Argumentos PROGRESISTAS



LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Nº67, septiembre - noviembre 2026

Argumentos
PROGRESISTAS

CONSEJO DE REDACCIÓN

Marisa Bartolomé
Charo Chávez
Matilde Díaz Ojeda
Mónica Lafuente
José Manzanares
David Oyágüez
Pablo Oyágüez
Fernando Rodero
Esteban Villarejo

CONSEJO ASESOR

Almudena Asenjo
Toni Ferrer
Ruth Ferrero
Antonio García Santesmases
Antonio González González
Oriol Homs
Victorino Mayoral
Mónica Melle
Mercedes Molina
Leonardo Muñoz
Soledad Murillo
Alberto Oliver
Manuel de la Rocha Rubí
Julio Rodríguez López

CONTACTA CON NOSOTROS

@arg_progres
@argumentosprogresistas5
arg_prog
argumentos-progresistas
argumentosprogresistas.org
ap@argumentosprogresistas.org

SUSCRIPCIONES A LA REVISTA (gratuitas)

Enviar mensaje a nuestro e-mail, indicando en el Asunto:

«Suscribirme»

Para cancelar la suscripción el Asunto será:

«Cancelar suscripción»

ÍNDICE

EDITORIAL 3
DEMOCRACIA EN EL TRABAJO 3
A FONDO 4
DEMOCRATIZAR LA EMPRESA 5
Toni Ferrer Sais
DEMOCRACIA EN EL TRABAJO 9
Hormigas Rojas
DEMOCRACIA EN EL TRABAJO, ¿PARA CUÁNDO? 13
Isabel-Gemma Fajardo García
LA DEMOCRACIA PENDIENTE. EL ARTÍCULO 129.2 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA ANTE LA TRANSFORMACIÓN DE LA EMPRESA 17
Fernando Luján de Frías
ECONOMÍA DIGITAL Y DEMOCRACIA ECONÓMICA 25
Bruno Estrada López
DEMOCRACIA EN LAS EMPRESAS. CORREGIR UN DÉFICIT HISTÓRICO 30
Javier Pacheco
DE LA DEMOCRACIA ECONÓMICA Y EN EL TRABAJO EN EUROPA 34
Santos M. Ruesga
IMPACTO 40
CEUTA, AL-ÁNDALUS Y LA CARGA DE LA MEMORIA IMPERIAL 41
Sahasranshu Dash
CEUTA EN LA ENCRUCIJADA: HUMANIDAD, INSEGURIDAD Y ABANDONO INSTITUCIONAL 46
Javier Martínez
EMERGENCIA CLIMÁTICA 51
INCENDIANDO PUEBLOS - APAGANDO INCENDIOS 52
Mónica Lafuente
RIGHT TO STAY: FALTA EL MARCO QUE CONVIERTA EL DERECHO EN UN PLAN 56
Jorge F. Caleya
ARGUMENTOS FEMINISTAS 60
EDUCAR A LAS MUJERES, EDUCAR LA DEMOCRACIA: DE LA DOMESTICIDAD FRANQUISTA A LOS DESAFÍOS DE LA IGUALDAD 61
Carmen Romero Ureña
VEINTE AÑOS DEL OBSERVATORIO DE SALUD DE LAS MUJERES 66
Rosa María López Rodríguez
MEMORIA DEL SOCIALISMO 71
EL CONTROL OBRERO COMO PRECEDENTE DE LA DEMOCRACIA SOCIAL: LAS APORTACIONES TEÓRICAS DE LARGO CABALLERO 72
Eduardo Montagut
EL CONTROL OBRERO EN BERTHE FOUCHÈRE A FINES DE LOS AÑOS VEINTE 78
Eduardo Montagut
LIBROS 81
FEMINISMO PARA PRINCIPIANTES 82
Marisa Bartolomé Cano – Matilde Díaz Ojeda
DE INTERÉS 84
ENLACES DE INTERÉS 84
PUBLICACIONES DIGITALES DE INTERÉS 85

EDITORIAL

DEMOCRACIA EN EL TRABAJO



El movimiento obrero, los sindicatos, ha tenido como objetivo a lo largo de su historia, la conquista de derechos sociales y laborales. Recientemente, en España, la movilización de los trabajadores tuvo un papel central en la caída del franquismo ("Franco murió en la cama, pero la democracia se ganó en la calle") e hizo irreversible la Transición.

Así, la nueva Constitución Española (C.E.) de 1978, en sus artículos 7 y 28, principalmente, reconoce un papel fundamental a los sindicatos en la defensa de los intereses sociales y económicos, así como el derecho básico a la libertad sindical. Específicamente, el art. 129.2 establece que los poderes públicos deben promover diversas formas de participación en las empresas, consolidando, además de otros aspectos constitucionales, nuestra Carta Magna como "Estado Social y de Derecho". Este último aspecto no sólo no ha sido desarrollado; más bien ha sido ignorado, dejando la democracia "a la puerta de la empresa", como viene tiempo denunciándose por los sindicatos.

Por ello, desde 2018, la "Plataforma por la Democracia Económica" (PxDE), constituida por un grupo plural de expertos, viene investigando y reflexionando cómo desarrollar esta "asignatura pendiente". Recientemente, ARGUMENTOS PROGRESISTAS (AP) y la PxDE han realizado un debate público sobre el tema, cuyas colaboraciones (además de otras personas invitadas) trasladamos en este número de AP.

Con este compromiso, confiamos en coordinar voluntades y esfuerzos en favor del desarrollo de este mandato constitucional, necesario para "completar" nuestro sistema democrático.

A FONDO





DEMOCRATIZAR LA EMPRESA



Toni Ferrer Sais
Vicepresidente de la Plataforma por la Democracia Económica.
Exsecretario de Acción Sindical de UGT

El Informe de la Comisión Internacional de Expertas y Expertos sobre Democracia en el Trabajo y la apertura de la mesa de diálogo social sobre la futura Ley de Participación de los Trabajadores en las Empresas han abierto un debate de gran calado sobre cómo extender la democracia al ámbito de la empresa. La participación de las personas trabajadoras en las decisiones que les afectan directamente, sigue siendo una asignatura pendiente de nuestro sistema de relaciones laborales



La democracia económica y la participación de las personas trabajadoras en la empresa van ganando presencia en el debate sobre el futuro del trabajo y de las relaciones laborales. En nuestro sistema de relaciones laborales, el diálogo social y la negociación colectiva tienen un fuerte arraigo y han desempeñado un papel importante tanto en la consolidación de las libertades democráticas como en la modernización económica y social del país. Sin embargo, ese desarrollo de las relaciones laborales no ha tenido un reflejo equivalente dentro de las empresas. La intervención de las personas trabajadoras en las decisiones estratégicas sigue siendo una de las cuestiones pendientes de nuestro modelo laboral y económico.

No se trata de una propuesta ajena a nuestra tradición democrática ni a nuestro marco constitucional. La participación de los trabajadores en la empresa forma parte expresamente del pacto constitucional de 1978. El artículo 129.2 de la Constitución establece 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». Más de cuatro décadas después, salvo los avances alcanzados en materia de economía social, la participación laboral sigue careciendo de un desarrollo legislativo acorde con el mandato contenido en la Constitución.

Esa orientación venía de lejos. La Constitución de la Segunda República ya incorporó fórmulas avanzadas de participación laboral, y su artículo 46 contemplaba la presencia de los trabajadores en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas. Durante el franquismo, la Ley 41/1962 introdujo mecanismos limitados de participación dentro de un sistema autoritario y sin libertad sindical. La Constitución de 1978 recuperó esa tradición y la incorporó al nuevo marco democrático. Sin embargo, España sigue manteniendo un importante retraso en esta materia. Mientras buena parte de Europa ha desarrollado fórmulas de participación laboral en los órganos de administración y supervisión de las empresas, nuestro país apenas ha avanzado más allá de los mecanismos de información y consulta.

La falta de participación resulta especialmente visible en decisiones que afectan directamente a las personas trabajadoras: inversiones, cambios tecnológicos, digitalización, reestructuraciones productivas, cierres o deslocalizaciones que repercuten sobre empresas y territorios enteros. Lo mismo ocurre con las decisiones relacionadas con la sostenibilidad ambiental y con los modelos productivos del futuro. La expansión de la inteligencia artificial (IA) hace este debate aún más urgente, pues las nuevas herramientas basadas en IA ya influyen en la organización del trabajo, la evaluación del rendimiento y en decisiones relacionadas con la contratación, la promoción e incluso el despido.

La relevancia actual de este debate se explica, en buena medida, por el Informe de la *Comisión Internacional de Expertas y Expertos sobre Democracia en el Trabajo* impulsado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Una de sus ideas centrales es que una sociedad democrática difícilmente puede convivir con empresas donde quienes trabajan carecen de capacidad real para influir en las decisiones que les afectan. Entre sus propuestas figura una futura Ley de Participación de los Trabajadores en las Empresas, orientada a desarrollar la

intervención de las personas trabajadoras en las decisiones empresariales. El Informe incorpora además medidas destinadas a facilitar una mayor participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas y a fortalecer la economía social y el cooperativismo como instrumentos para avanzar en la democracia económica.

Asimismo, el Informe analiza las prácticas de cogestión o codeterminación existentes desde hace décadas en numerosos países europeos, donde la presencia de los representantes de los trabajadores en órganos de administración y supervisión forma parte del funcionamiento habitual de muchas empresas. Lejos de constituir un obstáculo para el crecimiento económico, estas fórmulas han demostrado ser compatibles con elevados niveles de productividad, innovación y competitividad, además de favorecer una mayor estabilidad y una mejor capacidad para afrontar procesos complejos de transformación económica, tecnológica y productiva.



La negociación colectiva mantiene en España uno de los niveles de cobertura más amplios de Europa y ha sido un instrumento decisivo para ampliar derechos de la población trabajadora. A través de ella se han impulsado mejoras salariales, reducciones de jornada, garantías frente a la precariedad y avances en igualdad laboral. También ha contribuido a ordenar las relaciones laborales y a gestionar procesos de transformación económica y productiva. Por su parte, el diálogo social ha permitido alcanzar acuerdos relevantes en ámbitos como el empleo, la formación profesional, la salud laboral, las pensiones o la protección social.

El desarrollo alcanzado por la concertación social en las últimas décadas demuestra que el diálogo social entre sindicatos, organizaciones empresariales y poderes públicos ha sido un instrumento decisivo para gestionar importantes cambios económicos y sociales. Así lo acredita la adaptación del marco normativo de las relaciones laborales y de la protección social a la integración europea, así como la respuesta a las transformaciones derivadas de la globalización, la digitalización, el medioambiente y las sucesivas crisis económicas. En todos estos procesos, el diálogo social ha demostrado su capacidad para canalizar intereses contrapuestos, alcanzar acuerdos y reforzar la cohesión social.

En nuestro país existen también antecedentes relevantes en materia de participación laboral. El *Acuerdo Económico y Social* (AES) de 1984 incorporó la necesidad de avanzar en fórmulas de participación sindical en las empresas públicas. Ese compromiso se concretó en el *Acuerdo para el Sector Público Empresarial* de 1986 y, posteriormente, en los acuerdos de participación suscritos en 1993 en el ámbito del Instituto Nacional de Industria (INI) y Teneo. A partir de ellos se desarrollaron distintas experiencias mediante la negociación colectiva en numerosas empresas públicas.

Aquellas prácticas, algunas de ellas aún vigentes y posteriormente extendidas también al ámbito de las administraciones autonómicas y locales, demostraron que la implicación de las personas trabajadoras en los órganos de participación no debilitó la gestión empresarial. Al contrario, favoreció mayores niveles de información, corresponsabilidad y estabilidad, además de facilitar los procesos de modernización y reorganización productiva. Lejos de ser una propuesta ajena a nuestra realidad, pusieron de manifiesto que la participación laboral podía contribuir positivamente al funcionamiento de las empresas.

La apertura de la mesa de diálogo social sobre la futura Ley de Participación de los Trabajadores en las Empresas responde a la voluntad del Ejecutivo de trasladar este debate al terreno de la concertación social y de la iniciativa legislativa. En su constitución participaron el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, mientras que CEOE y CEPYME rechazaron asistir. Al presentar el Informe, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, defendió la necesidad de que «la democracia entre en las empresas» y vinculó esta iniciativa al desarrollo del artículo 129.2 de la Constitución.

Precisamente por eso resulta difícil entender la negativa de las organizaciones empresariales a participar en este proceso. Entre sus argumentos sostienen que la propuesta supone una injerencia en la autonomía empresarial, genera inseguridad jurídica e interfiere tanto en el derecho de propiedad como en la capacidad de gestión de las empresas. Son posiciones legítimas que merecen debatirse en el propio marco del diálogo social. Renunciar a participar supone abandonar el espacio creado precisamente para confrontar posiciones y buscar acuerdos en una materia que afecta de forma directa a las relaciones laborales y al futuro de las empresas.

La propia lógica del diálogo social no implica adhesiones incondicionales a ningún gobierno, pero tampoco puede entenderse como un mecanismo de veto o bloqueo preventivo. El artículo 7 de la Constitución atribuye a sindicatos y organizaciones empresariales la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Esa función implica participar en los debates que afectan al mundo del trabajo y de la empresa, también cuando existen discrepancias profundas. La experiencia española demuestra, además, que ni siquiera en los momentos de mayor confrontación se abandonó el marco del diálogo social.

El debate de fondo tiene que ver con la necesidad de democratizar las relaciones de poder dentro de las empresas. Ello exige implicar a las organizaciones empresariales en la búsqueda de acuerdos que permitan afrontar las profundas transformaciones económicas, tecnológicas y medioambientales en curso. La participación de las personas trabajadoras en las decisiones empresariales constituye hoy un reto democrático de primer orden. No se trata de cuestionar la dirección empresarial, sino de extender a la empresa los avances democráticos alcanzados por nuestra sociedad. Como recordaba Olof Palme en 1975, «la democracia política sin democracia económica queda incompleta».

DEMOCRACIA EN EL TRABAJO



Hormigas Rojas

La democracia en España presenta una laguna importante, y es la subordinación pasiva de los trabajadores en las empresas. Es decir, la ausencia de cauces de participación. Sin embargo, recientemente el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en desarrollo de los imperativos del artículo 129.2 de la Constitución Española, ha presentado el Informe de una Comisión Internacional de Expertos sobre la Democracia en el Trabajo. Este documento propone medidas importantes y razonables para hacer posible la participación, e incluso el acceso a una pequeña proporción de la propiedad en el caso de grandes empresas. Esas medidas han recibido la negativa por pare de la CEOE. Por tanto, los sindicatos están situados ante un desafío importante para su actividad



Después de la II Guerra Mundial, algunos países europeos se conjuraron para defender la democracia (España se incorporó más tarde, a finales de la década de los setenta del siglo pasado). Sin embargo, la democracia, salvo algunas experiencias notables en Alemania y los países nórdicos, no entró en los centros de trabajo. Mientras la ciudadanía, mediante el voto, ha venido participando en el ejercicio de la democracia, en los centros de trabajo sigue predominando sin control un poder vertical y autoritario, cuando menos desde la revolución industrial.

En España, al margen del proyecto de Ley sobre el Control Obrero que presentó Francisco Largo Caballero en el Parlamento de la II República (que finalmente no fue aprobado), no fue posible, por razones obvias, abordar este problema en plena dictadura franquista. Superar esta anomalía democrática es el fundamento del Informe de la *Comisión Internacional de Expertos sobre la Democracia en el Trabajo* presentado en febrero de 2026 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que contempla una profunda transformación estructural para que los trabajadores dejen de ser meros empleados y pasen a ser considerados con plenos derechos de voz, voto y propiedad.

Este extenso documento, coordinado por la presidenta de la comisión, Isabelle Ferreras, tiene como objetivo fundamental desplegar el olvidado mandato del artículo 129.2 de la Constitución Española, el cual exige a los poderes públicos: “promover la participación en las empresas y facilitar el acceso a la propiedad de los medios de producción. 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”.

En la presentación del informe, la vicepresidenta segunda del Gobierno Yolanda Díaz manifestó, en representación del Gobierno, que “una empresa sin la voz de los trabajadores es como un Parlamento sin el voto de sus ciudadanos. Si queremos una democracia fuerte, no podemos conformarnos con una democracia a medias. Es hora de que la democracia entre en nuestros centros de trabajo. Es hora de democratizar las empresas y la economía".

En coherencia con esa voluntad política, los expertos señalan que una empresa en la actualidad no puede funcionar al margen de los valores democráticos, cuando millones de trabajadores están sometidos a decisiones sobre las que no tienen voz ni voto. Lo más relevante del informe es su forma de analizar y entender el trabajo. Frente a la visión creciente, que reduce al trabajador a un coste o recurso productivo, la comisión propone reconocerlo como un “inversor de trabajo”. No debemos olvidar que mientras el accionista aporta capital financiero, el trabajador invierte tiempo, salud y conocimiento. Esa inversión vital sin retorno y, desde luego, mucho menos recuperable que el capital, debería traducirse, cuando menos, en derechos políticos de participación dentro de los centros de trabajo.

Sobre esta base, el informe realiza un diagnóstico muy crítico de la situación actual y traza el camino para corregir lo que califica como una anomalía en la actualidad en comparación con el entorno europeo. Califica de "muy tímido" el nivel actual de participación y acceso a la voz de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales. Identifica

la ausencia casi total de mecanismos reguladores para que los asalariados accedan a la propiedad de los medios de producción. Defiende que las empresas no deben gestionarse únicamente bajo el criterio de los accionistas, sino bajo una arquitectura democrática que integre de igual forma a quienes aportan su fuerza de trabajo. Incluso, utiliza el ejemplo de la economía social y el modelo del Grupo Cooperativo Mondragón para demostrar que la gobernanza democrática protege el empleo, frena las deslocalizaciones, mitiga la pérdida de las pymes por falta de relevo generacional, mejora la competitividad y la innovación, y reduce la desigualdad social.

Para revertir este escenario, el comité de expertos propone herramientas prácticas y cuotas de representación obligatorias. La principal propuesta del informe es la implantación de la codecisión a través de la presencia de los trabajadores en los consejos de administración. En empresas de entre 50 y 1.000 trabajadores, se propone que un tercio de los miembros del consejo de administración esté reservado para ellos. En empresas de más de 1.000 trabajadores la representación de la plantilla deberá ascender hasta la mitad de los miembros del consejo.

Propone el establecimiento de un derecho de acceso a la propiedad corporativa de entre el 2% y el 10% en el caso de las grandes corporaciones. Otorga también a los comités de empresa el derecho a la codecisión en la implantación y despliegue de herramientas de inteligencia artificial para evitar sesgos o sustituciones desreguladas. Plantea crear un indicador oficial para evaluar y premiar, a través de beneficios fiscales o contractuales, a las empresas que alcancen estándares elevados de democracia en los centros de trabajo. Así mismo propone crear fondos ciudadanos de sucesión para que los trabajadores puedan asumir la propiedad de empresas viables que se encuentren en crisis únicamente por falta de relevo generacional.



En definitiva, este informe aspira a servir de documento base de trabajo en la mesa del diálogo social entre sindicatos y patronales para negociar, entre otros asuntos, la primera y futura legislación con capacidad para garantizar la democracia en los centros de trabajo.

Este proyecto no será nada fácil llevarlo a la práctica dada la relación de fuerzas en el Parlamento actual y, sobre todo, la negativa

de los empresarios a dialogar sobre este asunto. La CEOE ya ha manifestado que, para ellos, la democracia en los centros trabajo representa una línea roja que no están dispuestos a traspasar. Ante esta actitud, los sindicatos deben reflexionar a fondo sobre su capacidad de movilizar a los trabajadores (hacer músculo en las empresas) ante un asunto de esta naturaleza, dando por hecho que tienen otras preocupaciones más urgentes: el empleo, los salarios, la precariedad de nuestro mercado de trabajo, la vivienda y la mejora de los servicios públicos, entre otras reivindicaciones.

De la misma manera, los sindicatos deben responder a preguntas que son imprescindibles. ¿Participar de qué manera y dónde? ¿Para qué? ¿Qué responsabilidades deben asumir los consejeros obreros en relación con los resultados de la empresa? ¿Qué misión específica tendrán en los consejos de administración? ¿Cómo hacer compatible el trabajo en dichos consejos con la acción sindical que desarrollan las secciones sindicales y los comités de empresa? Si no se responden a estas y otras preguntas elementales aparecerán contradicciones y discrepancias de primer nivel entre los intereses de las empresas y de los trabajadores.

Otra observación que se debe tener en cuenta, dada su importancia para hacer efectiva la democratización, es que los sindicatos más representativos deben desarrollar un programa común, Para ello deberán desarrollar un marco conceptual y un proyecto político para no convertirse en meros cooperantes de la mejora de los resultados de la empresa. Por otra parte, la democracia en los centros de trabajo encuentra pleno sentido si hay un proyecto político global para el país. En coherencia con ello, no podemos olvidar una contradicción insalvable: la empresa busca mejorar su cuenta de resultados, mientras que los trabajadores representan, para muchos empresarios, solamente un coste para las empresas.

Finalmente, para alcanzar la democracia en los centros de trabajo, los sindicatos deberían también tener en cuenta las experiencias de participación de los trabajadores en las sociedades anónimas laborales, las cooperativas, así como la realidad existente en esta materia en los 18 países de la Unión Europea (UE) que practican algún tipo de codecisión en los centros de trabajo en la actualidad (sobre todo en los consejos de administración y en los consejos de vigilancia). En este sentido, es relevante poner de manifiesto que España se encuentra a la cola de los países de la UE en esta materia y que, por lo tanto, ésta debe ser una referencia obligada que justifica la imperiosa necesidad de armonizar la participación de los trabajadores en los centros de trabajo en el conjunto de la UE. Por eso, y una vez más, la UE puede ayudar considerablemente a establecer en España la democracia en el trabajo.

DEMOCRACIA EN EL TRABAJO, ¿PARA CUÁNDO?



Isabel-Gemma Fajardo García
Profesora titular de Derecho Mercantil en la Universidad de Valencia.
Plataforma por la Democracia Económica.
fajardo@uv.es

En España, a pesar de que la misma Constitución impone la participación en el trabajo e incluso en la propiedad de las empresas, eso no está desarrollado en la ley, de modo que alcance eficacia. Recientemente se ha tratado de iniciar ese camino a través de un Informe encargado por el Gobierno. Se ha abierto a los agentes sociales, pero a pesar de su moderación la parte patronal se niega incluso a debatirlo



En sentido estricto, la **Democracia** es una forma de organización del Estado en el cual las decisiones colectivas son adoptadas por el pueblo mediante herramientas de participación directa o indirecta que confieren legitimidad a sus representantes.

