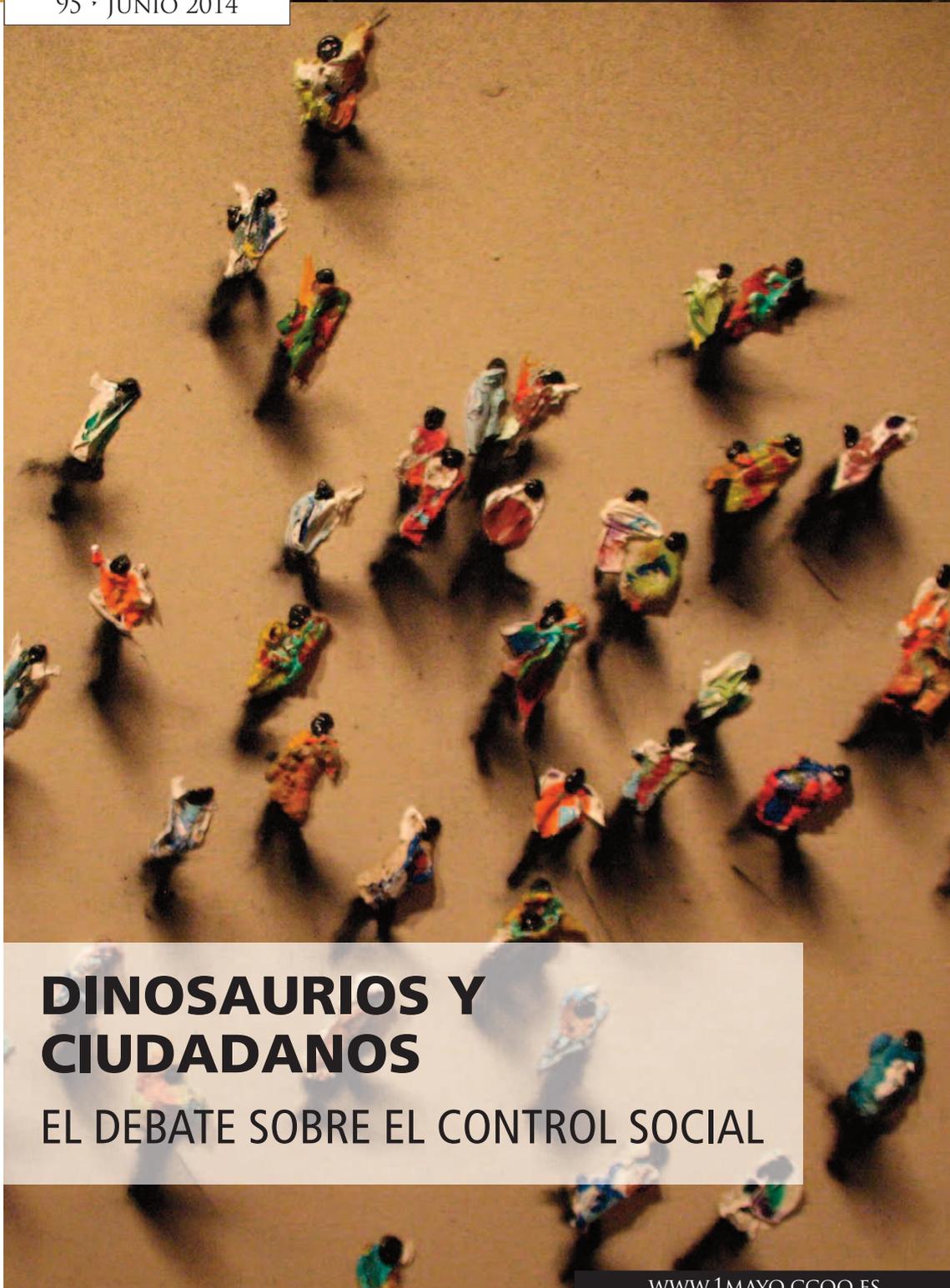


FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

95 · JUNIO 2014



DINOSAURIOS Y CIUDADANOS

EL DEBATE SOBRE EL CONTROL SOCIAL

WWW.1MAYO.CCOO.ES

DINOSAURIOS Y CIUDADANOS. EL DEBATE SOBRE EL CONTROL SOCIAL

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 95
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Junio 2014

DINOSAURIOS Y CIUDADANOS. EL DEBATE SOBRE EL CONTROL SOCIAL

IGNACIO MURO BENAYAS
ECONOMISTA.
MIEMBRO DEL CONSEJO ASESOR DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

Este artículo recoge la intervención del autor en la jornada celebrada el 29 de mayo de 2014 sobre 'Legitimidad y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea'.

