

“No hay impotencia en la democracia.” Jean Ziegler

En lugar de la “flexibilización” de las relaciones laborales, que significa presión sobre los sueldos por parte de empresarios implacables que se aprovechan de su poder, que amenazan con la retirada a países de bajo costo salarial de América Central o el Sudeste Asiático (y que en numerosas ocasiones han convertido en realidad estas amenazas) o que a través del *dumping* salarial con ayuda de trabajadores “importados” como mercadería desde los países baratos, en lugar del derrumbe de cada vez mayores contingentes de asalariados a condiciones sociales crecientemente precarias, necesitamos una democratización profunda del mundo del trabajo.

La democracia económica está dirigida primariamente al bienestar general y no a las utilidades. No se trata de la eliminación de la propiedad privada de todos los medios de producción y tampoco de la idea absurda de una eliminación del mercado, “pero ciertamente sí de la abolición de una economía capitalista, que subordina todo por completo al principio de ganancia para enriquecimiento de una pequeña capa social. La democracia económica conecta la propiedad privada con la comunitaria, al mercado (la competencia) con el Estado (la planificación), la iniciativa personal y con el compromiso de edificar un Estado social (...) Empresas dominantes en el mercado de todos los ramos deben ser puestas bajo control social (estatal-democrático).” (Bontrup en: Widerspruch 2008: 36ff.)

“La base de decisiones democráticas es el acuerdo de los seres humanos sobre cuáles son los objetivos sociales que persiguen y qué medios quieren utilizar para ello.” (Ringger en: Denknetz 2007: 169) Este suizo quiere apartarse de la idea del *homo oeconomicus* de los neoliberales, que “convierte al hombre en un mutilado y lo limita a una fracción de su potencial de despliegue” (op.cit.: 186).

Su compatriota, el filósofo Kurt Marti, opina que el hombre debe “meditar en las posibles consecuencias de su decisión sobre los demás y en las repercusiones de las acciones de otros sobre él mismo (...) (y) evaluar si su decisión fomenta la justicia o no. Un ser humano meramente económico sería algo así como un idiota social, tal como enunciara alguna vez Amartya Sen.” (Marti en: Denknetz 2007: 190)

Sik, por otra parte, (1979: 439ff.) busca “la humanización del trabajo con ayuda de procesos de decisión participativos, descentralización multiplicada en grandes empresas, transición hacia procesos de dirección y regulación diferentes, grupos de trabajo autodirigidos (como existen, por ejemplo, ya en Escandinavia), rotación planificada del trabajo, distribución de información económica y formación y asistencia en caso de pérdida de la fuente laboral.”

Esta forma de aproximación a una auténtica sociedad democrática se diferencia fundamentalmente de la de un tal Josef Schmid. En su opinión, “para una estrategia europea de plena ocupación es central el fomento de la cualificación, la formación y flexibilidad del empleado así como la adaptación de las fuerzas laborales a las necesidades del cambio económico. La política ocupacional y del mercado del trabajo aspira así al fortalecimiento de la ‘*employability*’ del trabajador a través de medidas de cualificación y flexibilización de las fuerzas laborales. En principio, se concentra en los grupos problemáticos, es decir, el mejoramiento de la integración social, más tarde se exigirá y/o fomentará la igualdad de derechos para hombres y mujeres en el acceso al trabajo y de trato en el mismo, el desarrollo del espíritu emprendedor, también la construcción de la sociedad de la información (...) El corporativismo, es decir, el trabajo conjunto entre patrones y empleados forma una base estructural importante de la política social europea.” (Schmid 2002:66f.)

Aun cuando Schmid pone de relieve la importancia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores tanto como la igualdad de derechos y de trato para mujeres y hombres, la ominosa palabra *employability* nos pone en alerta. Sugiere que el ser humano debe “estar a disposición del capital”. Este es un foco incompatible con los lineamientos de una economía solidaria. La economía debe estar al servicio de los seres humanos – y no al revés. Por eso no debe sorprendernos que este autor no se arredre en esgrimir el espinoso concepto del corporativismo que despierta incómodas asociaciones con el fascismo.

Hasta aquí, la parte teórica, declamatoria y, en cierta medida, filosófica del problema. ¿Pero qué significa concretamente “cogestión” y “participación” de las fuerzas laborales en una economía reestructurada solidariamente? ¿Qué debe contener exactamente la democratización de la economía que nosotros propugnamos?