Con la llegada de la democracia, España se constituyó en un Estado social y democrático de derecho que propugna como valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, y cuyos poderes públicos deben entre otras, facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9 CE).

La expresión **Democracia en el Trabajo** hace referencia a la extensión de los derechos de participación al ámbito laboral. En este contexto la participación de las personas trabajadoras puede consistir tanto en la toma de decisiones empresariales como en los beneficios generados, como decía la Constitución de 1931. En la misma línea la vigente Constitución, en su art. 129.2 ordena a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y establecer los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Se ha demostrado que la participación de las personas trabajadores en la empresa no sólo es un derecho laboral básico, como dice el Estatuto de los Trabajadores (art. 4.1 g), sino que también favorece a la empresa, a su productividad, innovación, organización del trabajo, calidad del empleo y mayor implicación de los trabajadores (Resolución del Parlamento Europeo 16.12.2021); por ello se reivindica una mayor participación de los trabajadores en el capital de sus empresas, en los beneficios, y en los procesos de toma de decisión.

Sin embargo, a pesar del mandato constitucional, del tiempo transcurrido y de las normas de la Unión Europea, España carece de una ley que reconozca y regule el derecho de participación de las personas trabajadoras en la empresa, a diferencia de otros países como Alemania, Austria, Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia, Francia, Países Bajos, Luxemburgo, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Croacia o Hungría. Algunos países sólo disponen de leyes sobre participación de los trabajadores aplicables a algunas empresas del sector público, como Portugal, Irlanda, Grecia, Polonia o Lituania; y otros carecen de legislación, aunque cuentan con algunas experiencias, derivadas de pactos, acuerdos colectivos o decisiones estatutarias voluntariamente asumidas, como es el caso de España, Italia o Bélgica.

El Consejo de la Unión Europea, celebrado en noviembre de 2023, reclamaba en sus Conclusiones mayor democracia en el trabajo para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador. En ese mismo año, el Acuerdo de Gobierno entre PSOE y SUMAR incorporaba reactivar el art. 129.2 de la Constitución. Como consecuencia de estos compromisos, en 2024 el Ministerio de Trabajo nombró una Comisión de Expertos en Democracia en el Trabajo a la que encargó la elaboración de un informe sobre el citado artículo 129.2 y los desafíos a los que la democracia en el trabajo podría dar respuesta, así como, una propuesta ambiciosa para la democratización de las empresas a la vista de las mejores experiencias existentes dentro y fuera de España (*Informe Democracia en el Trabajo. Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*, MTES, 2026).

Los **desafíos** a los que nos enfrentamos y que, según el Informe, podrían beneficiarse con una mayor democracia en la empresa

son, desde la sucesión en las pymes, la mejora de la competitividad e innovación de las empresas, la gobernanza de la inteligencia artificial, la resiliencia territorial, enfrentar la informalidad y el trabajo oculto, la crisis de la sociedad civil, de la pobreza, de la desigualdad, de la democracia y del planeta.

El Informe concluye con una propuesta: una estrategia integral para que todas las empresas emprendan una trayectoria de democratización en la toma de decisiones (voz) y en la propiedad de la empresa, y la acompaña de una caja de herramientas de políticas públicas; entre ellas, una propuesta de ley para la promoción de la participación de las personas trabajadoras en las empresas.

La **propuesta de ley** reconoce, como el vigente estatuto de los trabajadores, que la participación, al igual que la información y la consulta, son derechos básicos de todas las personas trabajadoras, y que dichos derechos se ejercerán a través de sus representantes.

La propuesta legal mejora notablemente el ámbito de representatividad y las competencias de los **representantes de los trabajadores** con medidas como la redefinición de la unidad electoral; la creación del delegado de personal conjunto de varios centros de trabajo con menos de seis trabajadores; el reconocimiento de voz a los representantes de las personas trabajadoras de empresas contratistas y subcontratistas y de la cadena de valor, en el comité de empresa de la empresa principal; la regulación del comité de grupo de empresas; por otra parte, se reconoce al comité de empresa el derecho de validación o de veto en materia de introducción y desarrollo de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito laboral, así como el derecho del comité de empresa a solicitar el apoyo de personas expertas, y en particular se contempla la obligación de la dirección de la empresa de sufragar la remuneración de dos personas expertas para asistir al comité en materia de despliegue de sistemas de inteligencia artificial y consecuencias de la acción de la empresa sobre sostenibilidad medioambiental.



En cuanto al derecho a participar en la toma de decisiones, se prevé que pueda tener lugar a través de delegados de personal, comités de empresa, delegados y secciones sindicales, y mediante consejeros laborales elegidos para representar a los trabajadores en los órganos de gobierno de las empresas (consejos de administración, comisión de vigilancia y comisiones especializadas).

La propuesta no impone la representación de los trabajadores en los órganos de gobierno, sino que remite al convenio colectivo de empresa o de grupo determinar el número de representantes, y sólo en caso de no llegar a un acuerdo o en ausencia de regulación en el convenio colectivo, se determina legalmente el porcentaje de representantes de los trabajadores (entre un tercio y el cincuenta por cien del total de consejeros).

También será el convenio colectivo quien determine el modo de designación de los

representantes, sea directamente por los trabajadores, por el órgano de representación legal de las personas trabajadoras o por las secciones sindicales, o bien podrá utilizarse el comité de empresa como canal de representación de los trabajadores en las decisiones estratégicas, con los votos que les correspondan en el órgano de gobierno correspondiente. Así como los requisitos exigidos para ser consejero laboral, duración de su cargo y causas de cese.

En cualquier caso, la vulneración de los derechos de información consulta y participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno y comisiones, podrá dar lugar a la nulidad de las decisiones o medidas adoptadas.

En cuanto al acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción, se reproduce, como ordena la Constitución, el deber de los poderes públicos de fomentarlo, y especialmente, para favorecer la continuidad de la empresa y asegurar los puestos de trabajo. La propuesta establece algunas medidas para facilitar esa participación, que podrá ser directa o indirecta (mediante entidades intermediarias controladas por los trabajadores), y encomienda al convenio colectivo, o acuerdo de empresa, la tarea de determinar el porcentaje de capital que debe ponerse a disposición de las personas trabajadoras, así como el procedimiento, plazos y condiciones para su adquisición. Como en el caso anterior, de no llegar las partes a un acuerdo, la propuesta establece un mínimo que habrá que garantizar, entre un 2% o un 10% del capital, según sea el número de trabajadores de la empresa.

Como vemos, en ambos casos la propuesta legislativa no impone la participación de los trabajadores, sino que la promueve, favoreciendo que sean los representantes de la empresa y de los trabajadores quienes lo decidan.

La puesta en marcha de la democracia en el trabajo requiere por tanto de la **colaboración entre empresarios y sindicatos**, y sin embargo, de momento la patronal se ha negado a sentarse a la Mesa de Diálogo Social para debatir sobre el tema.

Ello no debería impedir avanzar en la mejora de la participación de las personas trabajadoras en la empresa, aunque sea de forma escalonada.

Con este objetivo, se hace imprescindible modificar el Estatuto de los Trabajadores para que la información, consulta y participación sean eficaces.

También deben diseñarse planes y medidas que faciliten y promuevan el traspaso de empresas a sus trabajadores, con antelación suficiente al cese del empleador.

Por último, si dar participación a los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno de las sociedades puede suscitar cierto rechazo por falta de experiencia y desconocimiento, podría optarse inicialmente por reforzar la capacidad de decisión del comité de empresa u órgano de representación legal o sindical de los trabajadores de la empresa, en la toma de decisiones estratégicas, en la medida acordada por convenio colectivo.

En definitiva, las empresas españolas deben disponer de herramientas similares a las de otros países europeos para afrontar los desafíos de una economía basada cada vez más en la innovación y en los activos intangibles, y para que, por fin, la democracia llegue también a las empresas.

LA DEMOCRACIA PENDIENTE. EL ARTÍCULO 129.2 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA ANTE LA TRANSFORMACIÓN DE LA EMPRESA



Fernando Luján de Frías
Vicesecretario General de Política Sindical de UGT.
Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Madrid

El artículo 129.2 de la Constitución Española impone a los poderes públicos la promoción eficaz de las diversas formas de participación en la empresa. Cuarenta y siete años después, ese mandato permanece sin desarrollo legislativo. Este trabajo sostiene que la transformación contemporánea de la empresa —la irrupción de la inteligencia artificial, la concentración del poder económico y la internacionalización de las decisiones estratégicas— convierte aquel mandato en una exigencia de plena actualidad. Se examinan la evolución del Derecho europeo, la paradoja que representa la presencia de un sindicalista español en el Consejo de Vigilancia del Grupo Volkswagen sin cauce equivalente en nuestro ordenamiento, y los efectos esperables de la democracia económica sobre el arraigo territorial y la lucha contra la despoblación, la prevención de las deslocalizaciones, el reparto más equitativo de la riqueza, la productividad y la salud laboral. Se propone, como conclusión, la aprobación de una Ley de Democracia en la Empresa, articulada preferentemente a través de las organizaciones sindicales



I. UN MANDATO CONSTITUCIONAL RELEGADO

La gran reforma constitucional pendiente en España no es una reforma del texto de la Constitución, sino el desarrollo de uno de sus mandatos más ambiciosos: la democratización de la empresa prevista en el artículo 129.2.

Al establecer que «los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa», el constituyente no se limitó a expresar una aspiración de carácter social: introdujo un auténtico mandato dirigido al legislador. El verbo elegido no resulta indiferente. La Constitución no dispone que los poderes públicos puedan favorecer la participación; impone que la promuevan eficazmente, y la eficacia constituye un criterio de resultado, no una simple orientación política. Por ello resulta insostenible la interpretación, más o menos implícita durante décadas, según la cual el mandato quedaría satisfecho mediante los derechos de información, consulta o negociación colectiva: si la efectividad de la participación depende exclusivamente de la voluntad de quien ejerce el poder de dirección, el mandato constitucional queda privado de contenido autónomo.

La ubicación sistemática del precepto refuerza esta lectura. El artículo 129.2 no aparece entre los derechos laborales ni como prolongación de la libertad sindical del artículo 28.1: forma parte del Título VII, relativo a la Economía y la Hacienda. El constituyente no concibió la participación únicamente como un instrumento de tutela de las personas trabajadoras, sino como un elemento del propio modelo constitucional de organización económica. No constituye una excepción a la libertad de empresa del artículo 38, sino uno de los instrumentos mediante los cuales la Constitución configura el equilibrio entre iniciativa privada y Estado social. Negociar condiciones de trabajo supone intervenir sobre el contenido de la relación laboral; participar en la empresa significa incorporar la perspectiva del trabajo a las decisiones que afectan al propio proyecto empresarial. Son planos distintos, y confundirlos ha contribuido a identificar el desarrollo del artículo 129.2 con instituciones que, siendo imprescindibles, no agotan el mandato constitucional.

Es comprensible que la transición democrática situara otras prioridades en el centro del debate. Pero cuarenta y siete años después, el horizonte ha cambiado por completo: la transformación tecnológica, la concentración empresarial, la financiarización del tejido productivo y la irrupción de la inteligencia artificial han alterado profundamente la naturaleza del poder económico. La cuestión ya no consiste únicamente en ampliar los derechos colectivos, sino en determinar si una institución que desempeña funciones económicas y sociales de tanta trascendencia puede seguir siendo gobernada exclusivamente desde la lógica del capital.

II. LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO EUROPEO: LA PARTICIPACIÓN COMO ELEMENTO DEL BUEN GOBIERNO EMPRESARIAL

La evolución del Derecho de la Unión Europea ha reforzado progresivamente la idea de que la participación de las personas trabajadoras constituye un elemento esencial del gobierno de las empresas y no una mera institución del Derecho del Trabajo. Las Directivas sobre información y consulta, los mecanismos previstos para la Sociedad Anónima Europea,

los comités de empresa europeos o las recientes iniciativas sobre diligencia debida y sostenibilidad evidencian una misma tendencia: la empresa deja de concebirse exclusivamente como una organización al servicio del capital para convertirse en una institución sobre la que convergen intereses diversos. El Parlamento Europeo ha insistido reiteradamente en que la implicación de las personas trabajadoras mejora la calidad de las decisiones empresariales, favorece la innovación y fortalece la competitividad.



El propio Derecho originario respalda esta orientación. El artículo 153.1.f) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea habilita expresamente a la Unión para apoyar la acción de los Estados miembros en materia de representación y defensa colectiva de los intereses de trabajadores y empresarios, incluida la cogestión. Y la realidad normativa confirma que no se trata de una posibilidad marginal: más de la mitad de los Estados miembros —entre otros, Alemania, Austria, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Luxemburgo o los Países Bajos— cuentan con sistemas legales que reconocen, con distintos grados de intensidad, la participación de las plantillas en los órganos de decisión empresarial. En Europa, el debate ya no versa sobre si debe existir democracia en la empresa, sino sobre cómo perfeccionarla. La diferencia es que, mientras otros ordenamientos han ido dotando de contenido progresivo a ese principio, el español mantiene todavía pendiente un desarrollo legislativo integral.

III. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NUEVOS CENTROS DE PODER: LA GOBERNANZA TECNOLÓGICA COMO CUESTIÓN CONSTITUCIONAL

La necesidad de desarrollar el artículo 129.2 responde también a una transformación más profunda: el cambio experimentado por la propia empresa. Las decisiones estratégicas se adoptan hoy con frecuencia en grupos multinacionales, fondos de inversión o estructuras societarias extraordinariamente complejas, mientras la inteligencia artificial modifica la forma en que se organiza, controla y evalúa el trabajo. Su importancia no reside únicamente en la automatización de tareas, sino en la capacidad de trasladar a sistemas algorítmicos decisiones que hasta hace poco eran adoptadas por personas: la asignación de tareas, la evaluación del rendimiento, la selección de personal o la organización de la producción pueden quedar condicionadas por procesos automatizados difícilmente comprensibles incluso para quienes los utilizan. Si el poder de organización ya no se ejerce únicamente mediante decisiones humanas, la participación deja de ser una cuestión vinculada exclusivamente a la tutela de derechos laborales para convertirse en un elemento de gobernanza.

El ordenamiento no ha permanecido ajeno a esta transformación. La Ley 12/2021, conocida como ley Rider, incorporó al artículo

64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a las condiciones de trabajo. En el plano europeo, el Reglamento de Inteligencia Artificial califica como de alto riesgo los sistemas utilizados en el empleo, y la Directiva sobre trabajo en plataformas establece garantías frente a la gestión algorítmica. Son avances relevantes, pero comparten una misma limitación estructural: operan en la lógica de la transparencia y del control posterior. Permiten conocer el algoritmo; no permiten participar en la decisión de adoptarlo, diseñarlo o configurarlo.

La gobernanza de la inteligencia artificial constituye, por ello, el terreno donde con mayor claridad se aprecia la plena actualidad del artículo 129.2. El futuro de las relaciones laborales no se decidirá únicamente en la negociación colectiva de condiciones de trabajo, sino en los espacios donde se determina qué sistemas tecnológicos se implantan, con qué finalidades y bajo qué garantías. Si la perspectiva del trabajo no está presente en esos espacios, la transformación digital se gobernará exclusivamente desde la lógica del capital, y la transparencia algorítmica llegará siempre tarde, cuando la decisión relevante ya haya sido adoptada. Negociar el algoritmo exige, en definitiva, participar en el gobierno de la empresa que lo implanta.

IV. LA PARADOJA DE MATÍAS CARNERO

Pocas imágenes ilustran mejor la anomalía española que la trayectoria de Matías Carnero. Sindicalista de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, operario de montaje en la Zona Franca de Barcelona desde 1987 y presidente del comité de empresa de SEAT en Martorell, Carnero se convirtió en 2021, a propuesta del sindicato alemán IG Metall, en el primer español en incorporarse al Consejo de Vigilancia del Grupo Volkswagen: el órgano que, integrado a partes iguales por representantes del capital y del trabajo conforme a la legislación alemana de cogestión, nombra, controla y asesora al órgano de dirección y participa en la aprobación de las decisiones estratégicas más relevantes del grupo.

La paradoja resulta evidente. Un representante de las personas trabajadoras españolas participa en el gobierno de una de las mayores corporaciones industriales del mundo, interviene en decisiones que condicionan el futuro de las plantas de Martorell y de Navarra y de toda la cadena española de proveedores de la automoción —la electrificación de Martorell o la gigafactoría de baterías de Sagunto se decidieron en órganos donde la voz del trabajo estaba institucionalmente presente—, y lo hace en representación del conjunto de las plantillas del grupo, incluidas las españolas. Pero esa participación no se sustenta en el ordenamiento español, sino en la Mitbestimmung alemana. Si el Grupo Volkswagen fuera una sociedad española, Matías no encontraría cauce jurídico alguno para ejercer una función equivalente: nuestra legislación no contempla la presencia institucional del trabajo en los órganos de gobierno de las sociedades, ni siquiera en las de mayor dimensión, ni siquiera en las participadas por el sector público.

El ordenamiento español permite así que sus sindicalistas cogobiernen empresas

alemanas, pero les impide cogobernar empresas españolas: el mandato del artículo 129.2 se cumple hoy, para las personas trabajadoras españolas, únicamente por delegación de un legislador extranjero. Hay paradojas que describen mejor que cualquier tratado jurídico el retraso institucional de un país, y esta es una de ellas. Como he tenido ocasión de señalar varias veces, la explicación de esa anomalía no es jurídica: la Constitución lo previó hace casi cincuenta años, el Derecho de la Unión lo respalda y la experiencia comparada demuestra que funciona. Lo que ha faltado es algo mucho más sencillo: voluntad política para cumplir la Constitución en su integridad.

V. DEMOCRACIA ECONÓMICA, ARRAIGO TERRITORIAL Y REPARTO DE LA RIQUEZA

La dimensión territorial de la democracia económica ha recibido escasa atención en el debate español, pese a constituir uno de sus fundamentos más sólidos. El capital es, por definición, móvil: puede trasladar la producción con facilidad creciente en una economía globalizada y financiarizada. El trabajo, en cambio, está arraigado: las personas trabajadoras viven en un territorio, sostienen con sus salarios la actividad económica local y mantienen abiertos los servicios públicos a través de la demografía y de la fiscalidad. Cuando la decisión sobre la continuidad de una planta industrial corresponde exclusivamente a quien puede marcharse, el territorio queda a merced de una lógica que le es estructuralmente ajena. Las consecuencias son bien conocidas: los procesos de deslocalización han supuesto el cierre de centros de trabajo perfectamente viables, decididos desde matrices o fondos ajenos al territorio; y cuando una comarca pierde su empresa tractora, emigra la población joven, se contrae la actividad local y se cierran servicios. El reto demográfico español, la llamada España vaciada, no es únicamente un fenómeno rural: es también la historia de las ciudades medias y comarcas industriales que perdieron primero los centros de decisión y después los centros de trabajo.



La participación en el gobierno de la empresa altera sustancialmente esa dinámica: donde las personas trabajadoras intervienen en las decisiones estratégicas, la permanencia en el territorio deja de ser una variable de ajuste para incorporarse a la deliberación empresarial como un valor digno de protección. Quienes deciden son también quienes permanecen. La experiencia comparada, e incluso la española —el arraigo característico de la economía social, de las cooperativas y de las sociedades laborales, cuyo fomento contempla el propio artículo 129.2—, demuestra que las empresas en cuya gobernanza participa el trabajo deslocalizan menos, resisten mejor las crisis y reinvierten en mayor medida en su entorno. La democracia económica constituye, en este sentido, un instrumento de política territorial y de lucha contra la despoblación tan legítimo y, probablemente, más eficaz que muchos de los incentivos hoy ensayados.

A esta dimensión territorial se añade una dimensión distributiva. La participación

contribuye a un reparto más equitativo de la riqueza generada: vincula la evolución de los salarios a la evolución real de la productividad, favorece fórmulas de participación en los beneficios y en el capital —el propio artículo 129.2 ordena facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción— y modera la creciente desproporción entre las rentas del capital y las rentas del trabajo. La democratización de la empresa es también un mecanismo de justicia distributiva que opera en el origen, allí donde la riqueza se crea, y no sólo en su corrección posterior a través del sistema fiscal.

VI. PARTICIPACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Frente a la percepción, todavía extendida, de que la participación constituye un coste o una rigidez, la evidencia disponible apunta en la dirección contraria: las empresas con mayores niveles de implicación de las personas trabajadoras registran, de forma consistente, mayores niveles de productividad. La participación mejora la circulación de la información, incorpora al proceso de decisión el conocimiento operativo de quienes ejecutan diariamente los procesos productivos, reduce la conflictividad y la rotación y facilita el éxito de los procesos de innovación y transformación tecnológica. El resultado no es un juego de suma cero entre capital y trabajo, sino un incremento de la productividad que se traduce en mayores beneficios empresariales y, al mismo tiempo, en mejores condiciones de trabajo. La democracia económica no reparte una tarta menguante; contribuye a hacerla más grande.

Existe, además, una relación directa entre participación y salud laboral. Las condiciones que enferman —ritmos insostenibles, jornadas imprevisibles, riesgos psicosociales, gestión algorítmica opaca, ausencia de control sobre el propio trabajo— son, en buena medida, el resultado de decisiones organizativas adoptadas sin la voz de quienes las padecen. Cuando esa voz se incorpora al gobierno de la empresa, la prevención se integra en el diseño mismo de la organización del trabajo. Los entornos laborales participados son entornos más saludables, y los entornos más saludables generan menos situaciones en las que las personas no pueden acudir a su trabajo por encontrarse enfermas.

Esta última precisión obliga a situar en sus términos correctos un debate recurrente. La incapacidad temporal no puede ser catalogada como absentismo: la ausencia derivada de la enfermedad no es una situación voluntaria de la persona trabajadora, y presentar su crecimiento como un problema de disciplina laboral supone estigmatizar a quienes enferman y desviar la atención de las verdaderas causas. Ahora bien, que la incapacidad temporal no sea absentismo no significa que su evolución resulte indiferente. Su aumento sostenido preocupa, y preocupa también a las organizaciones sindicales, precisamente porque constituye, ante todo, un indicador del estado de salud de la población trabajadora: del envejecimiento de las plantillas, de la intensificación de los ritmos, del deterioro de la salud mental y de las insuficiencias de la prevención. La respuesta no puede consistir en endurecer el control sobre las personas enfermas, sino en actuar sobre las condiciones que enferman. Y esa actuación exige, de nuevo, participación: es en el gobierno de la empresa donde se deciden la organización del trabajo, las tecnologías y las políticas preventivas que determinan, en último término, cuántas personas enfermarán por causa de su trabajo.