DINOSAURIOS Y CIUDADANOS. EL DEBATE SOBRE EL CONTROL SOCIAL

El Artº 129.2 de la Constitución, dice: «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»

INTRODUCCION

Las siete palabras del texto de Augusto Monterroso («**Cuando despertó, el dinosaurio todavía estaba allí**») pasan por ser el microrrelato más corto construido. Si su autor hubiera decidido emplear una palabra más, podía haber escrito que «...el dinosaurio ya no estaba allí» y dejarnos un mensaje optimista, trasladarnos que la pesadilla había concluido, que la fuente de angustia y pesadumbre se había disipado por arte de magia. Pero Monterroso prefirió transmitirnos una imagen presente, permanente, cruda de los problemas que «siguen ahí» porque «todavía» no se han resuelto.

Nuestros dinosaurios todavía siguen ahí quizás porque, realmente, aún no hemos despertado. Este debate es, así lo considero, parte de ese despertar. Así que, siguiendo con el ejemplo de Monterroso, intentemos contar, con brevedad y sencillez, lo que queremos decir.

PROGRESO SOCIAL= CONTRAPODERES EN LA EMPRESA

Propongo entrar a debatir experiencias sociales concretas que nos aporten luz sobre nuestra realidad, una realidad sobre la que creo que tenemos una perspectiva falseada, una mirada ideológica cargada de tópicos. En mi opinión, la izquierda y el movimiento sindical sigue utilizando *la brocha gorda* al referirse a sus grandes señas de identidad, sigue repitiendo mucho y sistematizando poco el debate sobre la idea de progreso social que defendemos, excesivamente volcada sobre la noción de «**PROPIEDAD PÚBLICA**» como solución y avanzando muy poco sobre la idea del **CONTROL SOCIAL..** (De control social «sobre los medios de producción», que diríamos utilizando el viejo lenguaje de nuestros clásicos.)

Defiendo que la mejor forma de enfrentarse al dinosaurio es impulsando el debate sobre la participación de los trabajadores en las empresas dentro de una estrategia global de **DEMOCRATIZACIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO**. Defiendo que cualquier iniciativa en ese sentido facilita un relato integrado a favor de la economía colaborativa, de la reivindicación del trabajo

como fuente principal de riqueza, en la defensa del «bien común» como expresión de la propiedad colectiva, reivindicando la innovación como tarea colectiva, reclamando la necesidad de repensar el funcionamiento de la empresa en general y también de la pública, del estatuto de sus gestores...

Ese es el camino que permite al mundo del trabajo **tomar la iniciativa** en temas como los incentivos y el poder absoluto de los equipos directivos o en el establecimiento de contrapoderes a las minorías de control; es el camino que permite resaltar experiencias del gobierno democrático en las empresas y avanzar en la dialéctica entre eficacia y participación, comprobar su repercusión en la innovación y la competitividad.

Defiendo que hay que **RECUPERAR Y REVITALIZAR LAS MEJORES EXPERIENCIAS HISTÓRICAS** sobre la participación del trabajo: socialdemócratas (cogestión Alemania, fondos de asalariados de Suecia, Austria) las experiencias de autogestión (Yugoslavia), la participación de los trabajadores en el capital (los planes ESOP de EEUU), el extraordinario recorrido de la Cooperación Mondragón (estudiada y alabada por la izquierda norteamericana)....

Defiendo que, con sus contradicciones, todas esas experiencias forman parte de **NUESTRO modelo social y productivo**.

CAJAS, SANIDAD, EMPRESAS PÚBLICAS, APRENDIENDO DE LAS EXPERIENCIAS CONCRETAS

¿Pero cómo «pasar de las musas al teatro», de la inspiración a los hechos, cuando algunas experiencias recientes, y singularmente la participación de los sindicatos en la gestión de **LAS CAJAS DE AHORRO** han generado tanta desazón? Pues, precisamente, abordando seriamente los errores cometidos, que son esencialmente lo que la sociología empresarial denomina «**problemas de agencia**», de pautas de relación con los gestores (cómo se elijen, por cuánto tiempo, cómo se controla la relación entre medios y fines) extrayendo experiencias que puedan hacer coincidir el progreso económico y el progreso social.

La coherencia entre medios y fines, es decir, cómo de singular debe ser el voto de un sindicalista en cada caso, es *tarea harto difícil*, que requiere un recurso permanente a expertos y a consultas y debates democráticos.

Decidir cuando decir no y cuando sí en un Consejo de Administración es muy difícil. Los inversores institucionales (fondos inversión, pensiones, hedge fund) que participan en las empresas tienen Proxi advisor o «asesores de voto»: hasta para ser un «fondo buitres» uno debe tener asesores!