¿Cómo debe funcionar esto concretamente?

La mera cogestión no alcanza mientras no abarque también una participación en los bienes de la empresa, o sea, mientras no se aplique a las relaciones de propiedad (Kissling 2008: 96f.). Otros se preguntan también, cómo se puede impedir que la cogestión sirva más a la consolidación del sistema, es decir, a la adaptación del hombre a las necesidades del sistema capitalista, que al cambio del sistema. “La base, mediante iniciativas y referendos, debería poder ejercer influencia democrática directa en los órganos de decisión y contribuir especialmente con peticiones materiales por salarios mínimos, horas de trabajo o planes sociales, como también con demandas de política empresarial en materia de inversiones, tecnologías, defensa del medioambiente, etc.” (Spieler en: Denknetz 2010: 129)

Para Sik es un hecho que cada miembro de la Sociedad de Trabajadores tiene derecho a ser miembro de la Sociedad Administradora de Bienes y de la Sociedad de Dirección de la Empresa. “Él tiene todos los derechos que emanan de eso, sobre todo el derecho a voto en el Consejo de Administración de Bienes y en la Junta Directiva de Control, el derecho a información y visión panorámica sobre el desarrollo económico de la firma, a la crítica y a su tramitación, a la participación en las ganancias dentro de las reglas aceptadas, a la participación activa dentro del sistema democrático de dirección, a tomar parte en cursos de formación económica organizados (por la empresa, R.R.) entre otros. Un trabajador, que abandona la empresa por propia voluntad, cesa en su condición de copropietario. Pero pasa

automáticamente a ser copropietario de la nueva Sociedad de Trabajadores a la que ingresa.” (Sik 1979: 411f.)

El despido podría existir únicamente por decisión de la Junta Directiva. Pérdidas momentáneas podrían ser absorbidas después de una decisión democrática, siempre que se originen por elaborar nuevas posibilidades de producción, por poner en práctica readaptaciones profesionales y así compensar pérdidas de productividad a largo plazo. Según Sik, los sindicatos tienen una función diferente a la del sistema capitalista: en lo esencial, sus tareas se restringen a problemas en el lugar de trabajo y cuestiones salariales. En este punto, sólo se podría estar de acuerdo con el checo, si al mismo tiempo se recorta de manera igualmente radical la influencia económica y política de las asociaciones empresarias.

En las Sociedades de Dirección de empresa habría entonces un triángulo de competencias compuesto por sindicatos, Junta Directiva y Consejo de Administración, que en un nuevo juego conjunto, y controlándose mutuamente, deberían velar por los intereses de los trabajadores copropietarios, tanto en el corto como en el largo plazo. En empresas grandes y corporaciones debería contarse naturalmente con una organización de estos órganos en dos o tres niveles, o sea, con un sistema efectivo de representación.

El fracaso del socialismo, determinan Wilkinson y Pickett, nos habría cegado a las alternativas, algunas de las cuales ya pertenecen a nuestras vidas y se desarrollan con éxito. Nos exhortan a enfrentar la concentración de poder que está en el centro de la vida económica actual (2010: 283) y nos advierten sobre modelos que persiguen una democratización de la economía sólo en apariencia. En algunos países, encuentran ellos, “los gobiernos concedieron ventajas impositivas para fomentar la participación de los trabajadores en las empresas (...) Pero muchos de esos programas de participación no son otra cosa que incentivos para conseguir atar los empleados a las decisiones de la gerencia (...) a menudo sólo como pretexto”, donde, dicho de otra manera, “la participación de los trabajadores no conduce necesariamente a que estos sean incluidos efectivamente en la dirección.” (op.cit.: 284)

Frente a esto, los autores creen que la productividad de una empresa podría incrementarse en forma duradera únicamente si los trabajadores no sólo se convierten en dueños del capital accionario de su firma, sino cuando también pueden participar directamente en el gerenciamiento (op.cit.: 285). Las personas reviven cuando tienen mayores posibilidades de cogestión sobre su trabajo. “Colaboración, compromiso, control y participación en las ganancias se maximizarían, si la empresa estuviera ciento por ciento en poder del personal” (op.cit.: 286), ya que los dividendos devengados a accionistas externos no serían otra cosa que una salida permanente de ganancias (comparar también con Bunge 2009: 325).