VII. EL SINDICATO COMO CAUCE CONSTITUCIONAL DE LA DEMOCRACIA ECONÓMICA

Aceptada la necesidad de incorporar mecanismos de democracia económica al gobierno de la empresa, surge una segunda cuestión: quién debe ejercer esa participación. El artículo 7 de la Constitución atribuye a las organizaciones sindicales una función institucional de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, situándolas entre las instituciones básicas del Estado social. Mientras los órganos unitarios representan legítimamente a la plantilla de una empresa concreta, las organizaciones sindicales aportan una visión que trasciende el ámbito empresarial: conocen la evolución de sectores completos, participan en el diálogo social y disponen de la continuidad institucional y la capacidad técnica que exige la participación en decisiones estratégicas adoptadas, cada vez más, en grupos multinacionales y matrices financieras.



La democracia económica del artículo 129.2 responde a una lógica diferente: la de incorporar institucionalmente la perspectiva del trabajo al gobierno de la empresa. Y para esa función el cauce idóneo es el sindical. Su desarrollo legislativo debería descansar de manera prioritaria sobre las organizaciones sindicales y, dentro de la empresa, sobre las secciones sindicales, que la Ley Orgánica de Libertad Sindical configura como la proyección del sindicato en el centro de trabajo. La sección sindical reúne las condiciones que la participación en las decisiones estratégicas exige: combina el conocimiento directo de la realidad de la empresa con el respaldo, la capacidad técnica y la visión sectorial y general de la organización a la que pertenece; garantiza una continuidad institucional que no depende de los ciclos electorales de los órganos unitarios; y asegura que la voz del trabajo presente en el gobierno de la empresa no sea una voz aislada, sino la expresión organizada de un sujeto colectivo con responsabilidad en el conjunto del sistema de relaciones laborales. La apuesta por el sindicato y por sus secciones sindicales no responde, por tanto, a una razón corporativa: responde al diseño de la propia Constitución, cuyo artículo 7 configura a las organizaciones sindicales como el cauce específicamente concebido para articular la participación organizada del trabajo en el sistema económico.

VIII. HACIA UNA LEY DE DEMOCRACIA EN LA EMPRESA

Todo mandato constitucional requiere una traducción normativa. No se trata de crear un modelo uniforme de cogestión ni de importar mecánicamente experiencias extranjeras: la diversidad del tejido productivo español, con un elevado peso de las pequeñas y medianas empresas, exige soluciones graduales y proporcionadas, diferenciadas en función de la dimensión de la empresa y de la naturaleza de las decisiones afectadas. No todas las decisiones empresariales requieren mecanismos de democracia económica, pero existen decisiones estratégicas cuya

trascendencia justifica la incorporación institucional de la perspectiva del trabajo: la implantación de sistemas de inteligencia artificial que afecten a la organización del trabajo, las grandes reestructuraciones, las operaciones de deslocalización, los procesos de transición tecnológica o ecológica y aquellas decisiones susceptibles de producir un impacto significativo sobre el empleo y el territorio.

Esta participación no debería concebirse como un derecho de veto ni como una sustitución de las competencias de los órganos de administración, cuya responsabilidad última permanecería intacta. Su objetivo es mejorar la calidad del proceso de decisión mediante la incorporación de conocimientos, intereses y perspectivas hoy insuficientemente representados, sin agotarse en mecanismos externos de información o consulta: si el artículo 129.2 pretende democratizar la empresa, resulta razonable que el legislador explore fórmulas que incorporen la perspectiva del trabajo allí donde se adoptan las decisiones estratégicas, incluidos los propios órganos de gobierno de las sociedades. Una ley de estas características no constituiría una ruptura con nuestro sistema constitucional, sino su culminación: el siguiente paso lógico de una evolución que ha ido ampliando el contenido del Estado social —libertad sindical, negociación colectiva, prevención, igualdad, sostenibilidad— sin cuestionar los fundamentos de la economía de mercado.

La verdadera cuestión, llegados a este punto, no es de oportunidad sino de constitucionalidad: si la Constitución impone expresamente a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa, resulta difícil sostener que cuarenta y siete años de inactividad legislativa constituyan una forma aceptable de cumplimiento de ese mandato. La democracia llegó hace casi medio siglo a nuestras instituciones políticas; la empresa continúa siendo uno de los pocos espacios constitucionalmente relevantes donde el mandato democratizador permanece incompleto.

Abundan en el debate público español los que podríamos denominar constitucionalistas de salón: muy activos cuando se trata de invocar determinados artículos de la Constitución, bastante menos presentes cuando otros preceptos del texto constitucional reclaman su cumplimiento. El artículo 129.2 ha sido, durante casi medio siglo, la víctima más silenciosa de esa constitucionalidad selectiva. Quizá haya llegado el momento de que la mirada se dirija también hacia ese artículo olvidado. No para interpretarlo, ni para discutirlo, ni siquiera para invocarlo. Simplemente para cumplirlo.

ECONOMÍA DIGITAL Y DEMOCRACIA ECONÓMICA



Bruno Estrada López
Adjunto a la Secretaría General de CCOO.
Presidente de la Plataforma por la Democracia Económica

La Economía Digital está generando un aumento importante de la desigualdad, a favor de los dueños de las grandes empresas. Esos magnates no solo acumulan grandes rentas y patrimonio, sino un gran poder, que desborda sus propias empresas para afectar al conjunto de la sociedad. La Democracia Económica es deseable como conquista de una mayor justicia social, pero es que además la participación de los trabajadores en la empresa se ha revelado como positiva para la innovación y la productividad. Es necesario impulsarla para reducir la incertidumbre que procede de la voluntad de unos pocos. Se trata de reconstruir un nuevo contrato social para el siglo XXI en el que los trabajadores puedan recuperar el poder de negociación perdido durante el "invierno neoliberal", y en el que la incorporación de las nuevas tecnologías, la digitalización y la IA, sean definidas por el conjunto de la sociedad



El surgimiento de la nueva Economía Digital está generando un aumento exponencial de las desigualdades globales, una nueva distribución del valor generado en el conjunto de la actividad económica. Los dueños de las principales empresas de la Economía Digital están apropiándose de la mayor parte de la riqueza generada en un proceso que está gobernado por ellos, en detrimento de los trabajadores, de los ciudadanos en general, e incluso de los accionistas de otras empresas. La capitalización de las grandes compañías tecnológicas (Alphabet, Amazon, Apple, Meta, Microsoft, Nvidia y Tesla) conocidas como los Siete Magníficos, es de 22 billones $, superando ampliamente al PIB conjunto de Alemania, Japón, Reino Unido, India y Francia.

Desde algunos ámbitos se ha intentado justificar históricamente esta situación con el argumento de que todos los procesos de innovación productiva disruptiva suponen un inicial incremento de la desigualdad, lo que se conoce como la "pausa de Engels", que luego se iría corrigiendo.

La "pausa de Engels" fue el retraso que se produjo, durante la Primera Revolución Industrial, desde que se empezó a originar una fuerte acumulación del capital por la maquinización de muchos procesos productivos, hasta que los beneficios de esos cambios productivos llegaron a los trabajadores. Un periodo que, según el historiador Robert C. Allen, duró unas cinco décadas, entre 1790 y 1840.

No obstante, esta justificación ignora, muy conscientemente, que los procesos sociales se producen de forma paralela, y muchas veces inducidos, por las transformaciones productivo-tecnológicas: fue la capacidad de organización y lucha del movimiento obrero durante el siglo XIX, en un contexto absolutamente desfavorable, lo que permitió un reparto más justo de los fuertes incrementos de productividad que se empezaron a generar a finales del siglo XVIII.

Es muy desconocido el hecho de que la Revolución Industrial en el Reino Unido se produjera de forma paralela a un proceso de creciente indefensión de los trabajadores. En 1799 y 1800 se aprobaron las *Combination Acts* que, en defensa de la libertad de empresa, declararon ilegales a las organizaciones gremiales de trabajadores. El Reino Unido siguió los pasos de la francesa *Ley Le Chapelier* de 1791, aprobada en pleno fervor revolucionario, que bajo el principio de la libertad de empresa prohibió las asociaciones de trabajadores. En su artículo 2 la ley francesa establecía que: "Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, empresarios, comerciantes, artesanos, obreros de cualquier rama no pueden, cuando están juntos, nombrar presidente, secretario o síndico, llevar registros, promulgar estatutos u ordenanzas ni tomar decisiones, ni imponer normas en su interés común". Afortunadamente la pujanza del movimiento obrero inglés forzó que las *Combination Acts* fueran derogadas en 1824, mientras que la *Ley Le Chapelier* permaneció vigente en Francia hasta 1864.

Por tanto, la "pausa de Engels" no fue el resultado determinista de los cambios tecnológicos y productivos de la Revolución Industrial, sino de cómo estos se aplicaron en un contexto político de creciente desprotección de los trabajadores y de ilegalización de las organizaciones que defendían sus derechos.

Del mismo modo, en la actualidad la principal causa del creciente incremento de la desigualdad en los países desarrollados no proviene de la innovación disruptiva vinculada

a la Economía Digital, sino de cómo esta se está implementado en las empresas y en la sociedad, en un marco institucional neoliberal desregulador, que ha fomentado la conformación de muchos mercados de productos digitales como monopolios y oligopolios, concentrando el capital de esa nueva Economía Digital en muy pocas grandes empresas. Así como de las políticas laborales, iniciadas en los años ochenta por los gobiernos conservadores de EE.UU. y el Reino Unido, cuya finalidad era debilitar los sindicatos. Las causas del deterioro de las condiciones de vida de millones de trabajadores, por tanto, no son principalmente tecnológicas, sino políticas.



DEMOCRATIZACIÓN DE LA ECONOMÍA Y PROGRESO ECONÓMICO Y SOCIAL

Sin embargo, lo que nos dice la historia económica del último siglo es que donde se ha logrado un mayor crecimiento económico ha sido en aquellos lugares y épocas donde el poder de negociación de los trabajadores fue mayor, ya que, como consecuencia de ello, la riqueza se distribuyó de forma más equitativa, los salarios tuvieron un mayor peso en la economía, hubo un mayor incremento de la reinversión productiva de los beneficios y, por tanto, se creó más empleo y de más calidad.

Por eso, en las complejas, desarrolladas y democráticas sociedades del siglo XXI, resulta inaceptable que el proceso de transformación tecnológico sea dirigido unilateralmente por estos nuevos señores tecno-feudales. En el “manifiesto de Palantir”, que ha sido catalogado como tecnofascista, algunos de los principales líderes empresariales de la Economía Digital han mostrado explícitamente que ese es su objetivo, para el que no dudaran en utilizar métodos autoritarios de dirección de las empresas propios del siglo XIX, con los enormes costes y conflictos sociales que ello generó hace dos siglos.

Esto solo podría conducirnos a un fuerte deterioro de expectativas y certidumbres para la mayoría de la sociedad, incluida gran parte de la clase media y, consecuentemente, a una fuerte erosión de la propia noción de progreso económico y social como un elemento estructural de la psicología colectiva de nuestra sociedad. La **Gran Incertidumbre** que pende actualmente sobre el futuro laboral de millones de jóvenes trabajadores en los países desarrollados se ha convertido en el nuevo Infierno moderno, sobre el que se están desatando los miedos de una sociedad fragmentada. Para millones de jóvenes trabajadores, un sistema que cada vez les ofrece peores trabajos y salarios, así como una menor protección social, supone que la Distopía está desplazando a la Utopía, y está haciendo aflora un malestar profundo que puede suponer una profunda deslegitimación

global del sistema, y de la democracia misma. Un escenario de "No Future" que podría reconfigurar la sociedad hacía un modelo despiadado, privatizador e individualista.

ECONOMÍAS DIRIGIDAS POR LA INNOVACIÓN Y DEMOCRACIA ECONÓMICA

Además, resulta evidente que en unas "economías dirigidas por la innovación", también desde la perspectiva de la propia eficiencia económica y no solo por razones de equidad social, está plenamente justificado otorgar un mayor poder de decisión a los trabajadores. En estos países las transformaciones productivas y la extensión del sector servicios han hecho que el talento haya adquirido un mayor protagonismo en el mercado de trabajo, y los trabajadores son los primeros interesados en maximizar su capital humano.

Esto es lo que ha sucedido en los países nórdicos, particularmente en Suecia y Dinamarca, y en Alemania, donde se observa una profunda correlación entre la elevada productividad alcanzada a escala nacional, la existencia de amplios derechos laborales reconocidos a los trabajadores y un amplio desarrollo legislativo de mecanismos participación de los trabajadores en la empresa. Según el World Economic Forum (WEF), la estrecha cooperación entre trabajadores y empresarios que ha sido desarrollada durante décadas en estos países ha permitido una sustancial mejora del capital organizacional de las empresas, una elevada correlación entre salarios y productividad, así como numerosos éxitos tecnológicos que les han colocado entre los más competitivos del mundo.

Según los datos de la OCDE para 2023 la productividad (PIB por hora trabajada en $) de estos países es de las más elevadas - Dinamarca (99 $), Alemania (94 $) y Suecia (89 $)- muy por encima de la media de los países de la OCDE. Mientras que España se caracteriza por una productividad notablemente inferior (73,5 $), un sistema de relaciones laborales mucho más jerarquizado, y un nulo desarrollo legislativo de la participación de los trabajadores en las empresas privadas.

El desarrollo de la Democracia Económica es imprescindible para evitar el mencionado escenario de Gran Incertidumbre, impulsando la reconstrucción de un nuevo contrato social para el siglo XXI en el que los trabajadores puedan recuperar el poder de negociación perdido durante el "invierno neoliberal", y en el que la incorporación de las nuevas tecnologías, la digitalización y la IA, sean definidas por el conjunto de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

BLACK, S. E. y LYNCH, L. M. (2005). Measuring organizational capital in the new economy. En: C. Corrado, J. Haltiwanger y D. Sichel (Eds.), Measuring capital in the new economy (pp. 205–236). Chicago, IL: University of Chicago Press.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN (2013). Zukunftspfade "Digitales Deutschland 2020".IT-Planungsrat. Bundesministerium des Innern. TNS Infratest.

CEOE (2021) Plan Digital 2025 “La digitalización de la sociedad española”. https://www.ceoe.es/es/publicaciones/tecnologia/plan-digital-2025-la-digitalizacion-de-la-sociedad-espanola-marzo-2021

ESTRADA, B. (2016) Disrupciones tecnológicas y empleo. Fundación Alternativas. Nº: 18/2016, Madrid.

(2021) El papel de la empresa en la reducción de las desigualdades sociales. ISBN: 978-84-18677-13-7. Fundación Alternativas, Madrid.

GALDON G. (*et al.*) (2017). Los sindicatos ante los retos tecnológicos. Madrid Fundación COTEC

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (2021.b), *2021 World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO, Geneva.

INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF) (2021), *World Economic Outlook* Update. January, 2021.

LÓPEZ CARMONA, JL (2023) “Trabajar en la industria 4.0. Medición del impacto ocupacional ocasionado por la transformación digital de las empresas en el sector manufacturero español". Julio, 2023

MAZZUCATO, M. (2013). “The Entrepreneurial State. Debunking Public vs Private Sector Myths”. Anthem Frontiers of Global Political Economy. Anthem Press.

NETWORK READINESS INDEX https://networkreadinessindex.org

OEC https://oec.world/en/home-a

ORGANIZATION FOR THE ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) (2021), *OECD Economic Outlook, Interim Report March 2021*. OECD Publishing, Paris.

SALAS V., RIVERA, P (2022). “Digitalización y organización del trabajo en las empresas europeas”. FUNCAS

SALAS V., HUERTAS E. (2022) “Gobierno de la empresa, codeterminación y eficiencia económica”, capítulo 2 del libro “¿Una empresa de todos?”. Editorial La Catarata. Madrid.

SORDO U. (2022) “Los sindicatos y el nuevo contrato social”. Editorial La Catarata. Madrid.

STIGLITZ J. (1988) “*The causes and consequences of de dependence of quality on price*”.

WORLD ECONOMIC FORUM (2019) The Global Competitiveness Report 2019 https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

DEMOCRACIA EN LAS EMPRESAS. CORREGIR UN DÉFICIT HISTÓRICO



Javier Pacheco
Secretario de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas de CCOO

En base al acuerdo de coalición que ha venido sosteniendo la mayoría parlamentaria y el gobierno, se está impulsando la participación de los trabajadores en la empresa. Sin embargo, las confederaciones empresariales se niegan a participar en el diálogo. Hay muchas razones a favor de un incremento en la democracia industrial, y a ellas se añade la que deriva del desarrollo de la Inteligencia Artificial. Esta tecnología suele manejar grandes volúmenes de información; por ello, el control y posesión de datos determina en buena parte el funcionamiento del tejido productivo, la sociedad de consumo y los medios de información. Es necesario que las fuerzas de izquierda aumenten la presión para conseguir unas cotas razonables de democracia industrial



Hay una parte del acuerdo de coalición de gobierno de la presente legislatura que conviene no olvidar. En su apartado segundo, con el título *Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios*, se recoge literalmente que "en línea con el artículo 129 de la Constitución y en el marco del diálogo social, impulsaremos una participación más eficaz de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de sus respectivas empresas". Con este mandato, el Ministerio de Trabajo y Economía Social encargó a un grupo de expertos con 13 especialistas del Derecho, sociólogos y economistas dirigido por Isabelle Ferreras, un informe para analizar y proponer medidas que mejoren la participación de las personas trabajadoras en las empresas desde un refuerzo de la democracia en el trabajo.

Este informe fue presentado el pasado 12 de marzo a la mesa del Diálogo Social, donde participan habitualmente los sindicatos más representativos, CCOO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME. A esta reunión, sorprendentemente o no, las organizaciones empresariales decidieron no asistir, hecho inédito en los años que me alcanza la memoria, donde no recuerdo se hubiera producido la ausencia deliberada de ninguno de los agentes sociales a una mesa del diálogo social en nuestro país. Un gesto que indica el nivel de resistencia del mundo empresarial español para abrir las puertas a la democracia y participación articulada de las personas trabajadoras en las empresas. La democracia la siguen queriendo a las puertas de las empresas, como ya dijo en su momento Marcelino Camacho.

Más allá de estos hechos concretos, hay que profundizar en los conceptos de democracia en la empresa y la conveniencia de reforzar en un contexto como el que estamos viviendo, a diferentes niveles, desde lo global a lo más concreto. Que la IA ha venido a cambiar el paradigma de la relación con el trabajo es una obviedad, pero no solo del trabajo. Diríamos que la IA ha venido a cambiar la civilización tal y como la conocemos. Tras la publicación de la encíclica papal de León XIV *Magnifica Humanitas* hay un rico debate sobre los efectos de la actual gobernanza del uso de los datos con aplicación de la IA, a través de la fuerte crítica que el Papa describe en su encíclica a la concentración de poder de la plutocracia tecnológica y sus efectos en la gobernanza de estados y naciones de especial relevancia en la esfera global, provocando una cronificación de desigualdades crecientes y conflictos bélicos que deshumanizan las relaciones entre países, sociedades y economías a lo largo y ancho del planeta.

Las transiciones estratégicas a las que el mundo de hoy se enfrenta: transición ecológica-energética, transición digital y IA y transición demográfica, son un reto de época que seguramente abra un nuevo tiempo a la civilización, tal y como la conocemos hoy. Pero "el elefante hay que comérselo a cachitos" para que no se nos indigeste. El principal problema de la transformación disruptiva que provocan las transiciones mencionadas, es la velocidad a la que se está produciendo. Hoy los avances tecnológicos o la emergencia climática apremian a una sociedad todavía no plenamente consciente de los resultados que van a producir estos cambios. Por eso el gobierno de los tiempos es fundamental, y este solo es posible si el marco regulatorio ordena, prioriza y temporaliza la implementación de los cambios

que se están produciendo, cambiando la inercia hasta ahora, que permite que aquellos que han acumulado el control de los datos determinen los criterios de eficiencia para optimizar los márgenes de su poder plenipotenciario de la economía, la democracia y la sociedad.

Para disputar el control democrático de estos datos, debemos actuar desde diferentes frentes. No solo el político lo conseguirá. Tampoco el comunicativo, hoy día fagocitado por plataformas digitales que son dirigidas por el capital de las grandes tecnológicas, tanto medios digitales como tradicionales. Los señores de la guerra gobiernan países y la comunicación.



Es momento de presentar batalla, reforzando el papel de la sociedad civil, del bien común, de la solidaridad y el voluntariado, de la militancia y la comunidad. Es imprescindible reactivar el tejido social. Algunas experiencias de éxito se están produciendo y debemos ganar hegemonía social y cultural para hacer frente al reto de cambiar de manos el control de los datos.

Los datos hoy determinan el funcionamiento de la sociedad de consumo, del tejido productivo, del modelo financiero y económico, del mundo del trabajo y los medios de información.

Por eso es imprescindible regular, reforzar el tejido social y ganar el espacio de la democracia económica, un concepto muy amplio que va más allá de la democracia en la empresa, pero como decía, paso a paso y espacio a espacio.

En el marco de la democracia económica, evidentemente juega un papel determinante la democracia en la empresa. Y aquí hay que romper algunas barreras culturales avaladas por un modelo capitalista que se rige por el principio de la propiedad para verticalizar el gobierno de las empresas bajo el viejo principio de quien arriesga su patrimonio, su propiedad, tiene derecho a decidir cómo organiza su riesgo, su empresa.

Digo un viejo principio porque atiende a un modelo de capitalismo lineal, fordista del siglo XX. Hoy el modelo capitalista ha mutado, se ha plataformizado, digitalizado y migrado de la economía lineal a una economía cada vez más circular, donde la sostenibilidad va ganando terreno a los modelos productivos.

Hoy no está tan claro que el empresario arriesgue su patrimonio. Si convenimos que el dato es una de las fuentes principales para el

desarrollo de la economía del siglo XXI, éste, no es de su propiedad. El dato es de la ciudadanía, personal y colectivamente. El dato ha sido un bien del que se han apropiado unos pocos por falta de gobernanza de los tiempos de implementación de los cambios, por tanto, por falta de regulación. Hecho que no supone una situación que no sea reversible o revisable en todo caso.

Si regulamos para mejorar la gobernanza democrática del uso del dato, debemos abrir la puerta a la participación de las personas trabajadoras en el conocimiento, la organización del trabajo, las decisiones estratégicas de las empresas y el capital de la empresa, como propietarios de los datos en nuestra condición de ciudadano o ciudadana y persona trabajadora.

