermandad Obrera de Acción Católica (con sede en España)

En este marco, el tema de la DEE, en su doble vertiente de RLT<sup>6</sup> y de economía social, fue parte esencial del diseño temático de la RELATS desde el comienzo, contando con la inspiración del mencionado trabajo de Arrigo y Casale, quienes aportaron un nuevo texto especial para la sección (“La representación colectiva en los lugares de trabajo”, 2015)<sup>7</sup> y con un análisis empírico comparado entre las dos regiones (“Representación en el lugar de trabajo: modelos europeos y latinoamericanos”, por Pere Beneyto (Fundación Primero de Mayo y Universidad de Valencia) y Alvaro Orsatti, 2015)

Desde América Latina, diversos autores vinculados al CELDS/UCLM y otros, aportaron a un análisis sobre el estado del arte sobre este tema en esa región, que tiene una notoria debilidad (excepto en el caso de Argentina), por lo que en esta región es aún más urgente la instalación del tema como un factor de reforma hacia la democratización de la empresa (cf “Representación en el lugar de trabajo: estado de situación en A.Latina-Caribe, por Alvaro Orsatti, 2019)

En el plano estratégico, el sindicalismo confederado a nivel regional tiene un posicionamiento que promueve la DEE (nuevamente en lo referido a RLT y economía social) desde hace veinticinco años. Considerando solo las

---

<sup>7</sup> En la sección también se ha incluido un balance de estos autores sobre la situación en otros países, tomado de su propio estudio.

manifestaciones más recientes de la CSA (creada en 2008), se encuentran dos manifestaciones:

-por un lado, el programa sobre autorreforma sindical (2010) incluía el siguiente eje:

“Estructuras en la empresa. Junto a las estructuras de la propia Central/Confederación, la Autorreforma requiere la creación o profundización de estructuras ubicadas a lo interno de la empresa (comités, secciones), cuando se trata de colectivos de cierto tamaño, como forma de acción sindical directa en el lugar de trabajo. La existencia de organización sindical en la empresa es fundamental para que exista negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a formulas de cogestión o autogestión. Sin relaciones sociales, la empresa queda limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción”.

-por otro, la PLADA (Plataforma de Desarrollo de las Américas (2014) incluye la siguiente línea:

“Promover la existencia de órganos de representación de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, mecanismos transparentes de rendición de cuentas y acceso desburocratizado al registro sindical” (punto 42)

## **V.Síntesis y reflexiones finales**

A la vista de lo descrito hasta aquí, encontramos:

-un escenario europeo donde el tema de la DEE está considerablemente instalado a nivel nacional y comunitario.

-un acumulado de normas internacionales de trabajo en la OIT que también ha avanzado, aunque con insuficiente visibilidad

-el contenido de las propuestas de la CMFT es una buena iniciativa, que podría colaborar en el relanzamiento del tema.

-una doble iniciativa (primero europea y luego desarrollada en España) desde sindicalistas, políticos y profesionales para promover un nuevo ciclo. En ello ha tenido un papel importante el sindicalismo europeo (incluyendo la CES) y español, principalmente CCOO, desde el área de Democracia Económica y Desarrollo Productivo de la Fundación Primero de Mayo, así como UGT y ELA.

Nota-De todas formas, pueden observarse descuidos de la Organización como los dos siguientes: el Convenio 135 aparece frecuentemente mencionado como parte del conjunto de normas sobre derecho colectivo (junto a los de libertad de asociación y negociación colectiva) pero ello no es sistemático, porque son también habituales las menciones exclusivamente a los Convenios 87 y 98. Asimismo, al momento de presentar una tipología de convenios, a los efectos de buscar los textos en el sitio web, OIT no menciona el tema.

Desde la perspectiva histórica utilizada en este artículo, resulta evidente la existencia de un elemento cíclico de carácter político en los desarrollos alcanzados en DDE por los Estados nacionales y la OIT. Es obvia la relación entre las primeras normas y el devenir de las guerras mundiales pero, además, hay que tener en cuenta el comentario de el Arrigo y Casale en el segundo de sus documentos antes mencionado, se explicita que los años de oro (fines de los sesenta e inicios de los setenta) coinciden con episodios puntuales de radicalización social (el Mayo francés, y el Verano Caliente italiano), junto con la fuerte tracción de la experiencia socialdemócrata alemana, en su mejor momento. La menor presencia del tema en las siguientes décadas puede vincularse fácilmente con los procesos políticos vinculados a la caída del Muro.