Ya hemos visto en el capítulo 4 cuán exitoso puede ser este modelo. Wilkinson y Pickett también remiten, por su parte, a experiencias positivas con cooperativas y empresas autogestionadas de todo el mundo y que se realizan en los más diversos ámbitos económicos desde hace muchas décadas (2010: 287-290). Están convencidos de que en el camino hacia una sociedad más equitativa y, por lo tanto, más justa, la propiedad y dirección de empresas en manos de los trabajadores ofrece muchas ventajas: en primer lugar, este modelo posibilitaría un proceso de emancipación social, porque las personas se convertirían en miembros pensantes y responsables de un equipo; segundo: el desarrollo de los sueldos

internos de la empresa quedaría bajo control democrático; y tercero, simultáneamente se pondría en marcha una redistribución de la riqueza de los accionistas externos a favor de los trabajadores. Sin embargo, la mayor ganancia consistiría en que desde el seno de la vieja sociedad surgiría otra, una sociedad de seres humanos que se liberan de diferencias y divisiones tradicionales.

Propiedad de los trabajadores significa aquí, “que la última instancia del poder de decisión queda en manos de los trabajadores: ellos decidirán cuál es el mejor sistema para su situación y lo desarrollarán. Según las circunstancias, diferentes de lugar en lugar, se decidirán por esta o aquella forma de trabajo en equipo, elegirán a sus directores por períodos más breves o más largos, regularán la representación de los sectores, designarán agente fiduciario o no, determinarán con qué frecuencia se realizarán asambleas en la empresa, etc. El poder de decisión puede ser delegado de forma democrática o recaer directamente en todo el personal que decide por voto. Paso a paso los participantes reconocerán ventajas y desventajas de las diferentes estructuras, también cuál forma de democracia es la más adecuada para el sector privado o público; descubrirán cómo deben ser tomados en cuenta los intereses de clientes, consumidores y de las comunidades locales.” (op.cit.: 291)

A esta altura se debería agregar que esta cogestión de amplio sentido democrático para lo económico, no sólo debe aplicarse en empresas privadas, sino también en las públicas con algunas adecuaciones y limitaciones lógicas. Sólo así podrá evitarse una recaída a condiciones de capitalismo de Estado y un predominio de abusos burocráticos.

Por lo tanto no alcanza, como opina Beat Kappeler (NZZaS, 28.10.2010), con que se intente conformar a los empleados de una empresa con algún porcentaje de las ganancias, con unos pocos cupones accionarios, con regalos simbólicos por antigüedad o “¡Bonos para el pueblo!”. La auténtica cogestión, como interés principal de una democratización estructural de la economía, debe trascender mucho más allá de la concesión de semejantes limosnas. Junto a los intereses de los trabajadores directos, también debe defender los de todos los restantes involucrados (los llamados *stakeholders*) – estos son los representantes de los propietarios del capital elegidos por una Asamblea General, de los clientes y proveedores, como también de la comuna donde tenga asiento la respectiva empresa. Todos los derechos a audiencia, a intervención en decisiones, a objeción, a demanda y, en caso de reivindicaciones legítimas lesionadas, también a indemnización, deben ser regulados legalmente. Todos los involucrados tienen además “el derecho a información abierta y no filtrada sobre todas las áreas para ellos relevantes, así como el derecho a la libre expresión de opiniones críticas sin temor a sanciones” (Ulrich 1997: 452-454).

Para semejantes normas de alto grado de exigencia, que seguramente serán estigmatizadas desde el campo conservador como pura utopía, el profesor de ética económica citado menciona un ejemplo exitoso de Alemania (op.cit.: 459). Además de este caso –y seguramente de otros ejemplos positivos dignos de imitación tanto en este país como en otros lugares –, en Alemania existen leyes sobre participación y un cierto derecho a la cogestión de trabajadores y empleados. Intentaremos analizarlos brevemente.

Las empresas medianas que permiten coparticipar en ellas a sus trabajadores serían todavía muy escasas, constata Zeit Online (27.2.2011). Y se pregunta: ¿Por qué en realidad?