Desde esta premisa, debemos afrontar el cambio de regulación de la norma laboral y yo diría, mercantil, en relación a la democracia en el trabajo. Por eso es imprescindible que el legislador incentive el diálogo social, que las organizaciones empresariales salgan de su marco caducado y vuelvan a la mesa y que las propuestas garanticen una mejor y mayor participación de la fuerza laboral en la vida de las empresas.

En nuestra opinión, para garantizarlo se hace necesario impulsar el carácter activo de la información y consulta para que ésta no sólo se produzca a petición de la representación de las personas trabajadoras. Debe garantizarse la participación en el diseño de la organización de las funciones y procesos de trabajo y garantizar la participación en los órganos de toma de decisiones en la empresa.

Reforzar el papel organizado de las personas trabajadoras ampliando el universo de representación a los millones de personas que hoy no tienen derecho a representación por trabajar en empresas de menos de 6 personas, y reforzar la capacidad legal de los sindicatos en la representación en las empresas. Las personas trabajadoras deben participar de manera articulada para cumplir con una función democrática, la de la solidaridad de clase y la lucha contra el dumping empresarial para hacer efectiva su participación.

Hablar hoy de democracia en el trabajo es hablar de democracia en mayúsculas, y dar respuesta a las grandes transformaciones de época. Es corregir un déficit histórico y es dar un paso más hacia la justicia social.

DE LA DEMOCRACIA ECONÓMICA Y EN EL TRABAJO EN EUROPA



Santos M. Ruesga
Catedrático de Economía Aplicada en la Universidad Autónoma de Madrid

La democracia económica constituye una característica esencial, aunque heterogénea, del modelo social europeo. La cogestión empresarial, la negociación colectiva, el diálogo social, la economía cooperativa, el Estado de bienestar y la regulación pública representan diferentes mecanismos mediante los cuales el principio democrático se proyecta sobre la actividad económica



DEMOCRACIA ECONÓMICA, UNA QUIMERA

Lograr una democracia plena es sin duda una quimera. Nos quedan múltiples lagunas para alcanzar una plena participación de todos los ciudadanos en la toma de cualquier tipo de decisiones que afecten a nuestra vida diaria. Particularmente existen lagunas notables en la configuración democrática en el ámbito económico.

Se entiende habitualmente la democracia económica como una extensión del principio democrático desde el ámbito estrictamente político hacia las relaciones económicas y laborales. Si la democracia política supone que los ciudadanos participan en las decisiones colectivas mediante elecciones, instituciones de representación y derechos políticos, la democracia económica plantea una cuestión básica: ¿hasta qué punto quienes participan en la actividad económica pueden intervenir en las decisiones que afectan a su empleo, sus ingresos, sus condiciones de trabajo y la distribución de los recursos?

Si hablamos de capital humano como parte constitutiva de toda empresa, junto al capital financiero, ¿Por qué no participa el primero en la gestión del aparato productivo y se deja en manos exclusivas de los propietarios del segundo?

El argumento puede ampliarse, porque en la práctica una democracia política puede coexistir con una elevada concentración del poder económico. De ahí surge la cuestión de si la democratización compete solo al interior de las instituciones políticas o deben introducirse también formas de participación y cogestión en las instituciones económicas, particularmente en la empresa. Sin duda esto entra en lo que se ha venido entendiendo como paradigma fundamental del capitalismo: la vigencia de la propiedad privada como elemento esencial para su funcionamiento soportado en la institución del mercado.

Se trata de plantear que, manteniendo en lo esencial este paradigma, los trabajadores o los ciudadanos en general, individualmente u organizados en diversas entidades, pueden participar en las decisiones económicas, no solo a través de las elecciones políticas, sino también dentro de las empresas, en la negociación colectiva, en la propiedad del capital y en la orientación de las políticas económicas. No se cuestiona la libertad de empresa, no se cuestiona la propiedad privada; se trata de abrir a la participación de los trabajadores la gestión de los medios de producción y la producción misma, así como la distribución de del valor añadido generado.

DEMOCRACIA ECONÓMICA EN EUROPA

El desarrollo del Estado de bienestar, en Europa especialmente, la negociación colectiva, el sindicalismo, la participación de los trabajadores en las empresas y la economía social configuraron durante el siglo XX un modelo en el que el funcionamiento del mercado estuvo acompañado por mecanismos institucionales destinados a corregir sus desatinos y así distribuir el poder económico. La democracia económica europea no constituye, sin embargo, un sistema homogéneo. Las instituciones varían considerablemente entre los países nórdicos, Alemania y Europa continental, los países mediterráneos y las economías de orientación más liberal.

Pueden identificarse al menos cuatro dimensiones en las instituciones de la democracia económica y laboral. La primera es la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales. La segunda corresponde a la negociación colectiva de salarios y condiciones laborales. La tercera comprende la participación de los ciudadanos, a través de las instituciones democráticas, en las decisiones relativas a fiscalidad, gasto público, protección social y regulación económica. Finalmente, existe una dimensión vinculada con la propiedad, en la que cooperativas, mutualidades y otras organizaciones de la economía social representan formas alternativas de organización empresarial. Lo que se ha materializado en diversas formas de intervención en el mercado y, por ende, de limitaciones a la gestión de la propiedad privada: regulación de mercados; empresas públicas; nacionalizaciones; planificación económica; políticas redistributivas; cooperativas; participación de los trabajadores en la gestión del trabajo en las empresas y cogestión empresarial.

Esta última fórmula de intervención, la cogestión, consiste en normativizar que la empresa no es patrimonio exclusivo de sus accionistas, los propietarios del capital físico y tecnológico. Los trabajadores realizan inversiones específicas en capital humano, acumulan conocimientos sobre la organización y soportan directamente las consecuencias de decisiones relativas a reestructuraciones, deslocalizaciones, automatización o cierres empresariales. Resulta razonable, pues, regular para que dispongan de mecanismos de información, consulta y participación en la gestión de la producción y en la distribución del valor añadido generado por la empresa. Es lo que en cierta escala empresarial establece la legislación alemana mediante el sistema de *Mitbestimmung* o cogestión. En determinadas empresas, los trabajadores disponen de representantes en los consejos de supervisión y participan institucionalmente en decisiones relevantes. Este tipo de instituciones no son exclusivas de Alemania; existen en otros países europeos, en los que existen fórmulas de participación en la gestión de variada amplitud e intensidad.

En una segunda dimensión, la negociación colectiva y el dialogo social canaliza su participación en la gestión de las relaciones laborales, y dependiendo de los países, en la definición colectiva de determinados aspectos de la vida económica, pero muy limitada e individualmente influyen sobre las decisiones empresariales.

La negociación colectiva, así entendida, no es solo un mecanismo que determina salarios, sino también una institución de democracia laboral, que permite que trabajadores y empresarios participen colectivamente en la regulación del mercado de trabajo.

Habrían de considerarse también las barreras que introduce para la extensión de la democracia económica la existencia de relaciones económicas y laborales informales, situando en el margen, fuera del ámbito regulatorio, a una cantidad notable de actividad económica y empleo. Los mecanismos de representación colectiva funcionan fundamentalmente cuando existe una relación laboral identificable. Sin embargo, los trabajadores autónomos dependientes, trabajadores de plataformas,

trabajadores informales y determinadas formas de empleo precario pueden quedar parcialmente fuera de los mecanismos tradicionales de representación.

Esto plantea un problema fundamental para el futuro de la democracia económica en el ámbito europeo. Si aumenta el número de trabajadores situados en las fronteras entre empleo asalariado, autoempleo e informalidad, la cobertura efectiva de las instituciones tradicionales de democracia económica puede disminuir.

Combinando la vigencia de esas cuatro dimensiones, en el ámbito europeo y en la perspectiva de variedades del capitalismo, cabe interpretar que la democracia económica presenta diferentes realidades.

La literatura especializada suele tipificar (una clasificación ya clásica, pero aun válida para una visión general) cuatro modelos: el nórdico, representado por Suecia, Dinamarca y Finlandia, caracterizado por sindicatos fuertes, elevada cobertura de negociación colectiva, amplio Estado de bienestar y considerable autonomía de los interlocutores sociales. El continental, Alemania y Austria, combina negociación colectiva, protección social y mecanismos institucionales de participación de los trabajadores en las empresas. El mediterráneo, presente en España, Italia, Portugal o Grecia, que se apoya más en la legislación laboral y en la intervención estatal.

La negociación colectiva desempeña también una función relevante, aunque las estructuras productivas, la elevada presencia de pequeñas empresas y la segmentación laboral pueden dificultar la participación efectiva de los trabajadores. Y, finalmente, el liberal, circunscrito al Reino Unido e Irlanda, en el cual a las relaciones de mercado juegan un mayor protagonismo y la institucionalización de las relaciones laborales es que los otros modelos.

Tales diferencias muestran que no existe una única democracia económica europea, sino diferentes combinaciones para regulación de los mercados (el laboral en particular), en el que intervienen con diferente intensidad Estado, sindicatos, organizaciones empresariales y organizaciones diversas de la sociedad civil.



La integración europea introduce una cuestión adicional. Mientras los mercados de bienes, servicios y capitales están profundamente integrados, las instituciones fiscales, laborales y redistributivas continúan siendo fundamentalmente nacionales. Existe así una cierta asimetría entre integración económica e

integración social y sobre todo entre participación en la gestión de los asuntos económicos por parte de los trabajadores y los ciudadanos.

La Unión Europea ha intentado reducir parcialmente esta distancia mediante distintas iniciativas. El Pilar Europeo de Derechos Sociales reconoce, entre otros principios, el derecho a salarios justos y concede importancia a la autonomía de los interlocutores sociales. Otro instrumento particularmente relevante son los Comités de Empresa Europeos, creados para proporcionar información y consulta a los trabajadores de empresas multinacionales que operan en varios Estados europeos.

Estos mecanismos son importantes porque las decisiones empresariales son cada vez más transnacionales, mientras que gran parte de la representación laboral continúa organizada nacionalmente. Pero aun constituyen un marco muy limitado en la perspectiva de una democracia económica de alcance europeo, que reduzca de modo notable la aludida asimetría entre los escenarios nacionales y el supranacional.

DEMOCRACIA ECONÓMICA, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA E IA

La vigencia de instituciones y prácticas económicas democráticas afrontan en los años más recientes nuevos desafíos derivados de la globalización, la financiarización, el debilitamiento de determinadas formas tradicionales de representación colectiva y, especialmente, de la digitalización y la inteligencia artificial. La transformación tecnológica actual introduce probablemente uno de los principales desafíos contemporáneos para avanzar en una democracia más plena, que abarque las relaciones económicas en su conjunto. Las plataformas digitales, el trabajo remoto, la inteligencia artificial y la gestión algorítmica están modificando las relaciones tradicionales entre empresa y trabajador, y, por tanto, están transformando las formas de participación hasta ahora existentes.

En una empresa convencional resulta relativamente sencillo identificar al empleador y los mecanismos de representación laboral. En la economía de plataformas esta relación puede resultar mucho más compleja. Un algoritmo puede asignar tareas, determinar horarios, evaluar rendimientos, establecer incentivos e incluso condicionar el acceso futuro al trabajo.

La cuestión contemporánea no consiste solamente en determinar cómo participan los trabajadores en las empresas tradicionales, sino también quién controla las tecnologías, los datos y los algoritmos que organizan crecientemente la producción y el trabajo. Surge así una nueva dimensión de la democracia económica: la democracia algorítmica en el trabajo. Ya no basta con preguntar quién posee la empresa y, por tanto, según las normas vigentes gestiona; también es necesario analizar quién controla los datos, quién diseña los algoritmos, qué criterios utilizan y hasta qué punto los trabajadores pueden conocerlos, discutirlos o negociar sus efectos.

La digitalización puede, por tanto, generar efectos contradictorios. Puede aumentar productividad, facilitar nuevas formas de actividad económica y proporcionar mayor autonomía a determinados trabajadores. Pero

también puede fragmentar las relaciones laborales, favorecer formas de empleo atípicas y concentrar información y poder económico en grandes plataformas tecnológicas.

Es un nuevo terreno para participación y la cogestión, en el que apenas se están dando los primeros tras una plena participación de los trabajadores y ciudadanos.

En consecuencia, el desafío consiste no solo en extender los instrumentos que garantizan una mayor democracia económica, sino que también es preciso, simultáneamente, adaptar las instituciones de representación a una estructura productiva diferente de aquella en la que surgieron. La negociación colectiva, la protección social y la participación laboral tendrán que extenderse progresivamente hacia nuevas formas de trabajo si se pretende evitar que la transformación digital produzca una creciente dualización entre trabajadores protegidos y trabajadores periféricos. En este contexto, el futuro de la democracia económica europea dependerá menos de conservar intactas las instituciones creadas durante el siglo XX que de adaptarlas a las nuevas estructuras productivas del siglo XXI. Un problema fundamental será determinar quién participa en las decisiones sobre tecnología, productividad y distribución de sus beneficios.

EN SUMA

La democracia económica constituye una característica esencial, aunque heterogénea, del modelo social europeo. La cogestión empresarial, la negociación colectiva, el diálogo social, la economía cooperativa, el Estado de bienestar y la regulación pública representan diferentes mecanismos mediante los cuales el principio democrático se proyecta sobre la actividad económica.

Su importancia reside en reconocer que las relaciones económicas no son intercambios entre individuos formalmente iguales. Empresas, trabajadores y ciudadanos disponen de recursos y capacidades de negociación muy diferentes. Las instituciones de democracia económica pretenden compensar parcialmente esas asimetrías.

Así la democracia económica puede formularse de manera sencilla: si la democracia política responde a la pregunta “quién decide sobre el gobierno de la sociedad”, la democracia económica intenta responder a otra igualmente relevante: “quién decide sobre la organización de la producción, del trabajo y de la distribución de sus resultados”. La habilidad de las instituciones europeas para responder a esta segunda pregunta será determinante para compatibilizar competitividad, transformación tecnológica, cohesión social y democracia durante las próximas décadas.

IMPACTO

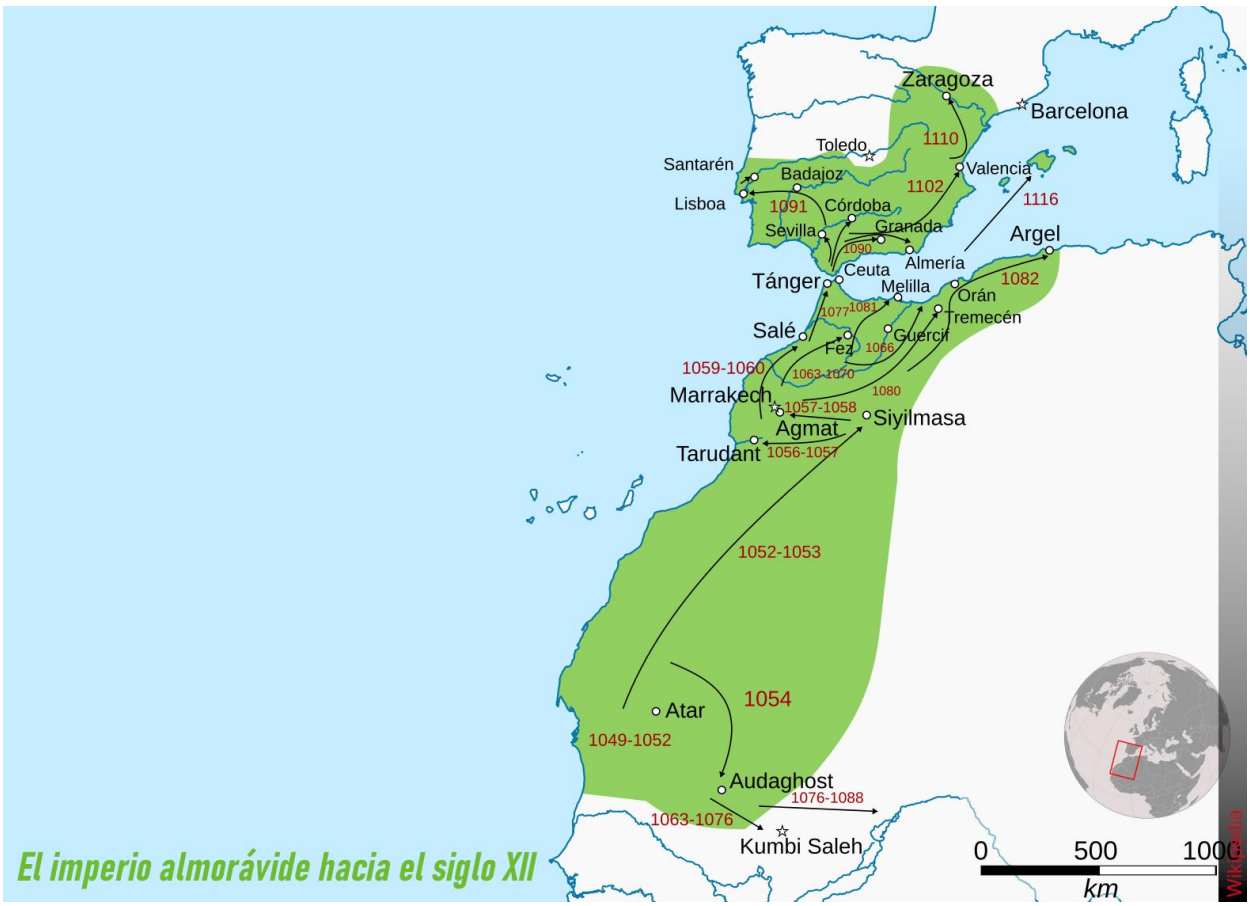


CEUTA, AL-ÁNDALUS Y LA CARGA DE LA MEMORIA IMPERIAL



Sahasranshu Dash
Investigador asociado en el Centro Internacional de Ética Aplicada y Asuntos Públicos (ICAEPA) en Sheffield (Reino Unido)

Las reivindicaciones territoriales de unos países hacia otros, suelen estar influidas por ciertas concepciones sobre la identidad esencial de ambos. A su vez, esa identidad a menudo está considerada desde una perspectiva histórica, en especial cuando la potencia que reivindica ha dominado un en un pasado glorioso a la que es objeto de reivindicación. Tal parece suceder a Marruecos respecto Al-Andalus, a propósito de Ceuta, o a los musulmanes indios al recordar el dominio mogol en el pasado. Sin embargo, una memoria democrática madura debe reconocer la historia sin que los conflictos del pasado se conviertan en fronteras morales entre los ciudadanos del presente



Cuando decenas de miles de migrantes cruzaron desde Marruecos hasta Ceuta, desbordando a las autoridades españolas y reabriendo el debate europeo sobre inmigración y soberanía, una crisis aparentemente contemporánea adquirió casi de inmediato el lenguaje del pasado.

¿Es Ceuta un vestigio colonial? ¿Una ciudad española como cualquier otra? ¿O revela la larga sombra de al-Ándalus? Políticos y redes sociales recurrieron enseguida a la Reconquista, la convivencia y el Califato Omeya. Esa facilidad para invocar la Edad Media revela algo más importante que la propia crisis: las democracias modernas rara vez discuten solo sobre un territorio; discuten sobre la memoria. Ciudades, monumentos y fronteras se convierten en superficies donde las sociedades proyectan preguntas irresueltas sobre identidad y pertenencia. El conflicto no enfrenta únicamente a España y Marruecos, sino distintas maneras de recordar imperios desaparecidos hace siglos.

España no es una excepción. La India lleva más de una década debatiendo, con un patrón casi idéntico, sobre el Sultanato de Delhi y el Imperio mogol. Cambian los nombres —Babur en vez de Abd al-Rahman III, Aurangzeb en vez de Almanzor—, pero el mecanismo intelectual se repite: el pasado islámico queda reducido a dos mitologías igualmente insuficientes. Una recuerda solo la conquista y la dominación extranjera. La otra, movida por el legítimo deseo de combatir la islamofobia, disuelve el imperio en arquitectura, poesía y gastronomía: la Alhambra o el Taj Mahal pasan a funcionar como pruebas de tolerancia, como si el mármol pudiera sustituir a la fiscalidad, el reclutamiento militar o la conquista. El resultado no es una historia más equilibrada, sino un mito sustituyendo a otro. Ambas posturas confunden cultura con poder, e imperio con identidad. El verdadero desafío —para España y para la India— no es elegir entre nostalgia y resentimiento, sino alcanzar una madurez histórica: admirar un legado cultural sin absolver el poder que lo produjo, y reconocer la conquista sin convertir ese reconocimiento en prejuicio contra quienes viven siglos después.

EL IMPERIO ANTES DEL MITO

La memoria contemporánea suele empezar por la Alhambra; la realidad medieval empezó por el ejército. Al-Ándalus fue, antes que esplendor arquitectónico o *convivencia*, un Estado imperial que imponía su autoridad sobre un territorio recién conquistado y extraordinariamente diverso. Como cualquier gran imperio, descansó en su capacidad para monopolizar la violencia, recaudar impuestos y defender fronteras. La guerra no interrumpió la civilización andalusí: fue una de las instituciones que la hicieron posible.

Tras la conquista de 711 y la rapidísima expansión que siguió, el verdadero desafío fue gobernar. En 756, Abd al-Rahman I fundó en Córdoba un emirato independiente, y desde entonces los gobernantes andalusíes enfrentaron un doble problema militar: contener a los reinos cristianos del norte, pero sobre todo combatir dentro de sus propias fronteras. Contra la imagen romántica de una confrontación permanente entre islam y cristiandad, la principal preocupación de Córdoba durante los siglos VIII y IX fueron sus propias guerras civiles: fronteras rebeldes,

tensiones entre árabes y bereberes, descontento de los *muladíes*. La gran *fitna* de finales del siglo IX, encabezada por Umar ibn Hafsún desde Bobastro, mostró que la cohesión del Estado dependía de la capacidad permanente de proyectar fuerza militar, no solo de una identidad religiosa compartida.

El reinado de Abd al-Rahman III fue, ante todo, una reconstrucción militar del Estado: casi veinte años de campañas para reincorporar regiones rebeldes, culminadas con la conquista de Bobastro en 928 y la proclamación del Califato de Córdoba en 929, que convirtió el éxito militar en la base misma de la legitimidad política. Bajo Almanzor, esa relación entre guerra y legitimidad alcanzó su máxima expresión: las célebres *aceifas* de verano contra Barcelona, León o Santiago respondían menos al fervor religioso que a una lógica fiscal, obteniendo botín y tributos que alimentaban la hacienda y el poder personal del caudillo. Pero la misma maquinaria que sostuvo el califato lo debilitó: al sustituir las aristocracias árabes por mercenarios bereberes leales a la paga y no a la dinastía, Almanzor alteró el equilibrio político que sostenía el Estado. Tras su muerte en 1002, el edificio se resquebrajó y el califato desapareció en 1031, fragmentado en los reinos de taifas.