Pero hay otra expresión del gran intelectual italiano, el sindicalista Bruno Trentin, que resume en pocas líneas la dialéctica de largo plazo: el sindicalismo apoya los avances en la vigencia de los derechos de ciudadanía de los trabajadores, como el derecho a la instrucción pública y la protección en caso de desempleo y enfermedad. Ello, en los mejores momentos del Estado de Bienestar, de alguna forma reequilibró los términos del conflicto social, al mejorar la distribución del ingreso. Pero “estos fueron solo resarcimientos externos al centro de trabajo, que puso entre paréntesis los derechos y libertades del trabajador en ese ámbito”.

Retomar el instrumento de la DDE no implica desconocer los cambios en los modelos de empresa que se han estado produciendo, y que ahora se discuten ya

plenamente en el marco de la Iniciativa del Centenario de OIT y en gobiernos nacionales (por ejemplo, en Alemania, con la Industria 4.00).

El objetivo esencial de la figura de DE ESE mantiene pero debe reconfigurarse en función de las nuevas empresas de menor tamaño, en tanto se la sigue promoviendo en las empresas de mayor tamaño siguiendo el paradigma tradicional.

En épocas de economía de plataforma, este debate se refuerza, y ya tiene aportes como el de Pastor....

La democratización de la economía es la cuestión nuclear para consolidar sociedades ricas e igualitarias, ya que desde el cálculo privado sobre beneficios y pérdidas es imposible lograr una sociedad de pleno empleo con altos grados de equidad social.

Esta iniciativa no desconoce las profundas transformaciones productivas y laborales de las últimas décadas, incluyendo una generalización de la menor escala de tamaño de las empresas, por el fenómeno de la desintegración vertical, sino que vuelve sobre el formato observado en la tradición de la gran empresa para promover su adopción en empresas más pequeñas e,

incluso, disponer de una base para reflexionar sobre la representación en los “nuevos lugares de trabajo”.

## **Estrada2019**

Construir esta “utopía cercana” exige que las decisiones sobre el destino de la inversión pública, y de una parte sustancial de la inversión privada, se tomen teniendo en cuenta los intereses de la mayoría de la población.

Por eso los consejos de administración de las empresas tienen que ir pareciéndose al resto de instituciones democráticas de la sociedad, donde los intereses y opiniones de todos estén representados. No al revés.

Ernst Wigforss, ministro de Economía de Suecia de 1932 a 1948, que fue el gran constructor del Estado del Bienestar sueco, dijo hace más de ochenta años que “la democracia no debía detenerse ante la puerta de las fábricas”.

Para conseguir que todos los ciudadanos puedan disfrutar de altos grados de libertad en todos los campos de la vida personal y social resulta *imprescindible ensanchar la base de la democracia en las empresas, ya que lo más relevante para generar sociedades más igualitarias y más libres no es la forma de distribuir los bienes y servicios producidos, sino la propiedad de los mismos.*

Por eso repensar la economía desde la democracia debe crear sólidos espacios de “capital colectivo” en la empresa: como planteó la ley de cogestión alemana de 1976; los Fondos Colectivos de Inversión de los Trabajadores que se instauraron en Suecia en 1984; el Fondo de Solidaridad

creado por la Federación de Trabajadores de Quebec en 1983; la ley francesa de 2013 que ha otorgado a los trabajadores el derecho a participar en el consejo de administración de las empresas privadas de más de mil empleados; o quienes hoy en día defienden en Bélgica las “empresas de la codecisión”.

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 impulsaron la contrarrevolución neoliberal con el objetivo de privatizar la política y la sociedad.

---

## **Anexo I**

Firmantes, agrupados inserciones laborales, sociales y políticas:

1. Sindicalistas y profesionales vinculados al sindicalismo Unai Sordo, secretario general de CCOO; Pepe Alvarez, secretario general de UGT; Ramón Gorriz Villalta, presidente de la Fundación Primero de Mayo; Cristina Faciabén, secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO; Pepe Álvarez, secretario general de UGT; Luca Visentini, secretario general de la CES; Adolfo Muñoz "Txiki", secretario general de ELA-STV; Josef Středula, secretario general del sindicato checo CMKOS; Frances O'Grady, secretario general de Trade Union Congress Royaume Uni; Olivier Favereau, profesor de economía en Paris Nanterre y codirector del Departamento de Economía y Sociedad del Collège des Bernardins) con apoyo del secretariado de la CES; Ricard Bellera i Kirchhoff, Presidente del Comité de Coordinación de los Consejos Sindicales Interregionales Europeos (ETUC), Sara Lafuente Hernández, Investigadora en el ETUI); José Carlos González, sindicalista de CCOO, Begoña del Castillo, coordinadora de asuntos Europeos de CCOO, Bruno Estrada López, economista, adjunto al SG. de CCOO.