La empresa Wippermann GmbH & Co. KG en el estado federal de Baja Sajonia sería una excepción en varios sentidos, de acuerdo a este semanario alemán: forma parte de las pocas empresas medianas que permiten participaciones de capital a sus empleados, y sobresale entre las firmas que participan a sus trabajadores del éxito empresarial, también por medio de una alta cuota participativa. “Intervenir en la propia empresa es una buena sensación”, confirma un trabajador. Según él, Motiva al personal, revaloriza a los trabajadores y les proporciona dinero adicional – siempre y cuando juntos generen ganancias. Los empleados-accionistas de Wippermann habrían alcanzado cada año entre un 7 y un 15% de rendimiento anual efectivo. El modelo participativo también le convendría a la empresa: los trabajadores se identificarían mejor con sus empleadores. Las repercusiones de este modelo pueden consultarse en diversos estudios: El Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas de Tübingen o el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) habrían descubierto hace poco que las empresas que hacen coparticipar al personal del capital, no sólo son más exitosas, sino que también son más fuertes en tiempos de crisis.

Y a pesar de esto, lamenta Die Zeit, la idea de cogestión no se ha impuesto hasta ahora en Alemania. Apenas el uno por ciento de las empresas habría respondido en una encuesta del IAB que sus trabajadores son al mismo tiempo también accionistas. El periódico semanal se pregunta si es por la complejidad de los modelos participativos, por la falta de cultura en cuanto a acciones y participación en Alemania o por las reservas que se esgrimen una y otra vez contra esta idea. No habría respuestas científicas para esto. El capital de los trabajadores conduciría a un mejoramiento de la liquidez generalmente recién a mediano o largo plazo, ya que, en la mayoría de los casos, el personal paga mensualmente sólo pequeños aportes.

A juicio del citado seminario, en ese país la cogestión es un tema ideológico. La forma más frecuente de coparticipación de los trabajadores de clase media en el capital no sería en vano la participación callada. De acuerdo a una estadística de la asociación Grupos de Trabajo Asociados en la Economía (AGP), 1.300 empresas en Alemania –esto representaría el 30% de todas las firmas que hacen coparticipar a sus trabajadores del propio capital– habrían elegido esta forma, dotando así a sus copropietarios de derechos y obligaciones muy diferentes. Típicamente, los socios “callados” no serían partícipes en la dirección del negocio, teniendo sólo derechos de control, pero no de participación. Les estaría permitido examinar los números de la empresa y controlar los balances anuales.

Para pensadores de izquierda, este modelo es una fuente de irritación. “Nosotros preferiríamos socios ruidosos en lugar de callados, que también puedan influir en decisiones importantes de las empresas”, objeta Klaus Ernst, presidente del Partido de Izquierda. Él sueña con sociedades que pertenezcan completamente al personal. Pero los empresarios conservadores justamente tendrían miedo ante esta pretensión de cogestión y encontrarían incómoda la necesaria franqueza en el manejo de las cifras de las empresas. Debido a eso, estas coparticipaciones funcionan en la práctica sólo en términos intermedios basados en la confianza mutua y la buena voluntad. Otro obstáculo en el camino hacia más cogestión sería el riesgo de fallar. Porque en caso de que la empresa vaya a la quiebra, la coparticipación ya no tendría valor. No habría resguardo contra la insolvencia.

De acuerdo con Die Zeit, las opiniones, sobre si la copropiedad significaría también corresponsabilidad, son divididas: los sindicatos defenderían la pura participación en las ganancias. Rechazan que los trabajadores deban hacerse cargo de las pérdidas. En los hechos, muchos modelos de coparticipación admitieron esta exigencia de los sindicatos. Así Siller de la empresa Notes GmbH garantizaría a sus trabajadores una tasa mínima por el monto invertido independientemente del resultado comercial.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea “no le habría puesto límites sociales ni a la libertad económica (Art. 16) ni al derecho de propiedad (Art. 17)” y, en consecuencia, tampoco prevé ningún tipo de derechos participativos de los empleados en sus respectivas empresas, critica Willy Spieler (en: Denknetz 2010: 130). “Por lo tanto, lo que el Viejo Mundo ofrece en materia de cogestión en el lugar de trabajo es, o bien mayoritariamente teoría gris, o bien bastante insignificante en sus conquistas concretas.”