LA MAQUINARIA DE LA GUERRA

La fragmentación no redujo la importancia de la guerra, la hizo más decisiva. Las taifas, débiles militarmente, recurrieron al pago de tributos —las *parias*— para sobrevivir. Rodrigo Díaz de Vivar, el Cid, sirvió indistintamente a príncipes musulmanes y cristianos, prueba de que la frontera medieval estuvo lejos de un enfrentamiento religioso lineal. Almorávides y almohades restauraron temporalmente la unidad, pero la derrota de Las Navas de Tolosa en 1212 redujo la presencia andalusí al Reino nazarí de Granada. Durante más de siete siglos cambiaron las dinastías, pero una constante permaneció: la autoridad política dependía de la capacidad militar, sostenida por una administración de enorme complejidad.

Esa arquitectura institucional suele desaparecer de las imágenes idealizadas. El jund —descendientes de los contingentes sirios— recibía tierras a cambio de servicio armado; otros contingentes se reclutaban temporalmente mediante la *istinfar*, y quienes evitaban la leva pagaban un impuesto específico. Junto a ellos, tropas profesionales de orígenes sorprendentemente diversos —esclavos manumitidos, bereberes, incluso caballería cristiana— servían a gobernantes musulmanes. Tanto almorávides como almohades recurrieron habitualmente a mercenarios cristianos, valorando su

disciplina por encima de cualquier consideración confesional: los Estados medievales fueron mucho más pragmáticos que las narraciones identitarias construidas siglos después.

La mayoría de las operaciones militares no fueron grandes batallas campales, sino incursiones rápidas, asedios prolongados y devastación económica: quemar cosechas, capturar rebaños, destruir infraestructuras. La guerra funcionaba como instrumento de competencia fiscal. Sostener esa maquinaria exigía un esfuerzo administrativo inmenso, y hasta la brillantez cultural de Córdoba, sus bibliotecas y su filosofía, solo puede comprenderse dentro de ese marco político que la hizo posible.

EL IMPERIO NO ES UNA IDENTIDAD

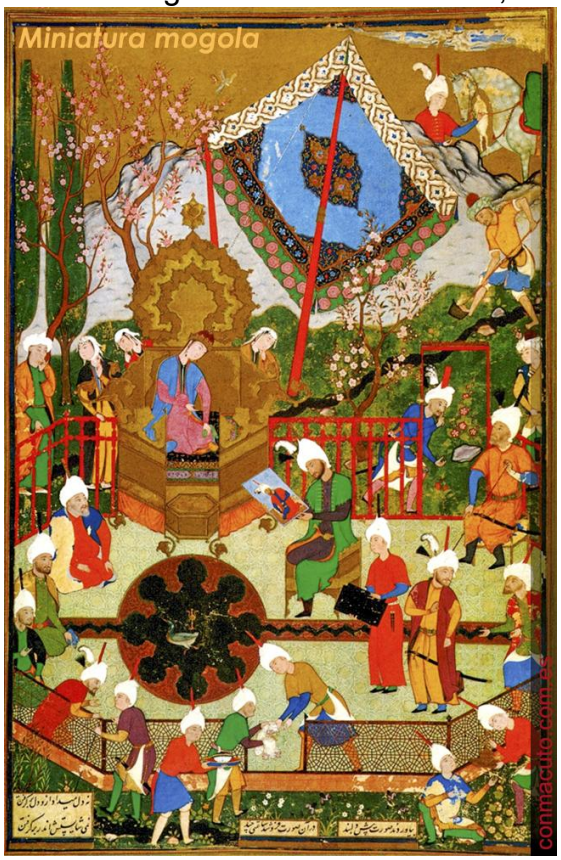
El mismo error condiciona hoy los debates indios sobre su pasado turco-persa: el poder político se transforma en arquitectura, la conquista se diluye en gastronomía. El nacionalismo hindú condensa casi ocho siglos de dominio en una única historia de ocupación y humillación, convirtiendo la expansión de Estados medievales en una acusación implícita contra los musulmanes indios actuales. Pero buena parte de la intelectualidad liberal reproduce la confusión en sentido inverso, relegando la conquista y la fiscalidad imperial a un segundo plano y disolviendo el imperio en la categoría amable de «civilización» para protegerlo de la controversia. El resultado refuerza justo lo que pretende combatir: si el Imperio mogol se presenta como constitutivo de la dignidad de los musulmanes indios, cuestionarlo se interpreta como agresión a la comunidad.

Esa identificación carece de fundamento histórico y resulta políticamente perjudicial. Los musulmanes indios no deben su ciudadanía a Babur o Aurangzeb, igual que los cristianos indios no la deben al Raj británico: la deben a la Constitución. Separar cultura y poder no disminuye ese legado; lo libera de una carga que nunca debió soportar. España enfrenta la misma tentación: los musulmanes españoles de hoy, en su mayoría producto de migraciones recientes, no son responsables de la conquista omeya ni de las campañas de Almanzor. Confundir esas trayectorias convierte la historia política en identidad hereditaria, y ninguna democracia puede sostener esa confusión sin transformar el desacuerdo histórico en desconfianza cívica. Los imperios son instituciones políticas, no identidades colectivas: recaudan impuestos, reclutan ejércitos, patrocinan cultura y ejercen coerción, todo a la vez. Sostener ambas verdades es donde comienza la madurez histórica.

MADUREZ HISTÓRICA

La historia apenas ofrece ejemplos donde admirar un legado artístico exija suspender el juicio sobre el poder que lo produjo. Roma legó derecho y acueductos sin que ello absuelva sus guerras de conquista; el Imperio británico dejó instituciones y ferrocarriles sin compensar la explotación colonial. Ese criterio debe aplicarse igual a la Mezquita de Córdoba, la Alhambra o la arquitectura mogola: reconocer que surgieron de estructuras sostenidas por la fiscalidad y la desigualdad de poder no reduce su belleza, la devuelve a su contexto real.

Esta memoria selectiva no es exclusiva de España o la India: Francia con Argelia, el Reino Unido con su Imperio, Estados Unidos con la esclavitud, Turquía con el legado otomano, atraviesan dilemas semejantes. Lo que distingue a las democracias maduras no es la ausencia de conflicto historiográfico, sino impedir que la interpretación del pasado se convierta en prueba moral para los ciudadanos presentes. Los descendientes de quienes vivieron bajo un imperio no heredan automáticamente sus culpas ni sus méritos; esa ruptura entre historia y ciudadanía es una conquista fundamental del Estado democrático.



La verdadera madurez exige distinguir entre poder y cultura, entre religión e imperio, entre la memoria de Estados desaparecidos y los derechos de quienes viven hoy como ciudadanos iguales. Una sociedad capaz de admirar la Alhambra sin convertir el Califato omeya en nostalgia política, o de celebrar la poesía en urdu sin justificar el Imperio mogol, no renuncia a su historia: empieza a comprenderla mejor. La alternativa es una oscilación estéril entre resentimiento e idealización, donde los monumentos dejan de ser patrimonio para volverse armas simbólicas.

Ni España ni la India discuten solo sobre su pasado medieval, sino sobre cómo asumirlo sin quedar prisioneras de él. La respuesta no está en el olvido ni en la veneración, sino en una memoria honesta que reconozca que los imperios produjeron, a la vez, algunas de las expresiones culturales más extraordinarias de la historia humana y algunas de las formas de dominación más duraderas. Aceptar ambas realidades no es equidistancia moral: es la condición para que la ciudadanía democrática deje de descansar sobre herencias imperiales y se funde, por fin, en una comprensión compartida del pasado. Las democracias no se fortalecen amando su historia ni odiándola. Se fortalecen cuando aprenden, sencillamente, a conocerla.

CEUTA EN LA ENCRUCIJADA: HUMANIDAD, INSEGURIDAD Y ABANDONO INSTITUCIONAL



Javier Martínez
Inspector de Educación (jubilado).
Exdirector Provincial de Educación de Ceuta

La inmigración exige respeto a los derechos humanos de los inmigrantes, pero también asegurar la tranquilidad de la población residente. Eso incluye un refuerzo inmediato de Policía Nacional y Guardia Civil, mecanismos de identificación, recursos humanitarios, lugares previstos para emergencias, procedimientos ágiles de traslado, y una buena interlocución diplomática con Marruecos. La reacción del Gobierno ha sido insatisfactoria



«La migración no es ni positiva ni negativa en sí misma, sino algo que siempre ha formado parte de lo que somos como humanos»

Hein de Haas

La inmigración adquiere en Ceuta una dimensión difícilmente comparable con la de otros territorios españoles. Sus diecinueve kilómetros cuadrados y su condición de frontera entre España y Marruecos y, por extensión, entre la Unión Europea y África, hacen que cualquier movimiento migratorio extraordinario tenga consecuencias inmediatas.

La crisis iniciada los días 30 y 31 de julio de 2026 volvió a demostrar esta vulnerabilidad. Miles de personas consiguieron entrar desde Marruecos, desbordando los recursos disponibles y provocando una situación que, un mes después, continúa sin estar plenamente resuelta. Analizarla exige evitar dos simplificaciones: considerar al inmigrante una amenaza por el mero hecho de serlo o negar las consecuencias que una entrada masiva puede producir sobre un territorio tan reducido.

MIEDO, INSEGURIDAD Y DIGNIDAD

Conviene distinguir entre miedo e inseguridad. El miedo es una percepción subjetiva ante una situación considerada amenazante; la inseguridad debería relacionarse con circunstancias objetivas y verificables. Expresar preocupación ante una llegada extraordinaria de personas no convierte automáticamente a los ciudadanos en xenófobos.

Resulta oportuna la reflexión del papa Francisco, cuya defensa de los inmigrantes fue conocida. Reconoció que «el temor es legítimo, también porque falta preparación para este encuentro», aunque advirtió del peligro de permitir que ese temor derive en intolerancia.

Comprender el miedo de una población no significa justificar el rechazo indiscriminado al inmigrante. Del mismo modo, defender la dignidad de quien llega tampoco obliga a ignorar los problemas derivados de una entrada masiva.

António Guterres, durante su etapa como Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados, defendió que seguridad y protección no son principios incompatibles. Un Estado democrático tiene derecho a controlar sus fronteras y aplicar su legislación, pero debe hacerlo respetando los derechos fundamentales, protegiendo a los menores y garantizando el derecho de asilo. No se trata de elegir entre humanidad o seguridad, sino de garantizar ambas.

UNA CIUDAD FRONTERA MARCADA POR LA DESIGUALDAD

Para comprender la presión migratoria sobre Ceuta resulta imprescindible observar qué existe a ambos lados de su frontera. En apenas unos metros se pasa de Marruecos a España, pero también entre realidades económicas y sociales profundamente diferentes.

Según el INE, el PIB por habitante de Ceuta alcanzó los 23.228 euros en 2024. El Banco Mundial situó ese mismo año el PIB por habitante de Marruecos en 4.153 dólares. Las cifras no son directamente equivalentes y tampoco existe una estadística municipal homogénea para comparar exactamente Ceuta con la vecina Fnideq (Castillejos), pero muestran un importante desnivel económico.

La desigualdad tampoco se limita a los ingresos. A un lado existe un Estado del bienestar europeo, con servicios sanitarios y educativos públicos y mayores oportunidades laborales; al otro, una sociedad más joven, con salarios inferiores y dificultades de empleo.

La frontera se convierte así en una «frontera de expectativas». Para muchos jóvenes marroquíes y subsaharianos cruzarla significa acceder a posibilidades económicas y sociales radicalmente diferentes.

El periodista Ignacio Cembrero ha utilizado una expresión gráfica al afirmar que muchos jóvenes marroquíes están «votando con los pies». Su voluntad de emigrar constituye también una manifestación del descontento ante unas condiciones que consideran incapaces de proporcionarles las oportunidades que buscan.

Mientras persistan diferencias económicas y de expectativas tan grandes, existirá un poderoso incentivo para cruzar la frontera. Una valla puede dificultar las entradas irregulares, pero no elimina sus causas.

Existe además una dimensión geopolítica. España necesita la colaboración de Marruecos para controlar eficazmente esta frontera. Cembrero ha señalado que «España tiene dependencia de Marruecos […] en materia de inmigración», aunque considera que la dependencia marroquí respecto de España y de la Unión Europea es todavía mayor.

Ceuta constituye así un punto de contacto entre Europa y África y entre expectativas de futuro profundamente desiguales.

Esta singularidad fronteriza ha llevado a Rafael Ángel Jiménez Gámez a una formulación especialmente contundente: «La política migratoria europea se sitúa al margen de la legalidad por lo que Ceuta y Melilla se convierten en territorios "limbo"». La expresión refleja hasta qué punto ambas ciudades ocupan una posición excepcional dentro de la política migratoria europea.

LA DIFÍCIL ENCRUCIJADA DE LAS ONG

La crisis ha colocado a las organizaciones humanitarias ceutíes ante una situación difícil. Entidades como DIGMUN y otras asociaciones llevan años defendiendo la dignidad de los inmigrantes y prestando asistencia a colectivos vulnerables.



Pero una llegada extraordinaria plantea una cuestión inevitable: ¿qué ocurre cuando una emergencia inicialmente temporal se prolonga y miles de personas permanecen en una ciudad sin capacidad para acogerlas indefinidamente?

Organizaciones como Luna Blanca llegaron a preparar miles de raciones de comida y reclamaron ayuda logística ante unos recursos desbordados. Sin embargo, entre organizaciones ceutíes dedicadas a la ayuda humanitaria también ha aparecido la convicción de que «permanecer en Ceuta no es solución».

Ahí reside su encrucijada. Defender los derechos humanos y proporcionar asistencia no significa necesariamente sostener que toda persona que haya entrado irregularmente deba permanecer en España. Tampoco reclamar una solución para quienes permanecen en las calles supone abandonar los principios humanitarios.

Las ONG pueden ayudar y proteger la dignidad de las personas, pero no sustituir al Estado. No les corresponde controlar una frontera internacional, resolver solicitudes de asilo, organizar retornos ni decidir quién puede permanecer legalmente en España.

DEL ABANDONO A LOS «PALOS DE CIEGO»

La sensación de abandono existente en una parte importante de la sociedad ceutí no procede únicamente de lo ocurrido los días 30 y 31 de julio. Se ha intensificado por la respuesta posterior del Gobierno.

Desde las primeras jornadas se han sucedido decisiones provisionales, anuncios y rectificaciones respecto de los lugares destinados al alojamiento. Encontrar instalaciones para miles de personas en diecinueve kilómetros cuadrados constituye una dificultad objetiva, pero la sucesión de emplazamientos planteados y descartados ha transmitido la impresión de actuar mediante «palos de ciego», afrontando cada problema cuando aparecía en lugar de ejecutar un plan establecido.

También generaron expectativas las declaraciones sobre los retornos. El ministro de Asuntos Exteriores, José Manuel Albares, aseguró el 11 de agosto que «hasta la última persona» que hubiera entrado irregularmente regresaría a Marruecos. Sin embargo, la legislación española y europea exige garantías individuales: existen menores, posibles solicitantes de protección internacional y situaciones que impiden una devolución colectiva automática. Además, cualquier retorno depende de la colaboración de Marruecos.

Resulta legítimo preguntarse si era prudente prometer una solución cuya ejecución presentaba desde el principio dificultades jurídicas y diplomáticas evidentes.

LAS CONTRADICCIONES DENTRO DEL GOBIERNO

Especialmente preocupante ha resultado la controversia acerca de las advertencias previas del Centro Nacional de Inteligencia. La ministra de Defensa, Margarita Robles, sostiene que el CNI alertó el 29 de julio de movimientos que podían desembocar en una entrada masiva. El ministro del Interior, Fernando Grande-Marlaska, ha mantenido que no recibió una advertencia que permitiera anticipar un acontecimiento de aquella magnitud.

La cuestión no es menor. Si el CNI advirtió, debe explicarse por qué no se adoptaron medidas preventivas suficientes; si esa advertencia no existió en esos términos, debe aclararse por qué existen versiones contradictorias dentro del Gobierno.

A ello se añaden los mensajes sobre la recuperación de la normalidad. Pero la normalidad no puede establecerse mediante una declaración institucional: debe medirse por lo que sucede en las calles.

Un mes después continúan problemas de alojamiento y retorno, mientras una parte de la ciudadanía sigue movilizándose. Estas protestas no deberían interpretarse automáticamente como rechazo a los

inmigrantes. También existen ciudadanos que reclaman algo elemental: recuperar la tranquilidad y obtener del Estado una respuesta eficaz.

UNA RESPONSABILIDAD FUNDAMENTALMENTE ESTATAL

¿Cómo es posible que una frontera cuya vulnerabilidad se conoce desde hace décadas no dispusiera de mecanismos suficientes para responder inmediatamente?

Después de las crisis de 2005 y 2021 y de otros episodios posteriores, una nueva presión migratoria podía ser imprevisible en su fecha y dimensiones, pero difícilmente inimaginable.

Ceuta necesita protocolos permanentes: refuerzo inmediato de Policía Nacional y Guardia Civil, mecanismos de identificación, recursos humanitarios, lugares previstos para emergencias, procedimientos ágiles de traslado y retorno cuando legalmente procedan y una interlocución diplomática inmediata con Marruecos.

No sería riguroso responsabilizar colectivamente a los inmigrantes de la inseguridad. Cualquier relación entre inmigración y delincuencia debe demostrarse con datos. Pero tampoco puede negarse que mantener durante semanas a miles de personas sin alojamiento estable, recursos suficientes o perspectivas claras puede deteriorar la convivencia. Evitarlo es responsabilidad de los poderes públicos.

CONCLUSIÓN

Ceuta constituye uno de los lugares donde mejor se observa la complejidad del fenómeno migratorio. En pocos kilómetros confluyen desigualdad económica, aspiraciones personales, derechos humanos, seguridad fronteriza, intereses diplomáticos y los derechos de una población que también merece ser escuchada.

Defender la dignidad del inmigrante y el derecho de los ceutíes a vivir con seguridad no son objetivos incompatibles. La xenofobia debe rechazarse, pero también la idea de que cualquier preocupación ciudadana ante una entrada masiva sea necesariamente xenófoba.

Transcurrido un mes, la cuestión ya no consiste solamente en preguntarse qué ocurrió el 30 de julio, sino qué ha hecho el Estado desde entonces. Las dificultades con los alojamientos, las expectativas frustradas sobre los retornos, las contradicciones respecto de las advertencias del CNI y la continuidad de las protestas justifican una crítica severa a la gestión gubernamental.

El miedo inicial corre así el riesgo de transformarse en algo más grave: inseguridad institucional, entendida como la pérdida de confianza de los ciudadanos en la capacidad de las administraciones para responder ante una emergencia.

Ceuta puede y debe ser solidaria, pero no puede asumir sola las consecuencias de un fenómeno internacional que supera sus posibilidades. La inmigración exige humanidad, legalidad y seguridad, pero también previsión, coordinación y responsabilidad política.

Porque, en último término, la normalidad no se proclama desde Madrid: la normalidad llegará cuando vuelva a sentirse en las calles de Ceuta.

EMERGENCIA CLIMÁTICA



INCENDIANDO PUEBLOS - APAGANDO INCENDIOS



Mónica Lafuente
Licenciada en Ciencias Políticas.
Exportavoz de Medio Ambiente en las Cortes de Castilla y León.
Miembro de la Coordinadora Vecinal de Montes Comunales.

Este artículo denuncia que los incendios forestales son el resultado de un modelo territorial que ha vaciado el mundo rural y ha debilitado su capacidad de gestión. La prevención no se hace en invierno: se hace con servicios públicos, con trenes que paran, con escuelas abiertas, con médicos estables y con comarcas con recursos. Sin quienes viven en el territorio, ninguna política forestal funciona. El abandono institucional tiene un coste. Y ese coste, cada verano, se convierte en fuego



¿Cuándo es el momento?, ahora, sin duda, porque en unos días –espero menos que más– ya no lo será. Pero es el momento de hablar de los incendios forestales; no de ponerles solución, porque esa se va a postergar "sine die", porque esa va a tardar mucho en llegar, si llega.

Ahora es el momento de hablar de incendios, de obviedades como que el cambio climático los hace más virulentos, que no se invierte en prevención, en las condiciones de trabajo y seguridad de los bomberos forestales (bueno de eso no, eso para un poco más tarde, cuando se manifiesten ellos solitos en la puerta de los parlamentos pidiendo mejoras, poque no los vamos a acompañar como a la Selección Española ganadora del mundial.); de "los incendios se apagan en invierno" –¡qué gran máxima!!! y qué poco cierta–.

Los incendios se apagan durante todo el año, los incendios se apagan denegando licencias para construcciones aisladas dentro de los montes, fincas y parcelitas privadas insostenibles urbanísticamente, y como después de demuestra, insostenibles en emergencias. Los incendios se apagan evitando macroeventos en núcleos forestales; los incendios se apagan no permitiendo acampadas en medio del monte con ningún seguimiento posterior a autorización; los incendios se apagan evitando cortas "a hecho", matarrasas que arrasan el terreno, lo secan y generan el crecimiento de maleza y monte bajo sin control; los incendios se apagan evitando plantaciones de crecimiento rápido y no autóctono que destruyen el medio generando espacios desconocidos, y por tanto imposibles de controlar. Los incendios no se apagan autorizando y promoviendo "puntos forestales masivos para ver un eclipse", los incendios no se apagan únicamente utilizando el medio, sino viviendo en él.

Continuamos hablando de incendios: "más cabras en el monte y menos cabrones en los despachos", y tan anchos que nos quedamos, con eso colgado en el estado de mi móvil, de mi Instagram y de mi Facebook un par de días, y ya he aportado mi granito de arena a solucionar el problema... O mi problema; es decir, el de mi cabreo personal.

Mas cabras en el monte… había, hace años, muchos… cuando había cabreros, cuando había ganaderos, cuando había pastores, cuando había beceñas, cuando había madereros, cuando había resineros... Cuando había vecinos en los pueblos, cuando había mundo rural. El fin de ese mundo ya hace tiempo que llegó; el que podía llevar las cabras al monte ya no existe. No existe porque lo han dejado morir.

Y creo que el verdadero problema de los incendios es ese y no se ataja, la sangría poblacional, el fin del mundo rural. Siempre he sido y sigo siendo partidaria de la gestión forestal, agrícola y ganadera en el escalón administrativo más bajo, y si es posible en la comunidad vecinal, el más cercano al monte, el del propietario, pero cada vez soy más consciente de que hoy no se puede. En este punto, discrepo con el "que nos dejen gestionar a los del pueblo, que somos los que sabemos… No sabemos, hoy en día no sabemos. Mis padres sí, seguro, y su generación también, pero por razones obvias ya no pueden. Pero nosotros, los cuatro que quedamos en los núcleos rurales, urbanitas viviendo en el pueblo, tenemos voluntad pero

no capacidad. ¿Cuántos jóvenes rurales somos ganaderos o agricultores?, ¿Cuántos trabajamos en el monte? ¿Sabemos utilizar una hacha, una sierra, un batefuegos...? No. Si hay un incendio acudimos, seguro... Y algunos en chancletas.