2. Políticos: Udo Bullmann, président del Groupe de l'Alliance Progressiste des Socialistes et Démocrates del Parlamento Europeo; Enrico Letta, ex primer ministro italiano; Poul Nyrup Rasmussen, ex primer ministro dinamarqués, ex

presidente del PSE; Gabriele Zimme, diputado europeo, presidente del Grupo Gauche unitaire européenne / Gauche verte nordique; Pascal Durand, diputado europeo, vicepresidente del Groupe des Verts / Alliance libre européenne); Elmar Brok, diputada europea, PPE; Dominique Potier, diputada delo PS, Dany Cohn-Bendit, ex diputado europeo; Nacho Alvarez, secretario a cargo de economía en Unidas Podemos.

3. Académicos: Thomas Piketty, director de estudios de la Ecole des hautes études en sciences sociales, y profesor de la Ecole d'économie de Paris; Antonio Baylos, Catedrático de Derecho del Trabajo UCLM; Belén Cardona, catedrática de Derecho del Trabajo de la UV; Manu Escuderom secretario de Política Económica y Empleo del PSOE; Miguel Martínez Lucio, Profesor titular en Work and Equalities Institute, University of Manchester; Paloma López Bermejo, Eurodiputada en el Parlamento Europeo (GUE/NGL); Marcos de Castro Sanz. ex presidente de CEPES, Ignacio Muro Benayas, profesor honorario UC3M, vocal de Economistas Frente a la Crisis; Gael Carrero Gros. investigadora del Departamento de Antropología de la UAM vocal de Economistas Frente a la crisis, profesor de Comunicación en la U Carlos III; José Angel Moreno. vicepresidente Economistas Sin Fronteras; Félix García Moriyón. profesor honorario; Diego Santos, economista; Juan A. Gimeno Ullastres, catedrático de universidad y miembro del Patronato de Economistas sin Fronteras; Miguel Moreno Torres, periodista y miembro de Economistas sin Fronteras; Eusebio Pérez Viñas, sociólogo, experto en gestión y administración de empresas; Sandra Salsón Martín, psicóloga, cooperativista, presidenta de REAS Madrid e integrante del Consejo Confederal de REAS red de redes; Eduardo Sánchez Iglesias, profesor de ciencias políticas y sociología de la UCM; Fernando Sabin Galán, sociólogo y cooperativista; Amparo Merino Segovia, profesora titular de Derecho del Trabajo UCLM, Gustavo Matías Clavero, profesor titular de Estructura y Economía del Desarrollo en la UAM, Christophe Clerc, abogado, Descartes Lega

**Firmantes del xxx provenientes** del Manifiesto: Lafuente, González, Alvarez, Moreno, Merino, de Castro Sánchez, Muro Benayas, Salsón, García Moriyón, y Estrada López, agregándose: Fernando Sabin Galán, sociólogo y cooperativista; José Carlos González Lorente. sindicalista CCOO; Paula Moreno, economía social, Ayuntamiento de Madrid; Carmen Castro García, economista, investigadora en políticas de género; Mario del Rosal, profesora de economía de la UCM; Gabriel Abascal, activista de las finanzas éticas, ex presidente de Fiare Catalunya; Jose Antonio Canillas, dirigente de sociedades laborales y presidente de ASESCAT (Confesal Catalunya); Silvia Carrasco Pons, antropóloga y profesora de la UAB; Francesc Castellana, presidente de

la Fundación Utopía; Agustí Colom, economista, profesor de la UB; Joan Carles Gallego, economista, ex secretario general de CCOO de Catalunya; Alfons Labrador, presidente de la Fundación Cipriano García; Josep Llabina, dirigente de sociedades laborales y activista de la economía social; Carme Martínez Ruzafa, profesora y sindicalista de CCOO; Miquel Miró, economista y cooperativista; Oscar Rando, cooperativista y presidente de la Fundación EsperanzaH!; Albert Recio, economista, profesor de la UAB; Pere Rusiñol, periodista, director de la revista Alternativas Económicas; Montse Sagarra, economista, consultora y activista de la economía social; Rosa Sans, directora de la Fundació Cipriano García Llorenç Serrano, sindicalista, responsable del Centre de Recerca i Estudis Sindicals (CERES); Mariana Viltnitzky, periodista, revista Alternativas Económicas.