Un país como Venezuela bajo el liderazgo del “socialista del siglo XXI”, el presidente Hugo Chávez, ha llegado más lejos. Soy consciente de que allí, después de una década de gobierno democrático de orientación izquierdista, todavía hoy, en relación a la coparticipación, la cogestión y la codecisión, la discrepancia entre teoría y propósitos por un lado, y la puesta en práctica y resultados tangibles por el otro, es considerable. Aun así me atrevo a afirmar que en ningún otro lado se han hecho realidad tan decisivamente como en este país petrolero sudamericano. Dario Azzellini (2010) ha descrito, analizado y juzgado críticamente estos esfuerzos con todo detalle.

El modelo alemán –en teoría– es único por prever una cogestión paritaria para empresas con más de 2.000 trabajadores (50% de los votos pasan a los trabajadores). Pero el sistema es invalidado ampliamente por los legisladores al permitir que una persona de la representación laboral pueda provenir de la gerencia y que, además, el presidente del Consejo de Administración sea determinado por los accionistas y, en caso de empate, tenga derecho a un voto adicional. En lugar de eso, en el modelo económico solidario deberá regir una auténtica representación paritaria para todas las empresas, salvo las familiares hasta determinado tamaño.

Doblegar a monopolios, oligopolios y cárteles

En este subcapítulo también debemos referirnos de manera escueta y resumida –para que este libro no resulte demasiado extenso– a aspectos que mantienen estrecha relación con el tema principal (la democratización de la economía): en primer lugar, la infalible tendencia inherente del capitalismo hacia una concentración de poder cada vez más fuerte y con ello también a la formación de monopolios, oligopolios y cárteles; y, en segundo lugar, el rol de los medios.

Los debates sobre leyes contra los cárteles transcurren en todos los parlamentos del mundo de manera especialmente dificultosa y controversial. Esto radica en la naturaleza del problema. Los lobistas de las asociaciones empresariales de todos los sectores económicos posibles colisionan con los representantes de los intereses de sindicatos y consumidores. Los unos quieren mantener la presión de los órganos estatales de control lo más baja posible y “dejar

actuar a la economía de mercado libremente”, los otros se irritan por acuerdos de precios horizontales y verticales más o menos claros y presionan por un endurecimiento de las leyes.

No sólo se discute sobre los instrumentos que deben estar a disposición de los organismos de control, o sea, sobre el monto de las multas que estos puedan imponer (y que a menudo son demasiado exiguas en relación al poder de las corporaciones en el mercado), sino también sobre la cuestión si los gerentes culpables deben ser tratados con mayor dureza y hasta dónde, siendo que ellos se aprovechan, del mismo modo que las empresas que ellos dirigen, de las utilidades adicionales logradas gracias a acuerdos “informales” (e ilegales) en el marco de cárteles.

Especialmente grave y problemática es la concentración de poder en las corporaciones dedicadas a la industria y comercialización de alimentos. En los últimos tiempos, esto fue ilustrado, por ejemplo, por la revista norteamericana *The Economist*, 11.9.2010, Supplement (Nestlé, Grupo Interbank en México, Bimbo en Perú) y el diario alemán “*junge Welt*”, 3.6.2008 (hegemonía de un oligopolio de cinco cadenas de comercialización de alimentos en Alemania). Los suizos, en este sentido, están en mejores condiciones: el mercado de alimentos está dominado en su país por dos cooperativas que en 2010 vendieron por alrededor de 16 mil millones de francos (17 mil millones de dólares aproximadamente) y que se acicatean mutuamente por cada vez mayores servicios en favor de la población. Pero ni aun ellos mismos estuvieron por completo a salvo del dictado de grandes productores e intermediarios.

En definitiva, las leyes contra los cárteles, que son concebidas en el Estado capitalista –a menudo sólo como mera coartada– y que se respetan con mayor o menor entusiasmo, sirven sólo para combatir los síntomas. Las oficinas respectivas, llámense Tribunal Anticártel o Comisión a favor de la Competencia o como sea que se denominen, se han revelado en casi todos los países como tigres sin dientes. Casi siempre, el miedo frente al poder económico parece anidar profundamente en los funcionarios responsables.

