

## ECONOMÍA Y TRABAJO



Yolanda Díaz, con el secretario general de CC OO, Unai Sordo (izquierda); y el de UGT, Pepe Álvarez, el 28 de septiembre en Madrid. / DIEGO RADAMES (EP)

# Díaz retoma el plan de llevar a los sindicatos a los consejos de las empresas

Busca desarrollar un artículo de la Constitución que recoge que “se establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”

RAQUEL PASCUAL, Madrid  
La vicepresidenta segunda del Ejecutivo y ministra de Trabajo en funciones, Yolanda Díaz, ha recuperado en el acuerdo de Gobierno entre el PSOE y Sumar varias reformas que no le dio tiempo a implantar en la anterior legislatura. Una de las que ha pasado más desapercibida y que el futuro Ejecutivo de coalición pretende aprobar dentro del marco del diálogo social consiste en articular la participación de los sindicatos en los órganos de decisión de las empresas, como serían los consejos de administración. Es un asunto espinoso del que Díaz ya empezó hablar en su intervención durante la manifestación sindical del Primero de Mayo del año pasado. Pero la patronal no considera que deba regularse con una ley, según apuntan fuentes empresariales.

Fuentes del Ministerio de Trabajo resaltan la “importancia” de haber incluido esta medida en dicho pacto y consideran “insólito” que “hasta ahora el desarrollo de este precepto constitucional se haya restringido prácticamente a la idea de los comités de empresa y a los delegados de personal”. Además, el equipo de Díaz ha impulsado el debate sobre esta nueva regulación durante la Presidencia española del Consejo de la UE y espera tener conclusiones en el próximo Consejo Europeo, antes de que termine este mes.

Se trataría, según recoge el acuerdo de Gobierno entre los so-

cialistas y la formación de Díaz, de implementar un mayor desarrollo del artículo 129.2 de la Constitución española, de forma que “se impulse una participación más eficaz de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de sus respectivas empresas”, señala el citado pacto presentado hace una semana.

Este artículo 129.2 mandata literalmente que “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”. Es precisamente esta última frase la que lleva a Díaz a querer implantar una normativa similar a la que ya existe en otros países europeos, con especial éxito y relevancia en Alemania, donde directamente existe un modelo de “cogestión” —que va a cumplir pronto 50 años— en el que los sindicatos están históricamente presentes en los órganos empresariales de decisión y, en las compañías más grandes, tienen incluso derecho de veto a las decisiones de carácter laboral de las compañías.

No obstante, el desarrollo de la nueva ley está aún en un estado muy embrionario e incluso el catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla La Mancha, Antonio Baylos, precisa que “el compromiso que hay

en el acuerdo de Gobierno para desarrollarlo es también muy abierto” por lo que está todo por diseñar. Si bien, insiste en que hay que hacerlo y se refiere a distintas normativas europeas que también requieren desarrollar dicha participación sindical en la empresa. Pero ¿cómo llevarlo a cabo? este catedrático explica que tanto la esfera de las directivas comunitarias como los países europeos que ya han legislado al respecto, apuntan a la existencia de dos posibilidades. Se trataría de dos fórmulas citadas a cuenta del caso alemán de cogestión: la primera consistiría en sentar a consejeros sindicales en el consejo de administración de la empresa; y, la segunda, en la creación de un comité u órgano de vigilancia que supervise las decisiones de la compañía, sobre todo en materia laboral.

Baylos cree que una parte del mundo sindical optaría por la segunda opción, que les otorgaría más capacidad de veto en cuestiones laborales. Si bien, en ese caso, además de que podría ser más complicada la concertación con la patronal, habría que crear también mecanismos de arbitraje o solución de conflictos con la empresa. Uno de los máximos exponentes de este tipo de órganos es el Comité de Vigilancia de Volkswagen, al que pertenece por primera vez el español Matias Carneiro, secretario general de UGT en Seat. Sin embargo, la secretaria de Acción Sindical de CC OO y no-

La patronal no cree que este asunto deba regularse con una normativa

Los trabajos de esta ley se encuentran aún en un estado muy embrionario

Los expertos aconsejan que la medida se aplique por fases

gocadora de esta central en el diálogo social, Mari Cruz Vicente, cree que “la pertenencia (de un representante de los trabajadores) al Consejo de Administración es una de las soluciones por las que hay que apostar”.

En cualquier caso, los expertos consultados coinciden en que sea cual sea la opción elegida para el desarrollo de esta regulación en España, requeriría un profundo cambio cultural por parte

del empresariado, pero también ciertos cambios del lado de los sindicatos. Así lo asegura el catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, Jesús Cruz Villalón, para quien “es imprescindible regularlo mediante concertación social porque debe modificarse el concepto de participación de los trabajadores; un consejero elegido por los empleados y los sindicatos tiene que tener una lógica participativa para el medio y largo plazo en las decisiones estratégicas en todas las materias, sobre todo en las adaptaciones y cambios tecnológicos o ecológicos, y eso es diferente a la lógica de un comité de empresa, que piensa más a corto plazo y solo respecto a cuestiones laborales”. Por ello, este catedrático hace hincapié en que las personas que se elijan no pueden ser en ningún caso las mismas que pertenecen al comité de empresa.

### Sector público

En cuanto a cómo debería implantarse esta normativa, Cruz Villalón apunta a la necesidad de que se realice en fases. Sugiere que podría empezarse, por ejemplo, por las empresas públicas —donde Francia cuenta con una larga tradición de participación sindical en los órganos de dirección— y seguir con las grandes compañías de más de 500 trabajadores de los principales sectores productivos como la banca, las telecomunicaciones, las energéticas y la automoción. “Una idea sería empezar con las grandes del Ibex 35”, apunta Baylos. Mari Cruz Vicente (CC OO) cree que tiene que implantarse de forma progresiva, “porque partimos de cero; ni siquiera ha estado encima de una mesa de negociación”.

Con independencia de cómo se despliegue esta futura norma, el vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, que será uno de los negociadores, tiene muy claro que articular legalmente la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas “es una ley que no puede esperar más, porque es un mandato constitucional que lleva esperando a ser desarrollado nada menos que 45 años”. Respecto a cómo hacerlo, Luján cree que aunque la referencia a desarrollar el artículo 129.2 de la Constitución pueda parecer “tímido”, en su opinión es “urgente” que se articule el acceso de los trabajadores a la gobernanza de todo tipo de empresas.

Los expertos consultados coinciden en que, aunque esta reforma empresarial aún no se haya abordado en España, no es un planteamiento nuevo ni mucho menos. “Hay mucho escrito sobre esto; no vamos a ser pioneros, ni tenemos que inventar nada”, asegura el responsable de CC OO. Es más, la relevancia de un cambio legal en esta materia es tal que incluso un grupo de cerca de 80 expertos profesionales del mundo laboral, entre los que hay catedráticos de universidad; sindicalistas, economistas; abogados y periodistas, bajo el paraguas de La plataforma por la democracia económica han firmado un manifiesto *Por la modernización de las empresas españolas y por la participación de los trabajadores en su gobierno. El momento es ahora*.