Hoy, con lo recursos que nos han dejado después de décadas de abandono y ninguneo, no podemos gestionar solos como antes, porque ya no somos suficientes. Pero eso no significa que debamos quedar fuera de la gestión. El dejarnos fuera conlleva políticas equivocadas. Sin quienes viven en el territorio, ninguna política forestal funciona.

Creo que toda la tragedia que supone los incendios forestales se va a seguir repitiendo mientras no es tomen medidas más profundas. Los incendios no son un problema puntual, ni estacional. No se previenen en invierno y se producen en verano, los incendios son un problema estructural, son un problema de país, de falta de ordenación del territorio, de carreteras radiales que unen grandes urbes, de vías de tren excluyentes, de estaciones rurales cerradas, de servicios centralizados en núcleos urbanos, de falta de comarcalización, de desconexión digital, de falta de cobertura, de esperar señal en el teléfono cuando en la ciudad vamos por el 6 o 7 G.

No invertir en el mundo rural nos sale caro. Que la gente abandone el pueblo nos sale muy caro. Mantener las cuencas limpias nos da agua; los montes limpios nos evita tragedias.

A mi escaso entender, la mejor manera de prevenir los incendios forestales no es solo limpiar; es ordenar el territorio, “encender pueblos” y no apagar incendios. Cuando un colegio se cierra, cuando no hay consulta médica, cuando cierra la tienda, cuando las carreteras comarcales son puros baches, cuando el joven piensa que no es viable vivir en un pueblo y decide marcharse, es un paso más hacia un incendio forestal.



Los incendios no son un fenómeno únicamente natural, son un fenómeno territorial. Cuando un país ha decidido organizarse en torno a unas pocas ciudades abandonando el resto del territorio, el resultado es el que tenemos.

La prevención no se hace en invierno; la prevención se hace manteniendo abiertas las estaciones rurales, porque un tren que para es un pueblo que respira.

La prevención se hace garantizando cobertura digital real, porque sin conexión no hay empresas, ni teletrabajo, ni jóvenes que puedan quedarse.

La prevención se hace con carreteras comarcales vivas, porque un territorio accesible es un territorio habitado.

La prevención se hace con escuelas abiertas, porque donde hay niños hay futuro.

La prevención se hace con médicos estables, porque sin sanidad no hay vida posible.

La prevención se hace con vivienda rehabilitada y asequible, porque sin casas habitables no hay repoblación.

La prevención se hace devolviendo competencias y recursos a las comarcas, porque nadie gestiona mejor un monte que quien vive junto a él.

Y esto no cuesta dinero; es más barato que apagar incendios; es más barato que reconstruir infraestructuras. Más barato que perder vidas.

Y por último, es un problema de respeto, del que se nos falta cuando se nos quita la gestión, cuando se nos imponen órdenes y no se nos escucha nuestra opinión. Al final, todo se reduce a algo que rara vez se menciona en los debates sobre incendios, despoblación u ordenación del territorio: el respeto.

Respeto a quienes viven en los pueblos.

Respeto a quienes conocen el monte.

Respeto a quienes han sostenido durante generaciones un territorio que ahora se pretende gestionar desde despachos lejanos.

Porque el mundo rural no ha entendido nunca la tierra como un recurso económico. No ha cobrado por mantener limpias las cuencas, por conservar los montes, por producir agua, oxígeno o descenso térmico. No ha pedido compensaciones por los beneficios que aporta al país entero. Lo ha hecho porque era su vida, su entorno, su responsabilidad natural. Lo ha hecho porque el vínculo con la tierra era un principio, no una transacción.

Y cuando ese vínculo se rompe, cuando se nos quita la gestión, cuando se nos imponen órdenes sin escucharnos, cuando se nos limita, se nos prohíbe, se nos cobra por usar lo que siempre hemos cuidado, entonces el territorio deja de ser nuestro. Y cuando algo deja de ser tuyo, deja también de ser tu responsabilidad emocional.

El respeto apaga incendios porque solo quien siente el monte como propio lo protege como si le fuera la vida en ello.

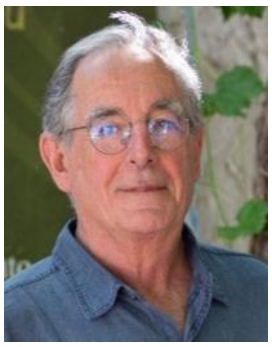
El respeto apaga incendios porque permite que la gestión sea compartida, no impuesta.

El respeto apaga incendios porque reconoce que la experiencia de quien vive allí no es folclore, sino conocimiento.

El respeto apaga incendios porque devuelve dignidad a quienes han sido tratados como figurantes de un paisaje que otros administran.

Y cuando ese respeto falta, cuando el mundo rural se convierte en un decorado turístico, cuando se legisla sin escuchar, cuando se decide sin preguntar, cuando se interviene sin comprender, entonces el territorio se vuelve ajeno. Y un territorio ajeno es un territorio abandonado. Y un territorio abandonado, arde.

RIGHT TO STAY: FALTA EL MARCO QUE CONVIERTA EL DERECHO EN UN PLAN



Jorge F. Caleya
Experto en Desarrollo Rural.
CTO de Zwit Project.

La Comisión Europea está reconociendo un derecho: el de permanecer en las zonas rurales si se desea. Pero la identificación de ese derecho se hace en una forma que, en lo posible, alumbre al mismo tiempo una estrategia para dar efectividad al derecho. Desgraciadamente, hasta ahora solo se consigue identificar una serie de remedios parciales, pero no una acción integrada y verdaderamente eficaz. En Zwit Project creemos haber superado esa insuficiencia, partiendo de las funciones sociales que parecen esenciales y midiendo la distancia necesaria para satisfacerlas



La Comisión Europea ha dado un paso que llevaba tiempo reclamándose desde el mundo rural: reconocer, con nombre propio, que ningún ciudadano europeo debería verse obligado a abandonar su territorio por falta de oportunidades. La estrategia "***Right to Stay***" ("Derecho de Permanencia"), presentada el pasado mes de mayo y que se espera en su versión definitiva a finales de este año, recoge una idea que el ex primer ministro italiano Enrico Letta ya había situado en el centro del debate europeo sobre cohesión: que **marcharse debe ser siempre una elección libre**, nunca una necesidad impuesta por la falta de servicios, empleo o futuro.

El proceso de consulta pública abierto por la Comisión ha recogido más de ciento setenta aportaciones de toda Europa, y el cuadro que dibujan es sorprendentemente convergente: transporte y movilidad, planteados como derecho más que como servicio; acceso a servicios públicos, con el cierre de escuelas y consultorios médicos señalado como el principal detonante de la emigración; la brecha entre conectividad digital nominal y real; la vivienda asequible, a la vez barrera de llegada y motor de expulsión; y el empleo de calidad, como trasfondo estructural de todo lo anterior. Es un diagnóstico acertado y bien fundamentado, y ponerlo negro sobre blanco a escala europea es un mérito que hay que reconocer.

Sin embargo, ese mismo proceso deja ver un vacío que no es menor. Los ejes de actuación que emergen —servicios, empleo, vivienda, conectividad— se presentan como un catálogo de frentes abiertos, no como un sistema articulado que permita a un territorio saber exactamente dónde está fallando y por qué. Es precisamente el vacío que, desde Zwit Project —que lleva una década desarrollando el modelo Territorio Rural Inteligente (TRI) sobre el terreno—, señalamos en nuestra aportación formal a esta consulta: antes de sumar otra medida a la lista, hace falta responder a una pregunta previa, por qué se va la gente de los territorios rurales. Una estrategia construida sólo sobre un listado de medidas corre el riesgo de tratar síntomas sin abordar las causas.

CALIDAD DE VIDA: UN MARCO CONCEPTUAL QUE SÍ SE PUEDE MEDIR

Nuestra respuesta a esa pregunta parte de una hipótesis central: la despoblación es un síntoma, no una causa. La gente no abandona sus pueblos por capricho, sino porque en otro lugar las condiciones para sostener un proyecto de vida pleno resultan más fácilmente alcanzables. Y esas condiciones, lejos de ser una aspiración vaga, se pueden definir de forma operativa.

Partiendo del concepto de "ciudad de los quince minutos" de Carlos Moreno y adaptándolo a la realidad rural, se identifican **ocho funciones sociales esenciales** cuya satisfacción en proximidad determina si un territorio puede sostener un proyecto de vida pleno: habitar, trabajar, aprender, cuidarse, descansar y aprovisionarse —las seis funciones del marco urbano original— más otras dos que incorporamos por su peso específico en el medio rural: desplazarse y relacionarse. El concepto operativo que lo hace medible es lo que llamamos **distancia de satisfacción**: la distancia efectiva, en minutos o kilómetros, desde la vivienda hasta los servicios —públicos y privados— que

satisfacen cada función. Cuanto mayor es esa distancia agregada, menor la calidad de vida del territorio y mayor, en nuestra experiencia de campo, el riesgo de despoblación.

Ese es el fundamento del **Índice de Calidad de Vida Rural (ICVR)**: calculamos, para cada núcleo de población, la distancia a los servicios que satisfacen las ocho funciones por separado —cuánto se tarda en llegar al centro de salud, a la escuela, al comercio, al punto de encuentro social más cercano— y las agregamos en un único indicador comparable entre territorios. El resultado no es una cifra abstracta, sino un perfil: permite ver de un vistazo en qué función concreta falla cada núcleo de población —puede tener el trabajo resuelto pero fallar en desplazarse, o tener servicios cerca pero carecer de lugares de desarrollo de la vida social—, y comparar ese perfil entre pueblos de una misma comarca o entre comarcas distintas. Al ser objetivo y auditable, deja de depender de la percepción y permite priorizar la inversión allí donde el déficit es mayor, en lugar de repartirla de forma uniforme o a partir de la demanda mejor organizada. Es, en definitiva, la pieza que hoy falta en la estrategia europea: una **herramienta de planificación estratégica** que traduzca el diagnóstico de "hay despoblación" en la pregunta operativa de "qué función concreta hay que reforzar, y dónde".

Este enfoque no se queda en un diagnóstico agregado. El ICVR permite descender al detalle de qué carencias afectan a cada segmento de población —personas mayores, jóvenes, familias, emprendedores, nuevos llegados— o a cada núcleo disperso de población y, con ello, conectar directamente con los **tres objetivos básicos** que en realidad definen la lucha contra la despoblación: evitar que la gente se vaya, mantener a la población y el empleo que ya sostienen el territorio, y atraer a quien podría instalarse. No es lo mismo el déficit que empuja a un joven a marcharse que el que dificulta la vida a una persona mayor que ya decidió quedarse, o el que frena a una familia que valora trasladarse allí: el índice, al desagregar por función y por segmento de población, permite dirigir cada intervención al objetivo que realmente atiende, en lugar de aplicar la misma receta a problemas de naturaleza distinta.



TRES CUELLOS DE BOTELLA, NO UNA LISTA PLANA DE PROBLEMAS

De ese marco se derivan tres condiciones que actúan como habilitadores estructurales, no

como problemas más de una lista: sin ellas, el resto de intervenciones difícilmente llega a las personas. El transporte y la conectividad son el habilitador del acceso —sin movilidad, la distancia de satisfacción del resto de funciones se vuelve inmanejable—. La vivienda es el habilitador del arraigo, el ancla física de cualquier proyecto de vida en el territorio. Y el tercero, más indirecto en el debate pero igual de decisivo en el terreno, es la masa crítica de iniciativa privada: en el medio urbano, el propio tamaño del mercado la sostiene de forma espontánea; en el medio rural, no, porque la base poblacional es demasiado pequeña, la demanda demasiado dispersa y la rentabilidad demasiado incierta.

Es el tercer cuello de botella el que obliga a las administraciones públicas a adoptar un papel que va más allá del de proveedoras de servicios y que rara vez está explícito en sus planes: el de promotoras activas de emprendimiento y oportunidad económica local. No es un papel opcional, es la consecuencia metodológica de entender cómo funcionan realmente las economías rurales. Nuestra respuesta operativa a este cuello de botella es la metodología de **Proyectos Motor - Escenarios de Emprendimiento**: la innovación y digitalización aplicadas a cada inversión pública para prestar un servicio o promover un proyecto genera simultáneamente un nicho de mercado para la iniciativa privada local. La administración no sustituye al mercado, lo activa; solo hace falta la infraestructura local de recursos humanos —lo que en nuestro modelo llamamos Centro de Innovación y Emprendimiento— que haga de puente entre esa inversión pública y la oportunidad de negocio que abre.

LA COMARCA, NO EL MUNICIPIO, COMO UNIDAD DE INTERVENCIÓN

El último elemento, ausente también del debate europeo, es la escala. Ningún municipio pequeño puede garantizar por sí solo la masa crítica de servicios necesaria para un proyecto de vida pleno, y una región es, casi siempre, demasiado grande para responder a las particularidades de cada zona. En nuestra experiencia trabajar a escala de comarca funcional, con servicios a menos de veinte minutos o veinte kilómetros de cualquier núcleo de población, ha resultado ser el umbral por debajo del cual el desarrollo integrado deja de ser viable. Es lo que en nuestra aportación a la consulta llamamos **Comarcas 20-20**, y proponemos formalmente que sea reconocida como unidad de planificación y elegibilidad en los instrumentos europeos de desarrollo rural, en sustitución del municipio aislado como referencia por defecto.

La estrategia *Right to Stay* pone, por fin, el problema en la agenda europea con la urgencia que merece. Lo que falta ahora es un marco conceptual propio que traduzca ese impulso político en un sistema medible y accionable a la escala correcta: saber exactamente dónde falla cada territorio, y actuar ahí donde realmente se rompe la cadena de la despoblación.

ARGUMENTOS FEMINISTAS



EDUCAR A LAS MUJERES, EDUCAR LA DEMOCRACIA: DE LA DOMESTICIDAD FRANQUISTA A LOS DESAFÍOS DE LA IGUALDAD



Carmen Romero Ureña
Inspectora de Educación.
Profesora de la Universidad de Valladolid.

La educación de las mujeres ha sido uno de los escenarios donde mejor se reflejan las transformaciones políticas, sociales y culturales de la España contemporánea. Desde el modelo de feminidad promovido por el franquismo hasta los actuales desafíos de la igualdad efectiva, la escuela ha desempeñado un papel decisivo en la construcción de identidades, oportunidades y formas de ciudadanía. Comprender cómo fueron educadas las mujeres permite analizar no solo el pasado, sino también los retos que aún persisten para consolidar una democracia plenamente igualitaria. En este recorrido histórico se muestra que educar a las mujeres ha significado, en gran medida, educar la propia democracia



La forma en que una sociedad educa a las mujeres constituye uno de los mejores indicadores de su cultura democrática. Analizar qué se espera de las niñas, qué oportunidades se les ofrecen y qué límites se les imponen, permite comprender con notable precisión qué tipo de ciudadanía considera legítima una comunidad. La trayectoria de la educación femenina en la España contemporánea revela, además, la estrecha relación existente entre educación, poder y ciudadanía.

Diversas investigaciones históricas y feministas han demostrado que la formación de las mujeres nunca ha sido una cuestión secundaria ni exclusivamente pedagógica. Por el contrario, ha constituido un espacio privilegiado para la construcción de modelos de género, la delimitación de la participación social femenina y la reproducción o cuestionamiento de las desigualdades existentes. En esta línea, estudios recientes sobre la educación durante la dictadura y la democracia, como el análisis realizado por A. Rodríguez y C. Rueda en *Educar en dictadura vs. educar en democracia* (Morata, 2025), aportan valiosas claves para comprender la evolución de estos procesos históricos.

Esta perspectiva obliga a ampliar el propio concepto de educación, ya que con frecuencia identificamos la educación con la escuela y el currículo; pero los estudios feministas han mostrado que los procesos educativos desbordan ampliamente las instituciones escolares. Simone de Beauvoir ya advertía en *El segundo sexo* (1949) que "no se nace mujer: llega una a serlo", subrayando que la feminidad no es una realidad biológica, sino una construcción social e histórica. Las mujeres aprenden a ser mujeres a través de múltiples instituciones y discursos que moldean expectativas, conductas y aspiraciones.

La familia, la religión, los medios de comunicación, la legislación, la ciencia o la cultura popular participan de ese proceso de socialización. Como señaló el sociólogo francés Pierre Bourdieu en *La dominación masculina* (2000), la dominación resulta especialmente eficaz cuando logra presentarse como natural y, precisamente, eso fue lo que ocurrió durante gran parte de la dictadura franquista.

El régimen franquista articuló un sistema político profundamente patriarcal sustentado en la alianza entre nacionalcatolicismo y autoritarismo en el cual, las mujeres fueron concebidas, ante todo, como esposas y madres. Su misión social no consistía en desarrollar un proyecto autónomo de ciudadanía, sino en garantizar la reproducción biológica, moral y cultural de la nación.

La legislación reflejaba claramente esta concepción y así, durante décadas, las mujeres casadas necesitaron autorización marital para realizar numerosas actividades económicas, laborales o jurídicas. No se trataba simplemente de una limitación legal, sino de una determinada visión del lugar que debían ocupar las mujeres en la sociedad. Como ha señalado la historiadora Mary Nash en *Represión, resistencias, memoria. Las mujeres bajo la dictadura franquista* (2013), el franquismo construyó un modelo de feminidad basado en la subordinación, la domesticidad y el sacrificio personal.

La Sección Femenina desempeñó un papel particularmente relevante en la difusión de este ideal. Bajo la dirección de Pilar Primo de Rivera, miles de mujeres recibieron una formación orientada a reforzar valores como la obediencia, la sumisión y la entrega al hogar. Resulta especialmente reveladora la conocida afirmación atribuida a la propia Primo de Rivera: "Las mujeres nunca descubren nada; les falta, desde luego, el talento creador reservado por Dios para inteligencias varoniles" (citado en Astelarra, 2005). Más allá de su crudeza, esta frase refleja una lógica profundamente arraigada: la negación de las mujeres como sujetos intelectuales plenos.



La escuela constituyó uno de los principales instrumentos para consolidar este modelo. Lejos de cuestionar las desigualdades existentes, contribuyó activamente a legitimarlas. El sistema educativo transmitía la idea de que mujeres y hombres poseían naturalezas diferentes y, por tanto, requerían formaciones distintas.

La segregación escolar respondía a una estrategia ideológica perfectamente definida. Mientras los niños eran preparados para el acceso al trabajo remunerado, la participación pública y el ejercicio de la autoridad, las niñas recibían enseñanzas estrechamente vinculadas a la gestión doméstica, el cuidado y la maternidad. Asignaturas como Labores, Economía doméstica o Higiene y puericultura ocupaban un espacio central en su formación.

No se trataba simplemente de contenidos distintos, sino de expectativas vitales diferentes. Como explicaría décadas después la filósofa Celia Amorós en *Hacia una crítica de la razón patriarcal* (1985) y después en *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las luchas de las mujeres* (2005), la desigualdad se reproduce cuando determinados grupos quedan excluidos de los espacios donde se construye la autonomía personal y la capacidad de decisión, y la escuela franquista contribuía precisamente a esa exclusión simbólica.

El fundamento ideológico descansaba en una concepción esencialista de la feminidad; la mujer era presentada como una categoría homogénea definida por su biología; la maternidad aparecía como destino natural y la diferencia sexual se convertía en argumento para justificar la desigualdad social. La idea de "complementariedad" desempeñó un papel central en este discurso bajo una apariencia de armonía entre los sexos, dicha complementariedad legitimaba una distribución profundamente desigual del poder donde los hombres quedaban asociados a la razón, la autoridad y el espacio público; las mujeres, al afecto, el cuidado y la vida privada. Lo que se presentaba como equilibrio era, en realidad, una jerarquía.

A partir de la década de los sesenta comenzaron a producirse transformaciones significativas; el desarrollo económico, la urbanización, la expansión de los medios de comunicación y los cambios culturales

internacionales introdujeron nuevas expectativas y muchas mujeres accedieron a niveles más altos de educación y comenzaron a incorporarse al mercado laboral, aunque esta modernización fue más limitada de lo que en ocasiones se recuerda pues los cambios convivieron con una estructura institucional que seguía defendiendo la subordinación femenina. La Ley General de Educación de 1970 supuso un avance importante al extender la escolarización y favorecer un currículo más homogéneo, pero no eliminó inmediatamente las bases ideológicas del sistema.

La verdadera ruptura se produjo con la transición democrática; la Constitución de 1978 reconoció la igualdad jurídica de mujeres y hombres y abrió el camino hacia una profunda transformación social en la que, por primera vez en décadas, las mujeres dejaron de ser consideradas sujetos dependientes para convertirse formalmente en ciudadanas de pleno derecho.

No obstante, esa transformación no fue solo una concesión espontánea del nuevo sistema político, fue también el resultado de décadas de movilización feminista. Desde las asociaciones clandestinas de los últimos años del franquismo, hasta el movimiento feminista que protagonizó reivindicaciones fundamentales durante la transición, las mujeres desempeñaron un papel decisivo en la ampliación de los derechos democráticos.

La creación del Instituto de la Mujer en 1983 simbolizó la incorporación de las políticas de igualdad a la agenda pública y, desde entonces, diferentes reformas educativas han impulsado la coeducación, la revisión crítica de los materiales curriculares y la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las escuelas. Estos avances han tenido consecuencias evidentes pues las mujeres han alcanzado niveles educativos históricamente inéditos y constituyen, actualmente, la mayoría del alumnado universitario en España, sin embargo, la igualdad educativa formal no ha eliminado todos los mecanismos de desigualdad por lo que resulta especialmente útil recuperar una de las principales aportaciones del feminismo contemporáneo: la distinción entre igualdad legal e igualdad efectiva pues disponer de los mismos derechos no garantiza automáticamente el acceso a las mismas oportunidades ni la desaparición de las barreras culturales.

Las investigaciones actuales muestran que siguen existiendo importantes sesgos en ámbitos como la elección de estudios, la distribución de los cuidados o el acceso a posiciones de liderazgo. Aunque las niñas obtienen excelentes resultados académicos, continúan infrarrepresentadas en algunas titulaciones STEM y las mujeres siguen asumiendo una parte mayoritaria de las responsabilidades de cuidado, incluso cuando participan plenamente en el mercado laboral.