Es la ausencia de consciencia ante esas dificultades, de criterios para establecer pautas de comportamiento, lo que alimenta los errores. Es eso lo que ha dejado indefensos a los sindicatos y la izquierda ante los ataques de la gran banca que ha aprovechado la crisis y sus errores ante el ladrillo, pero sobre todo la indefensión en la que hemos dejado a las Cajas, para acabar con lo que consideraba «una anomalía»: que la mitad del sistema financiero haya estado gobernada con criterios sociales durante décadas, que haya sido impulsora de criterios públicos y políticos, sí políticos digámoslo con orgullo, en la financiación local, evitando el efecto de *exclusión financiera* que, sin duda, ahora sufriremos.

Otra experiencia reciente, igualmente relevante, tiene que ver con la gestión de otros recursos esenciales, en este caso los de **LA SANIDAD**. Desde los medios conservadores, (o sea desde casi todos los medios) se ha puesto especial hincapié en que (también) desde las comunidades gobernadas por la izquierda se han producido externalizaciones de servicios más o menos centrales, que Andalucía o Cataluña, la gobernada por el tripartito, también habían impulsado esas prácticas. Que todos somos lo mismo.

Y como desde la *izquierda social realmente existente*, de brocha gorda, se asimila externalización a privatización, como no parece que queramos distinguir si el receptor es una fundación, una cooperativa de médicos o de trabajadores sanitarios o una empresa pública, pues volvemos a perder el norte y a quedarnos sin referentes para enjuiciar los errores, para ver cómo corregirlos, ni para explotar los aciertos, para defenderlos. Es un típico ejemplo en que se confunde cuestiones funcionales (unidades centralizadas o descentralizadas, internas o externas) con cuestiones de gestión y control social (otra vez, los problemas de agencia) y con cuestiones referidas a la propiedad (pública o privada), el único criterio que admitimos para distinguir entre progreso y regreso.

¿Acaso lo es? No, no lo es. No es cierto que **LA EMPRESA PÚBLICA** garantice, por serlo, la defensa de un bien común ni de un interés general.

La realidad es que suele ser, y lo digo por experiencia, el reino de los gestores tipo **monarcas absolutos**, sin ningún contrapeso, tampoco el accionarial puesto que no es el Estado el que la controla, sino un Consejo de Administración compuesto por funcionarios que cumplen una función de rutina, dispuestos a bendecir lo que proponga el gestor de turno. El Estado son ellos. Y esa realidad facilita una gestión cortoplacista, sometida a los vaivenes y visiones personales de los directivos elegidos, con escasísima continuidad del discurso. Al analizarla, aparecen, una vez más, los problemas de agencia que nos lleva a plantearnos como debe ser el modelo de gestión de los intereses colectivos. Y cómo y de qué forma la sociedad (y por supuesto los trabajadores) debe estar representados, precisando cómo se eligen esos representantes, con qué criterios de valor y con qué fin, por cuanto tiempo.

Si la propiedad definida como pública lo fuera realmente, si la sociedad hubiera encontrado mecanismos de participación y control, con contrapesos que garantizaran, al tiempo, renovación y continuidad y eficacia y participación, los fracasos históricos, como el de la URSS, que acabaron convertidos en una retórica vacía, no se habrían producido.

CINCO DEBATES ESENCIALES

De lo que se trata es de aprovechar cualquier nueva experiencia para **avanzar en el CONTROL SOCIAL sobre las grandes decisiones**, apechugando con las consecuencias de los errores, pero defendiendo los aciertos, contribuyendo a una dialéctica de aprendizaje colectivo positivo.

Al no hacerlo, se hurta a la sociedad de **cinco debates esenciales**:

El primero es **cómo avanzar en las «experiencias abiertas» de gestión (con contrapoderes democráticos)** sean cuales sean las **formas de propiedad** que afrontemos: *propiedad privada, propiedad colectiva o cooperativa, propiedad pública*. Y sean cuales sean el tamaño de las empresas.

El segundo es distinguir y **precisar los espacios de participación y control**: si interesa participar en la **gestión diaria** o solo en el **control de las decisiones estratégicas**.

El tercero es preguntarse **si el sindicato es el vehículo adecuado de participación** (en la gestión o en el control) o deben serlo **los trabajadores** en elecciones específicas directas, manteniendo el sindicato una parcela de control diferenciada.

El cuarto es preguntarse cómo inciden esos elementos en la **generación de valor económico y social**. De un lado, si la participación resta o no funcionalidad a la autoridad y en qué asuntos, si la democracia entorpece o no la **eficacia** de determinadas decisiones. De otro, defender y demostrar que las gestiones participativas favorecen la **innovación**. Comprobar cómo la dialéctica colectivo/individuo incide en los dos tipos de innovación existentes: la que nace de la modificación continua de las pequeñas rutinas y la que nace de la genialidad de una nueva pauta que rompe con todo lo anterior.