Además, las redes sociales y la cultura digital han introducido además nuevos desafíos: frente a quienes sostienen que las jóvenes ya viven en una sociedad plenamente igualitaria, numerosos estudios alertan sobre la persistencia de estereotipos de género, la hipersexualización de las adolescentes, la presión estética y la expansión de discursos misóginos en determinados espacios digitales.

Las formas de control han cambiado, pero no han desaparecido; ya no se expresan generalmente mediante leyes que excluyen explícitamente a las mujeres de la ciudadanía, ahora se opera de manera más sutil, a través de expectativas sociales, modelos de éxito diferenciados y mecanismos invisibles de penalización. Se acepta que una mujer sea competente, pero con frecuencia sigue generando incomodidad que sea ambiciosa, firme o excesivamente visible; se valora su incorporación al mundo profesional, pero continúa atribuyéndose a las mujeres una responsabilidad preferente en la conciliación familiar; se reconoce el derecho a decidir sobre la propia vida, aunque determinadas opciones (por ejemplo, la elección de no ser madres) siguen siendo objeto de escrutinio social mucho más intenso que en el caso de los hombres.

Por ello, pensar la educación desde una perspectiva democrática exige incorporar la memoria histórica, comprender cómo fueron educadas las mujeres durante la dictadura no constituye únicamente un ejercicio de reconstrucción del pasado, es una herramienta fundamental para interpretar el presente. Como ha señalado Amelia Valcárcel, los derechos de las mujeres no son conquistas definitivas, sino logros históricos que requieren una defensa constante. En *Feminismo en el mundo global* (2008) y *Ahora, feminismo* (2019), ya advertía de que ninguna conquista democrática es irreversible y cada generación tiene la responsabilidad de preservar, actualizar y ampliar los derechos alcanzados. La memoria permite reconocer que las oportunidades de las que hoy disfrutan millones de mujeres son el resultado de largas luchas colectivas y no una evolución natural e inevitable de la sociedad. La educación democrática necesita esa memoria porque solo a través del conocimiento crítico del pasado resulta posible identificar las nuevas formas que adopta la desigualdad; las jerarquías cambian de lenguaje, pero no desaparecen necesariamente y aprender a reconocerlas constituye una tarea educativa de primer orden.

La evolución de la educación de las mujeres en España refleja, en última instancia, el tránsito desde un modelo basado en la subordinación hacia otro sustentado en la ciudadanía y la autonomía personal y ese proceso sigue abierto, la democracia no es una realidad concluida, sino una construcción permanente. Por ello, educar en igualdad no constituye un objetivo complementario ni una cuestión sectorial, es una condición imprescindible para la calidad democrática pues allí donde se limita la autonomía de las mujeres, se debilita la democracia; allí donde se amplían sus oportunidades, sus derechos y su capacidad de decisión, avanza la sociedad en su conjunto. La educación de las mujeres nunca ha sido una cuestión neutra, durante demasiado tiempo fue un instrumento de control, hoy debe seguir siendo, más que nunca, una herramienta de emancipación.

VEINTE AÑOS DEL OBSERVATORIO DE SALUD DE LAS MUJERES



Rosa María López Rodríguez
Exintegrante del Observatorio del SNS.
Exdirectora del Observatorio de Salud de las Mujeres

El Observatorio de Salud de las Mujeres (OSM) del Ministerio de Sanidad ha trabajado durante más de 20 años, desde la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud (SNS) hasta 2011 y, posteriormente, desde la Dirección General de Salud Pública y Equidad en Salud, elaborando líneas de actuación comunes para reducir las desigualdades en salud por razón de género; mediante la información, comunicación, formación y promoción de nueva investigación e incorporando una metodología participativa, de colaboración y coordinación con institutos de investigación, sociedades científicas y profesionales, servicios de salud de las Comunidades Autónomas y asociaciones de mujeres y pacientes



Consultando en el diccionario qué es un observatorio, lo define como “lugar o posición que sirve para hacer observaciones” y la acción de observar se define como “examinar atentamente, advertir, reparar, estudiar los fenómenos con fines científicos útiles para la vida”.

Este marco semántico se recoge al comienzo del texto de la Primera Estrategia de acción 2004-2007 del Observatorio de Salud de las Mujeres (OSM en adelante).

El OSM nace, por acuerdo del Consejo de Ministros, como una Comisión Interministerial entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (5 marzo de 2004). Su objetivo es coordinar a los diferentes organismos de la Administración General del Estado para mejorar la equidad en salud desde una perspectiva de género.

Desde el comienzo, el OSM queda incorporado orgánica y funcionalmente en el organigrama del Ministerio de Sanidad y Consumo, adscrito a la Secretaría General de Sanidad y en el marco competencial y estratégico de la Dirección General de la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud (SNS). Por ello, el OSM tendrá un papel clave en el desarrollo del área estratégica de fomento de la equidad en salud dentro del Plan de Calidad del SNS (2006-2010).

Entre los productos principales del OSM se contará con un Informe Anual de “Salud y Género”, la página web y diferentes publicaciones con recomendaciones para la investigación, la educación y las políticas de salud y práctica asistencial, basadas en análisis y estudios de género en colaboración con las y los agentes sociales implicados.

Es preciso señalar el marco legislativo —en materia de igualdad y sanitario— que permitió articular el liderazgo del OSM como facilitador de metodologías comunes para la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas de salud y el Sistema Nacional de Salud:

- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género —artículos 15,16 y 32— instando al SNS a constituir una Comisión específica del Consejo Interterritorial contra la Violencia de Género, con representantes de todos los servicios de salud autonómicos para apoyar técnicamente y orientar la planificación de las medidas sanitarias contempladas para los servicios sanitarios en dicha norma, así como evaluar y proponer las necesarias para la aplicación del protocolo sanitario y cualesquiera otras medidas que se estimen precisas para contribuir desde el sector sanitario a la erradicación de esta forma de violencia.

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con su **artículo 27**, dedicado a la integración de la perspectiva de género en las políticas de salud y que vino a modificar la Ley 16/2003 de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, concretamente su artículo 63, en lo referido a la estructura y acciones del ya existente Observatorio del Sistema Nacional de Salud (OSNS) del Ministerio de Sanidad, instándole a que su Informe Anual sobre el estado del SNS contuviera de forma sistemática un

análisis específico de la salud de mujeres y hombres.

- **Ley 14/2011** de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, instaurando la perspectiva de género como categoría transversal en investigación científica y técnica en todos los aspectos del proceso. La Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología incluyó posteriormente los principios básicos para actuaciones de (I+D+I) financiadas al amparo del Plan Nacional, con la plena incorporación de la mujer como factor de mejora de competitividad empresarial y elemento esencial para generación de nuevo conocimiento.

No obstante, en noviembre de 2011, en el contexto de crisis económica y con cambio de gobierno, se publican otras normas con medidas urgentes de racionalización (la CECIR alega eliminar duplicidades funcionales en la AGE) comenzando un período de desafección por el trabajo desarrollado desde el OSM.

La **Ley 15/2014 de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa** suprime el OSM en su disposición adicional tercera, aunque su disposición transitoria segunda recoge que seguirá desempeñando sus funciones conforme a sus normas de creación y funcionamiento hasta constituirse un Observatorio de Salud genérico, aludiendo al artículo 63 de la Ley 16/2003 anteriormente mencionada.

Mermado el equipo técnico del OSM y consecuentemente su capacidad productiva generando metodologías e instrumentos comunes para incorporar el enfoque de género y mejorar la práctica asistencial del SNS (guías, protocolos, recomendaciones, etc.); su capacidad de acción quedaría limitada al marco de la Comisión contra la Violencia de Género del CISNS y los Comités técnico e institucional de las Estrategias de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva. La acción transversal incluyendo la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación del resto de Estrategias del SNS (cardiovasculares, cáncer, abordaje de cronicidad, cuidados paliativos, etc.) será casi inexistente a partir de entonces.

Sin embargo, las sucesivas convocatorias de recogida, evaluación y difusión de Buenas Prácticas (BBPP) en el SNS para el conjunto de Estrategias existentes, consiguieron mantener la inclusión de la perspectiva de género como criterio de calidad asistencial valorable en las experiencias presentadas como candidaturas a BBPP-SNS durante el período 2012-2019, acompañado por talleres formativos que el OSM coordinó para profesionales de servicios sanitarios, especialmente relevante en relación con la atención al parto normal.

En 2018, se abre una nueva etapa de recuperación del OSM consolidada por la publicación de la Orden PCI 462/2019, que recoge el nuevo Acuerdo del Consejo de Ministros para la recuperación autónoma del OSM; con el objetivo fundamental de dotar a la Administración General del Estado (AGE) de un mecanismo que permita fortalecer el enfoque de género en las políticas sanitarias, contribuyendo a la consecución de la equidad en salud, mejorando el conocimiento de las causas y determinantes de la salud de las mujeres, la difusión de conocimientos que contribuyan a promocionar servicios de

calidad adecuados, el análisis y estudios en colaboración con los agentes sociales implicados, la promoción del debate acerca de cómo eliminar las desigualdades, la cooperación con otras instituciones, la formación y la investigación.

También recoge dicha Orden la estructura y funciones del OSM como órgano colegiado adscrito al entonces Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y su Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación.



El OSM del Ministerio de Sanidad ha trabajado durante más de 20 años, primero desde la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud (SNS) hasta 2011, y posteriormente desde la Dirección General de Salud Pública y Equidad en Salud, elaborando líneas de actuación comunes para reducir las desigualdades en salud por razón de género; mediante la información, comunicación, formación y promoción de nueva investigación e incorporando una metodología participativa, de colaboración y coordinación con el conjunto de agentes implicados (institutos de investigación, sociedades científicas y profesionales, servicios de salud de las Comunidades Autónomas y asociaciones de mujeres y pacientes).

Esto ha permitido mejorar la formación continuada de profesionales del SNS en perspectiva de género y salud desde la mejor evidencia científica disponible, en espacios de reflexión comunes, generando debate constructivo sobre las inequidades en salud entre mujeres y hombres practicando un adecuado análisis de género sobre el acceso y utilización de los servicios sanitarios para mejorar su diseño, implementación y posterior evaluación.

BIBLIOGRAFÍA

1. “El sexo de los indicadores y el género de las desigualdades”. Concha Colomer Revuelta. Rev. Esp. Salud Publica. vol.81 no.2 Madrid mar./abr. 2007

   Accesible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272007000200001

2. Plan de Calidad del Sistema Nacional de Salud (2006-2010).

   Accesible en: https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/portada/documentos.htm

3. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Ver artículos 15,16 y 32 en lo referido al ámbito de servicios sanitarios.

   Accesible en: https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf

4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ver el artículo 27 para el ámbito concreto de los Servicios Sanitarios

   Accesible en: https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

5. Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

   Accesible en: https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-10715-consolidado.pdf

6. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

   Accesible en: https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf

7. Orden PCI/462/2019, de 17 de abril, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de marzo de 2019, por el que se crea el Observatorio de Salud de las Mujeres.

   Accesible en: https://www.boe.es/boe/dias/2019/04/23/pdfs/BOE-A-2019-6060.pdf

ENLACES DE INTERÉS:

- Observatorio de Salud de las Mujeres (OSM). Ministerio de Sanidad (España).

  Accesible en: https://observatoriosaludmujeres.sanidad.gob.es

- El Club de las 25 (colectivo feminista). Breve reportaje sobre la Jornada de Homenaje al Observatorio de Salud de las Mujeres (OSM) celebrada el 14 de abril de 2026.

  Accesible en: https://www.elclubdelas25.com

MEMORIA DEL SOCIALISMO



EL CONTROL OBRERO COMO PRECEDENTE DE LA DEMOCRACIA SOCIAL: LAS APORTACIONES TEÓRICAS DE LARGO CABALLERO



Eduardo Montagut
Historiador.
Editor de El Obrero

En los años veinte sobre todo, el movimiento obrero socialista introdujo entre sus reivindicaciones el control obrero, entendido como una participación de os trabajadores en la organización del trabajo, sobre todo, y también de la producción. Uno de los socialistas que aportaría más en esa materia fue Largo Caballero, quien veía el control obrero como un derecho de los trabajadores



En un tiempo en que se está debatiendo por parte de los sindicatos y la izquierda en general sobre la democracia en el ámbito productivo nos parece harto interesante que reflexionemos por nuestra parte sobre el denominado control obrero, una cuestión que cobró fuerza en el período de entreguerras y que se puede considerar un precedente de este trabajo por la participación de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas, más allá de la innegable conquista de la negociación colectiva.

El control obrero se convirtió para el movimiento obrero socialista, sindicatos y partidos, en una nueva reivindicación, especialmente en los años veinte.

En primer lugar, el control obrero se convirtió para el socialismo democrático en un medio fundamental para conseguir el objetivo final de la emancipación obrera. Sería un método reformista con voluntad final revolucionaria, y como alternativa a la fórmula violenta y no democrática que estaba aplicando ya el comunismo desde la Revolución de Octubre.

Ese instrumento no suponía, por lo tanto, una ocupación de las fábricas y talleres, es decir, no tendría nada que ver con la colectivización, sino con el hecho de que los trabajadores se incorporasen junto con los equipos dirigentes de las empresas a la gestión sobre el trabajo, el establecimiento de salarios, la política de contrataciones y despidos, la organización de la producción y sobre las cuestiones de compras de materias primas y de comercialización de los productos generados.

De ese modo se cumplía un objetivo inmediato y que tenía una clara vinculación formativa o pedagógica porque el trabajador aprendería las funciones de administración, gestión y dirección, muy necesaria cuando se llegase al objetivo final de la emancipación. En cierto sentido, este objetivo se vinculaba con uno de los que pusieron en marcha en su tiempo el colectivismo socialista porque el trabajador en la cooperativa también aprendía principios sobre la producción y la comercialización de los productos.

La participación en la gobernanza de las empresas tenía también otro valor pedagógico para los trabajadores y tenía que ver con la concienciación más precisa de los mecanismos por los que era explotado en el sistema capitalista. De la misma manera terminaría con algunos aspectos muy evidentes de los problemas de la relación entre el patrono y el trabajador como eran las condiciones draconianas de trabajo, los reglamentos tiránicos, el autoritarismo, las delaciones y las vigilancias casi cuartelarias o carcelarias.

El control obrero tendría más consecuencias prácticas. En primer lugar, y eso tiene mucho que ver con el período donde se planteó por el movimiento obrero, se refería a cómo los trabajadores podían evitar que los modernos procesos de racionalización del trabajo no pesasen sobre los mismos, es decir, que la necesaria actualización de los procesos productivos al entrar en una nueva fase económica del capitalismo beneficiasen a todos y no pesasen sobre el trabajador al vulnerarse, por ejemplo la conquista de la jornada laboral de ocho horas o porque se fomentase el despido.

El control obrero, por otra parte, frenaría las huelgas, la conflictividad laboral.

Por fin, conseguir el establecimiento del control obrero en aquella época fue imposible

como lo probaría el caso español en tiempos de la República. Después de la Segunda Guerra Mundial se planteó un nuevo escenario económico, social y político que si favoreció en gran parte de Europa occidental que se avanzase en distintos aspectos de lo que pasó a ser ya la democracia social.

Creemos que es sugerente que analicemos qué pensaba el que luego sería ministro de Trabajo en la República, Francisco Largo Caballero sobre el control obrero, precisamente, en la década de los años veinte. Tanto en 1922 como en 1923 trató de la cuestión. No fue el único socialista español que abordó el control obrero o sindical, porque también lo hicieron en aquella década Antonio Fabra i Ribas, Wenceslao Carrillo o Joaquín Mencos, entre otros. Pero dada la importancia de Largo Caballero como futuro ministro de Trabajo en la República e interesado en llevar a la práctica dicho control, parece importante que sepamos sus ideas un decenio antes.



En 1922 impartió una conferencia en la Casa del Pueblo de Madrid, titulada, “El control sindical de las industrias como reivindicación inmediata de los trabajadores” (se puede consultar el número de *El Socialista* del 30 de agosto de 1923). Al parecer, la UGT estaba tratando sobre un proyecto de control obrero.

Para Largo esta cuestión tenía su origen en la existencia de la lucha de clases, que se interpretaba de distintas maneras, aunque había quien la negaba, además de los que preferían hablar de “pugna de intereses”, pero él no podía dejar de sostener que, realmente, era lucha de clases, ya que eso era una realidad objetiva. La clase patronal luchaba por seguir manteniendo sus privilegios en la dirección de la producción, y se consideraba en el derecho de proponer las condiciones de trabajo, “como dueña absoluta”. Así, cuando la clase obrera solicitaba algo la patronal siempre aducía que era un abuso, y si cedía era a la fuerza. Por otra parte, los trabajadores luchaban contra esos privilegios, y de ahí surgía la conflictividad social, especialmente, a través de la fórmula de la huelga. Largo reconocía, en todo caso, que ya había muchos que, aunque anteriormente negaban la lucha de clases, ahora la reconocían. Por eso, los gobiernos estaban procurando suavizar dicha lucha realizando algunas concesiones cuando había habido fuerzas para presionar, como había acontecido con la jornada de las ocho horas y otras mejoras.

Pero Largo quería dejar claro que no se trataba de concesión alguna, ni de un afán protector por parte del empresario o del gobierno, sino, como decíamos, de un derecho, y que se arrancaba o conquistaba, siendo fundamental contar con organizaciones sindicales fuertes para conseguir avances, premisa básica del movimiento obrero socialista.

Pero las luchas, siendo fundamentales por las conquistas que se alcanzaban y porque tenían un efecto pedagógico para los obreros al enseñarles para otras luchas, no eran suficientes. Estaba creciendo en muchos países, incluida España, la idea de equiparar la condición del asalariado a la del patrono en derechos. Y por aquí se llegaba a la cuestión del control obrero.

No podía haber producción sin trabajo o sin capital, y por eso había que igualar los derechos de estos dos factores y, por lo tanto, los obreros habían de tener intervención en la producción. Este era la base justificativa fundamental para el control obrero, es decir, la producción dependía de dos factores, el capital y el trabajo, y no podía seguir siendo regida exclusivamente por el primero.

Hasta el momento solamente era el patrón el que decidía, aunque también era cierto que los obreros más cualificados y los técnicos ya participaban en la dirección del trabajo, pero siempre era el patrón el que tenía la última palabra. Por eso la dirección de la producción se realizaba no con arreglo a las necesidades del trabajador sino de los patronos, que eran los que provocaban las crisis de trabajo ficticias, y ellos eran los que decidían el destino de los productos, que iban no donde se necesitaban sino donde los pagaban mejor. Esta última consideración tiene un enorme interés porque se trataba de una crítica en toda la línea de flotación del capitalismo. Había que producir para satisfacer necesidades no para buscar beneficios exclusivamente y esto solamente se podría lograr con el control obrero.

Pero el problema era que la clase trabajadora ignoraba todo lo que se refería a la producción y distribución de los productos, aunque ya sentía la necesidad de intervenir, como un medio para llegar al ideal de la socialización y la igualdad económica. Por eso, los trabajadores tenían la obligación de formarse, de estudiar todo lo relacionado con la producción porque podía ocurrir que se llegara a la conquista del poder político (la aspiración del socialismo, como bien sabemos) y no conociendo todo lo concerniente a la producción, distribución e intercambio, se podía fracasar, precisamente por la base económica.

Pero el control obrero debía ser guiado o desempeñando a través de la organización obrera, es decir, tenía que ser sindical. No se trataba de nombrar un consejo de fábrica, sino que el sindicato fuera el que nombrase a los trabajadores que habían de ejercer el control, y a los que pedir, además, responsabilidades, muy en la línea de la importancia de la organización sindical del movimiento obrero de signo socialista, como ya hemos referido.

Por medio del control sindical se evitaría el incumplimiento de la legislación, como sucedía, por ejemplo, con la jornada de ocho horas, porque serían los trabajadores los encargados de vigilar sobre el particular. Con el control, además, se acabarían los despidos arbitrarios, ya que los patronos tenían que estudiar con los obreros las situaciones que se generaban. También se evitarían las contrataciones excesivas, como ocurría en las compañías ferroviarias y mineras, llenas de recomendados, creando problemas económicos, que terminaban por repercutir en los ciudadanos.

Largo creía que había llegado el momento de luchar por el control obrero, más allá de otras

luchas más pequeñas. No se trataba de un capricho sino ya de una realidad internacional, aunque era consciente de la necesidad de que el control obrero no fracasase por falta de formación, como hemos apuntado. Por eso, consideraba que era necesaria una selección previa. No todos los trabajadores estaban capacitados para ejercerlo, siendo el deber de todos ir educando para ello. En este sentido, ponía el ejemplo belga, ya que en aquel país se habían constituido instituciones educativas para obreros para ejercer sus funciones. Además, había dos proyectos de ley en este sentido, presentados por los socialistas. También habló de la experiencia británica con sus consejos mixtos con atribuciones referentes a la dirección y administración del trabajo, despidos, accidentes, etc., aunque no sabemos si estaba aludiendo, en este sentido a las ideas fabianas al respecto. Pero, ciertamente, Largo demostró que era un verdadero experto en la materia porque en la charla siguió poniendo más casos, aludiendo, por ejemplo, a los sistemas de control obrero en Rusia, aunque ya desaparecidos por haber pasado a un organismo soviético.



Al año siguiente, Largo Caballero publicó un artículo sobre esta misma cuestión en *El Socialista* a cuenta de una proposición presentada por los vocales obreros en el Instituto de Reformas Sociales.

Consideraba, en primer lugar, que la intervención sindical en el régimen del trabajo era lo que más asustaba a los patronos porque se creían los únicos "amos" de la fábrica y/o taller. Cualquier tipo de intervención distinta, incluida la del Estado, era considerada por los empresarios como arbitraria, abusiva y contraria a los principios de la propiedad individual. Pero frente a esta concepción Largo se preguntaba si podía considerarse a cualquier centro de trabajo como el resultado de un esfuerzo individual exclusivamente, o si, en cambio, era la consecuencia de los esfuerzos realizados por los que directamente intervenían en la producción de las cosas, es decir, volvemos a lo expresado anteriormente, a que en la producción eran necesarios dos factores, o dos medios de producción, el capital y el trabajo.

Largo defendía la propuesta obrera en el Instituto de Reformas Sociales en relación con la intervención en la elaboración de los reglamentos de las fábricas o industrias, en el régimen de admisión, colocación, distribución, correcciones y despido del personal, así como en los turnos de trabajo, horarios y condiciones higiénicas del trabajo.