Y el quinto y último, pero no el menor, **cómo trasladar estos debates al espacio político y sindical**, como superar sus casuísticas y sus aspectos técnicos, introducir referencias ideológicas que simplifiquen sus miradas, convertirlo en algo que interese a los cuadros y a las mayorías.

Articular en un mismo discurso todas estas iniciativas que conducen y aspiran al CONTROL SOCIAL, recuperar las experiencias y los debates de otros momentos históricos y otros lugares, es dotar de significado la vieja denominación de *sindicato de clase*, pues aporta luz a las reflexiones sobre el trabajo y sobre el papel actual, más activo y participativo, del trabajador ciudadano.

Hacerlo es el único modo que se me ocurre para asegurarnos un pronto despertar social y que, cuando se produzca, no habrá un dinosaurio que nos cierre la salida. Pero no hacerlo, o demorarse en hacerlo, puede que nos indique que el monstruo que nos impedía la salida era realmente una ficción, que el dinosaurio somos nosotros.

DE COMO SE LO PLANTEAN LOS OTROS. LA IDEOLOGÍA DE LA DERECHA COMPASIVA Y LA DERECHA LIBERAL

EEUU, 1971,

Planes ESOPs de propiedad accionarial de trabajadores. (Employee Stock Ownership Plan)

Más de 11.000 empresas siguen acogidas

Representan entre el 17% y el 21% de la fuerza de trabajo (más cuanto más recesión)

Suponen el 14% de las compañías que cotizan en bolsa, **las que tenían más valor** (en 2007) incluidas las tecnológicas **GOOGLE, Microsoft, INTEL...**

El soporte ideológico de los legisladores VSOP

Desde una cierta *derecha compasiva* se construye una exposición de motivos para justificar las normas que impulsan los Planes ESOP y **la necesidad de que los trabajadores participen en el capital**

*“En una economía de mercado avanzada, los trabajadores deben hacerse capitalistas”
Cuando las máquinas reemplazan a los trabajadores en la producción de riqueza...*

*... el valor de su trabajo en relación al valor del capital se desvaloriza...
Entonces, solo con la participación en beneficios los trabajadores no conseguirán ingresos para mantenerse a sí mismos y a sus familias.
Deben hacerse accionistas para poder sobrevivir en su jubilación.*

EEUU. (2009)

La interpretación de Jack Welch, prestigioso exCEO de GEE, sobre las medidas de Obama para salvar el sector del automóvil con el apoyo de los sindicatos

“Resulta difícil imaginarse que esto salga bien: el sindicato, que ciertamente desempeñó un papel importante en la caída de Chrysler, tomará propiedad de la mitad de las acciones. **Estamos comenzando a tener miedo.**” Jack Welch. El Economista. 15-5-2009

Desde el recurso al miedo Jack Welch pasa a elaborar **argumentos ideológicos medidos**:

Trabajadores lentos/ Directivos rápidos

Una vez más se abre la puerta a la posibilidad de que se presente un escenario que enfrente a **trabajadores de reacción lenta** con **administración empresarial dinámica**, situación que fue común en Estados Unidos antes de que el comercio mundial entrara en auge, con la excepción de que en la actualidad la competencia mundial es más agresiva que nunca.

La participación hace perder competitividad

“La ola creciente de influencia sindical (no solo en los sectores tradicionales de gente de clase trabajadora, sino también en bancos, empresas aseguradoras y en todas partes del sector servicios) sugiere la **reducción de la competitividad** estadounidense, justamente cuando nuestro país menos puede darse ese lujo.”

Todo reparto de poderes es disfuncional

En Carolina del Norte el pasado 29 de abril, los accionistas del Banco de América, envaletonados parcialmente por los sindicatos, votaron a favor de que el Director Ejecutivo (CEO, por sus siglas en inglés) Ken Lewis dejara de ser presidente de la junta directiva. ¿Qué tiene de malo eso? Nada, en términos de que los accionistas tienen voz y voto. Todos estamos a favor de eso. Sin embargo, a nosotros **no nos gusta que dos personas se dividan los dos puestos ejecutivos más importantes** porque esto propicia enfrentamientos entre ellos y todas las tendencias disfuncionales. Cuando hay dos jefes, por lo general se reciben **instrucciones encontradas**.

¿Esta la gestión empresarial desprovista de ideología?

¿Quién es Jack Welch?

“El Wall Street Journal (WSJ) comentaba en 2002 el escándalo de las indemnizaciones pagadas a los primeros ejecutivos. Ponía como referencia a Jack Welch (General Electric), reputado gestor, pero que consiguió una pensión vitalicia de 800.000 \$ anuales además del derecho a usar aviones, limusinas y helicópteros de la Compañía, así como un apartamento de lujo en el Central Park de Nueva York” ◆