La intervención sindical en la formación de los reglamentos no se podía considerar como una intromisión extraña porque la elaboración de esos reglamentos, de acuerdo entre patronos y obreros, no era otra cosa que una de las formas del contrato colectivo. Si los contratos colectivos se estaban promocionando para disminuir los conflictos laborales parecía un absurdo que los reglamentos se intentaran imponer sobre los trabajadores. En este sentido, Largo se felicitaba porque ya había empresarios en España que estaban admitiendo esta cuestión, y aludía al ejemplo surgido a raíz de la huelga de metalúrgicos de Astillero, ya que en el contrato colectivo se establecía que la dirección, con el acuerdo de los delegados obreros, redactaría un reglamento de trabajo.

Acerca del régimen de admisión de los obreros la clase patronal se obstinaba en oponerse a la intervención porque, según ella, como era quien pagaba se consideraba como la única parte con derecho a señalar los trabajadores que debían ser admitidos. Pero Largo cuestionaba que el patrono estuviera capacitado para conocer previamente las condiciones que para el trabajo tenía cada obrero. En el Instituto de Reformas Sociales los vocales obreros habían propuesto que en cada centro de trabajo hubiera un registro de peticiones de trabajo por categorías profesionales. Las comisiones sindicales tendrían el derecho de examinar el registro a la semana para pedir, si así lo estimasen necesario, las explicaciones relativas a los motivos por los cuales un obrero hubiera sido aceptado o rechazado, y a proponer, por razones técnicas, la prioridad entre los inscritos, teniendo en cuenta las aptitudes especiales de los solicitantes y las necesidades inmediatas de la producción.

Largo observaba que, en realidad, las facultades de las comisiones sindicales se limitaban a examinar y proponer.

En cuanto a la suspensión de los obreros opinaba de la misma forma, apoyándose en la proposición obrera, que decía que, en los casos de falta de trabajo, el patrono informaría a la comisión sobre la resolución que pensaba tomar sobre la suspensión de los obreros. En ese momento las comisiones examinarían y propondrían los medios para atenuar los efectos de la crisis accidental: reducción de horas de trabajo, descanso de algún día a la semana, traslado de personal a otro taller o la suspensión en el caso en que la crisis fuera más general y persistente.

Largo expresaba que las huelgas producidas por despidos o castigos que los obreros consideraban injustos constituían la causa principal de las huelgas que estallaban. Parecía razonable, por consiguiente, que se buscase el procedimiento para evitar el mayor número posible de conflictos de este tipo y a eso iba encaminada la propuesta obrera de considerar que cuando un patrono trataba de imponer una medida disciplinaria a algún orero debería precisar los motivos y la naturaleza de la misma. Además, ninguna sanción debía ser ejecutada antes que la comisión hubiera tenido conocimiento y deliberado sobre la cuestión. Este método impediría las injusticias y muchas huelgas.

Así pues, en conclusión, Largo creía que el control sindical no perjudicaba a los patronos ni a la industria.

EL CONTROL OBRERO EN BERTHE FOUCHÈRE A FINES DE LOS AÑOS VEINTE



Eduardo Montagut
Historiador.
Editor de El Obrero

A fines de los años veinte, Berthe Fouchère escribió a favor del control obrero. Lo entendía como una participación en la organización de la empresa, sobre todo en la disciplina del trabajo, el establecimiento de los salarios y en la admisión de los trabajadores, pero también en la producción misma. Facilitaba el aprendizaje de las funciones de administración y dirección que incumbiría al trabajo cuando se liberarse del "yugo patronal". Era la afirmación de la personalidad obrera en la producción



En esta pieza nos acercamos al planteamiento sobre el control obrero de Berthe Fouchère (1899-1979), una maestra, sindicalista y socialista de una larga e intensa vida de compromiso desde el final de la Gran Guerra. Nos acercamos a un trabajo suyo que se publicó en *El Socialista* en su número del 28 de febrero de 1929. El control obrero fue una cuestión fundamental del movimiento obrero socialista desde después de la Gran Guerra y suponía lo que podríamos definir como la democracia social con muchas implicaciones.

Fouchère consideraba que el control obrero debía imponerse en todas partes si se querían alcanzar los siguientes objetivos:

- La racionalización productiva pero adaptable al trabajo.
- Que el trabajador obtuviese el máximo de ventajas. -Que el trabajador presidiera el mismo el empleo de los nuevos métodos productivo.
- Para que el trabajador pudiera revisar, controlar y no dejar los beneficios del progreso industrial a la clase patronal.

El control obrero se convertía en una especie de resumen de todas las reformas obreras ya adquiridas, una de las condiciones más necesarias para la evolución del sistema capitalista hacia el final del mismo. Inspiraría la lucha de clases, eso sí, la “más noble, la más moral”, pero también la más difícil porque tropezaba con resistencias organizadas y poderosas.

El control obrero era considerado por la socialista francesa como una etapa fundamental en la obra de la emancipación obrera y podría ser considerado como el prefacio de dicha emancipación total.

Al parecer, Marcel Déat había expresado en *Le Populaire* que el control era una fórmula imprecisa preguntándose si se trataba de una forma suaves de la famosa ocupación de las fábricas o de una forma acentuada de la participación en los beneficios.

Fouchère consideraba que, efectivamente, era la ocupación de las fábricas, pero de tipo moral porque se trataba de la participación directa y efectiva de los asalariados en las gestiones de la fábrica. Sería la colaboración del trabajador con el personal dirigente de la empresa en lo organizativo y en la disciplina del trabajo, el establecimiento de los salarios, en la admisión de los trabajadores, en lo que afectaba al mecanismo de la producción y a todas las cuestiones sobre compra de materias primas y salida de los productos. Era el aprendizaje de las funciones de administración y dirección que incumbiría al trabajo cuando se liberarse del “yugo patronal”. Era la afirmación de la personalidad obrera sobre el campo del trabajo.

El control obrero tenía mucho que ver con dicha personalidad del trabajador, y que apareciera en las reivindicaciones sindicales demostraría que el obrero era cada vez más sensible a la opresión de la explotación. Eso sería así porque los trabajadores sentían más vivamente la opresión patronal que se manifestaba cuando la patronal imponía condiciones de trabajo draconianas, reglamentos tiránicos y cuando se ejercía el autoritarismo y se fomentaba la delación, sometiendo a los obreros a una vigilancia minuciosa. Pero también sentían la explotación cuando a su costa se generaban grandes beneficios patronales y el establecimiento de salarios insuficientes y a cambio de largas jornadas laborales. El

control obrero, en consecuencia, respondería a una doble preocupación: elevar las condiciones morales y mejorar las condiciones del trabajo, pero también obtener todos sus derechos.



El control obrero tenía un gran valor moral pero también de sentido práctico. Era la revelación de la conciencia de clase del obrero y la prueba de que estaba dispuesto a llenar su papel de productor, es decir, de hacer del trabajo el único elemento dirigente de la producción y, en consecuencia, de la sociedad. Pero el establecimiento del control obrero no suponía la supresión del patronaje, pero demostraría la voluntad del trabajador de completar su preparación con una formación práctica indispensable, de aumentar y perfeccionar sus conocimientos técnicos, de conocer todos los procesos de la producción, las características de la economía capitalista. Así pues, el objetivo final sí sería la superación del sistema.

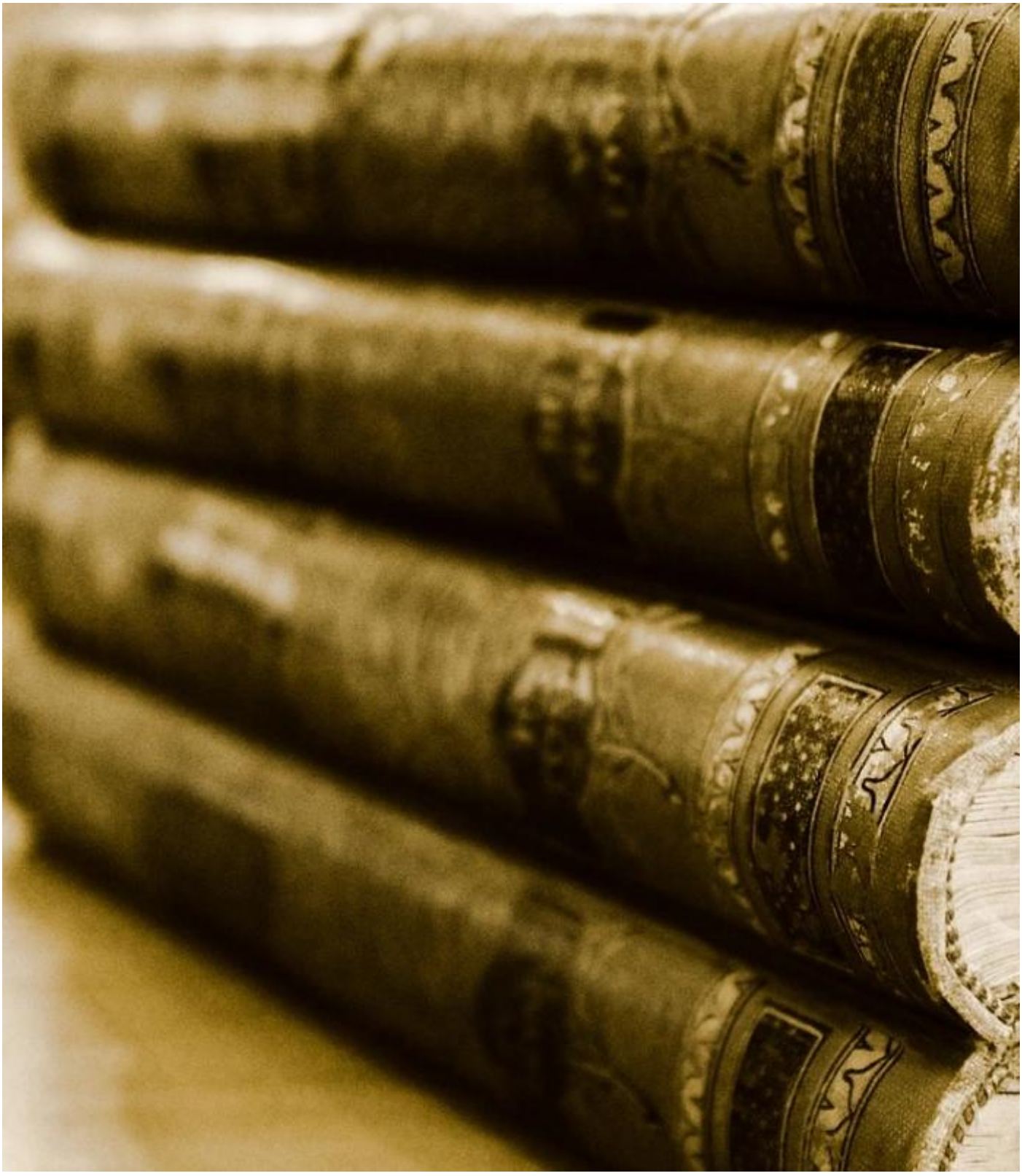
Pero el control obrero también tendría otras consecuencias prácticas inmediatas: ofrecer nociones al asalariado sobre su explotación, y de ese modo, al conocer de forma precisa las ganancias que recibía el patrono se tendría un poderoso argumento en favor del aumento de los salarios. El control obrero frenaría la frecuencia de las huelgas y se disminuiría mucho el conflicto laboral. El control obrero facilitaría la negociación colectiva, haciéndola inevitable. Fouchère consideraba que, evidentemente, la huelga era en muchas ocasiones una necesidad, pero no por ello era indeseable porque siempre generaba privaciones entre los obreros.

El control obrero sería una de las más urgentes necesidades de la clase trabajadora. Ciertamente no se podía ignorar las dificultades que las organizaciones sindicales habían de realizar para llegar al mismo.

Para Fouchère en una época de fuerte organización sindical el papel primordial en la preparación y el voto de una reforma social no saldría de las asambleas legislativas sino de la clase trabajadora organizada sindicalmente.

El control obrero no sería concedido con facilidad por la clase patronal ni por los legisladores, sino que sería una conquista obrera. Se necesitaba, por lo tanto, una labor pedagógica por parte de los sindicatos, y en el momento en que los obreros asumieran la cuestión se podría conseguir.

LIBROS

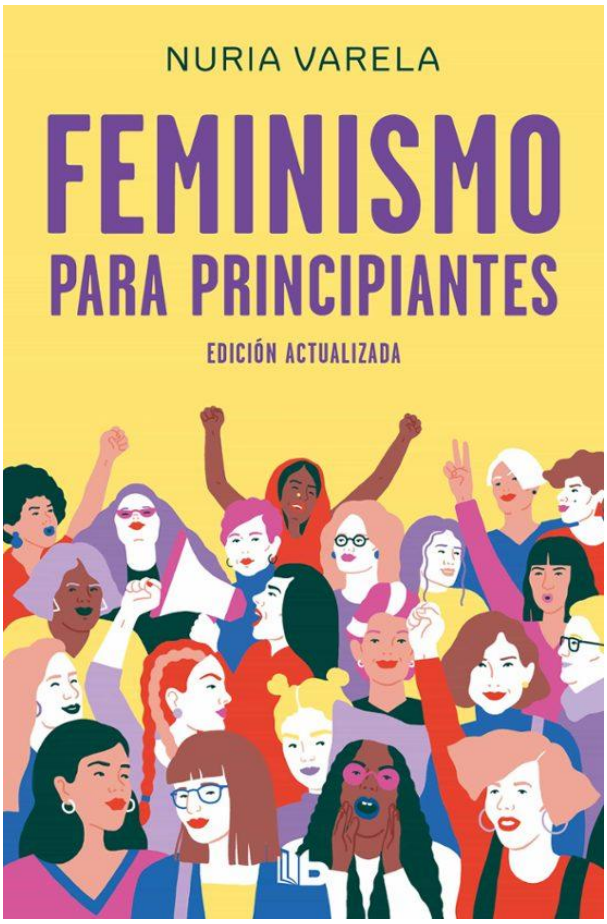


FEMINISMO PARA PRINCIPIANTES

Nuria Varela S. (B de Bolsillo) 480 págs.

Marisa Bartolomé Cano – Matilde Díaz Ojeda

Nuria Varela dedica su libro *Feminismo para Principiantes* "a todas las mujeres rebeldes". Nosotras, las firmantes de este artículo, nos hemos sentido interpeladas y agradecidas. Por ello, tras una lectura sosegada hemos querido corresponderle compartiendo nuestra valoración de la obra con esta reseña literaria.



Desde 2005, *Feminismo para Principiantes* se ha convertido en un libro de referencia para conocer el feminismo desde sus orígenes y comprender su capacidad transformadora. Sus contenidos responden a muchas preguntas sobre la realidad de las vidas de las mujeres y los hombres, y abunda en el conocimiento del feminismo, más allá de su recorrido histórico, como movimiento social transformador y portador de la filosofía política que lo sustenta.

Las numerosas ediciones de esta obra son un indicador de que responde a una necesidad de diferentes generaciones en las que persisten las desigualdades entre mujeres y hombres, a pesar de los avances legislativos, sociales y políticos acaecidos en los últimos años. Su aceptación por la comunidad lectora se ha incrementado con el tiempo hasta convertirse en una herramienta pedagógica que estimula la curiosidad y el debate.

Este libro se lee, se subraya, se relee, se comenta, se recomienda, se consulta, se cita y se disfruta. Se agradece que la autora utilice un lenguaje directo y sencillo que permite comprender y compartir los valores y conceptos fundamentales del feminismo. Y todo ello con un fino sentido del humor desde los primeros párrafos.

El capítulo 1, *¿Qué es el feminismo?*, arranca con una afirmación contundente: "El feminismo es un impertinente". Y continúa deleitándonos con las impertinencias que le son propias, desde la Ilustración, a finales del siglo XVIII, hasta la actualidad. El recorrido por las distintas etapas de su historia lo realiza con agudeza descriptiva, para dar visibilidad y reconocimiento a las mujeres que contribuyeron a las grandes transformaciones y avances de la sociedad en cada momento.

Los siguientes capítulos abordan las diferentes olas del feminismo. Cada una de ellas está contextualizada en su tiempo, caracterizada por el resplandor de sus reivindicaciones y descrita a través de sus protagonistas, éxitos y hechos más significativos. Pero también presenta el relato de sus fracasos, las persecuciones y la represión hacia las mujeres por su liderazgo y

rebeldía, y el castigo de la invisibilidad para aquellas que brillaban y brillan con luz propia en las ciencias, las artes y la historia de la humanidad. Capítulo aparte merece *El feminismo en España*.

A partir del capítulo 7, *La mirada feminista*, en el que profundiza sobre los conceptos de androcentismo, patriarcado, machismo, sexismo y género, analiza de forma sistemática y muy ilustrativa, a partir de numerosos datos y referencias, la situación y el papel de las mujeres en diferentes ámbitos, como el poder, la economía, la globalización y la cultura.

El capítulo 8, *El poder*, hace un repaso del largo camino hacia la igualdad. La democracia no ha satisfecho las expectativas de las mujeres, de forma que la igualdad formal no es la igualdad real, siendo vista la neutralidad del sistema como irreal. Las mujeres no llegan a los centros de poder por el sistema de selección que todavía prima a los varones. El capítulo nos recuerda la fragilidad de las libertades adquiridas, recordando que cuando éstas se recortan, las primeras en desaparecer son las de las mujeres. Así mismo, comenta las "trampas" de los políticos en el acceso a las cuotas femeninas, lideradas todavía por los líderes de los partidos. Da la impresión de que los varones son insustituibles y las mujeres perfectamente intercambiables en sus puestos.

El capítulo 9, *La economía*, revisa el trabajo invisible de las mujeres, trabajo doméstico y cuidados, cargas que recaen casi exclusivamente sobre el sexo femenino. La realidad es que las mujeres acceden al mercado laboral, pero los varones no comparten las tareas domésticas, lo que supone una "doble jornada" (trabajar en casa y fuera de ella). Las actividades en el hogar siempre han sido ignoradas por el sistema patriarcal y, por ello, no valoradas. La autora nos hace reflexionar poniendo de manifiesto la ética del cuidado, seguida por las mujeres, en contraposición con la ética de la justicia. Además, hace un recorrido por los números del paro, salarios, techos de cristal y la precariedad predominantemente femenina que acompaña a los empleos peor considerados.

Destacamos, especialmente, el capítulo sobre violencia y el dedicado al cuerpo de las mujeres, ambos dos imprescindibles para comprender el alcance dañino del patriarcado y sus terribles consecuencias en las vidas de las mujeres. En ellos hace un repaso de los crímenes del patriarcado, la violencia de género, sus cifras de la vergüenza y la mutilación genital femenina. El capítulo dedicado al cuerpo de las mujeres revisa la vulnerabilidad femenina, el mito de la belleza, las presiones y restricciones que el sistema patriarcal impone al sexo femenino y las patologias derivadas (trastornos del comportamiento alimentario, trastorno de dismorfia corporal), junto con la perspectiva masculina de la medicina y la farmacológica

El capítulo sobre la masculinidad aborda la realidad desde el daño que el patriarcado inflige a los hombres a través de los papeles que les asigna con la masculinidad tradicional y hegemónica, pero también desde la existencia de otras masculinidades con modelos construidos desde la igualdad entre hombres y mujeres.

El último capítulo, sobre prejuicios y tópicos, sirve de colofón para este libro imprescindible, que recomendamos encarecidamente su lectura, y cuya vocación pedagógica lo sitúa entre los textos de utilidad indiscutible, como apoyo docente en la formación a lo largo de la vida.

DE INTERÉS

ENLACES DE INTERÉS

Organizaciones ecologistas y senderistas exigen al Gobierno aprobar la Red Nacional de Vías Pecuarias:

https://www.ecologistasenaccion.org/373512/organizaciones-ecologistas-y-senderistas-exigen-a-la-ministras-aagesen-aprobar-la-red-nacional-de-vias-pecuarias

Hay evidencias que parecen abrirse paso entre el electorado de los Estados Unidos:

https://www.eldiario.es/internacional/theguardian/ganando-candidatos-progresistas-primarias-eeuu_129_13458227.html

Ceuta: en las plataformas digitales, los algoritmos pueden influir en la difusión de información favoreciendo deformaciones de la objetividad:

https://www.publico.es/sociedad/migracion/video-gesto-crisis-migratoria-ceuta-bajo-tirania-scroll-infinito-algoritmos-redes.html

Se están desarrollando nuevas formas de que intereses privados manejen resortes de decisión y ejecución de entes públicos, a menudo a través de instrumentos tecnológicos:

https://economistasfrentealacrisis.com/tecno-oligarquia-y-privatizacion-de-la-soberania-la-nueva-fase-del-capitalismo

La concentración de la riqueza avanza rápidamente en Estados Unidos:

https://www.sinpermiso.info/textos/una-conversacion-de-gabriel-zucman-con-paul-krugman-la-oligarquia-los-impuestos-sobre-el-patrimonio

PUBLICACIONES DIGITALES DE INTERÉS

(Algunas de ellas tienen una edición impresa más completa que la visualizable a través de Internet. En otras existe una edición digital más completa que solo es visualizable por suscripción)

https://www.elobrero.es

https://espacio-publico.com

https://www.publico.es

https://economistasfrentealacrisis.com

https://www.eldiario.es

https://www.diarioprogresista.es

https://www.mientrastanto.org

https://fundacionsistema.com (desde ahí, acceso a otras publicaciones de la Editorial Sistema)

https://alternativaseconomicas.coop

https://agendapublica.es

https://www.infolibre.es

https://www.sinpermiso.info

https://ojoavizor.eu

https://www.rebelion.org

https://www.ugt.es

https://www.elsocialistadigital.es

https://www.nuevatribuna.es

https://www.elplural.com

https://www.attac.es

https://politikon.es

https://pasosalaizquierda.com

https://diaritreball.cat

https://rebelion.org

https://elordenmundial.com

https://www.lamarea.com

Argumentos
PROGRESISTAS

PRÓXIMO NÚMERO:

PARA UNA INSERCIÓN LABORAL RÁPIDA DE LOS JÓVENES

Argumentos Progresistas no se hace responsable de las opiniones expresadas por las autoras y los autores que participan en la revista.
La opinión de ***Argumentos Progresistas*** solo se refleja en el editorial.

RECONOCIMIENTO DE AUTORÍA DE IMÁGENES

Argumentos Progresistas carece de ánimo de lucro y aspira exclusivamente a crear un espacio de reflexión y debate en el seno de la sociedad y más concretamente en la izquierda política y social.

Las imágenes que ilustran la revista respetan los derechos de autor.
Todas las imágenes empleadas en el presente número de ***Argumentos Progresistas*** son de uso público.
En caso de error póngase en contacto con nosotras/os para retirar la imagen específica.