Con el modelo sugerido por Sik para la neutralización del capital, acoplado a la política impositiva sometida aquí a discusión, fuertemente progresiva para hogares y empresas, el problema de la formación de cárteles se aborda desde la causa, estructural y radicalmente desde ambos flancos. Para que el mecanismo del mercado pueda funcionar realmente, los precios deben poder formarse por el libre juego de demanda y oferta. Subvenciones u otras ayudas parecidas, por otra parte, deberían existir sólo en casos esporádicos y especiales (por ejemplo, para la construcción, ampliación, fomento y mantenimiento del transporte público).

La cuestión de las relaciones de propiedad de los medios de producción se impone con especial urgencia, si examinamos el rol de los medios. Porque está claro que la formación de opinión juega una función clave en la democratización de la economía (Ulrich 1997: 372). Día a día la “prensa libre” en todo el mundo nos demuestra a través de múltiples ejemplos, que la libertad de prensa está condicionada por intereses económicos y políticos, que casi siempre están al servicio del gran capital que domina a los medios en medida creciente.

Ciertamente, en esta cuestión, también el Estado tiene una palabra importante que decir. El otorgamiento de licencias y concesiones (en el caso de la radio y la TV) es una poderosa herramienta para el direccionamiento de posibilidades de influencia a través de los medios. La entonces Primer Ministro británica “Thatcher cortó por lo sano: un único documental crítico bastó y Thames TV no recibió una nueva licencia. Blair echó a Greg Dyke y castró a la BBC” (Ali 2008: 192f.). Desde el otro campo, el presidente venezolano Hugo Chávez también procedió con pocos melindres al negar la prolongación de concesión a algunos medios burgueses que, por su parte, habían abusado del derecho a la libertad de expresión con informaciones extremadamente unilaterales y groseros ataques, llegando hasta al apoyo abierto a diferentes intentos de golpe de estado contra el gobierno constitucional.

La “telecracia” (gobierno de los medios) ostensiblemente habría sustituido a la democracia en los últimos años. Se haría cada vez más visible que destruye cualquier sentimiento de responsabilidad, lo que tendría cada vez consecuencias más catastróficas, en especial, para niños y jóvenes, constata alarmado un versado conocedor del escenario mediático (Stiegler 2008: 84).

En todo el mundo, padres y docentes (en su mayoría) deben observar inermes cómo “la industria televisiva destruye la educación y provoca ‘el punto de pensamiento cero’”. “Tecnologías psicológicas que no son reguladas por ningún poder político (...) son la causa de la regresión de la inteligencia y de la conducta consumista, que repercute cada vez más destructivamente sobre el futuro del planeta” (op.cit.: 90ff.). A finales del siglo XX, esta competencia entre las tecnologías electrónicas y la educación bajo la presión del *marketing* y la globalización “condujo a un conflicto, cuyo resultado representa un desastre colosal en lo psicológico, afectivo, cultural, económico y también desde el punto de vista social”. Y Stiegler continúa diciendo: “El aparato telecrático no lleva ni a la identificación con los padres ni con la Nación ni con cualquier otro objeto ideal, sino sólo con mercancías y marcas (...) cuyo fin es reprogramar el comportamiento del ciudadano para convertirlo en un consumidor (...) A fines del siglo XX el consumidor se convirtió cada vez más en un ser farmacológico crecientemente dependiente e irresponsable” (op.cit.: 98f.). Stiegler calcula que menos de diez corporaciones controlan entretanto casi el 85% de los medios electrónicos en los Estados Unidos. “Se han convertido en un oculto Ministerio de Cultura mundial.”

Se podría objetar, que hoy internet, celulares y videojuegos tienen tanta influencia sobre nosotros como la televisión, los medios gráficos y, en menor medida, la radio. Esto seguramente es correcto: la “telecracia” abarca todas estas ramas de la industria electrónica y es dominada por corporaciones cada vez mayores y más poderosas.

Mientras la mayoría ya sólo se informa a través de la televisión y consume productos intelectualmente pobres, pero baratos, los periódicos liberales-conservadores, ricos en tradición como el Wall Street Journal, el Frankfurter Allgemeine Zeitung y el Neue Zürcher Zeitung se dirigen cada vez más explícitamente a la élite política y económica. Sólo ella debe tener hoy en día acceso a información cualitativa de alto nivel, porque aparentemente sólo ella manifiesta interés – y porque en realidad sólo ella tiene la posibilidad financiera de pagar este tipo de información. Debido a eso, se puede hablar con razón también de un retorno a condiciones feudales en la prensa (WOZ, 26.2.2009).

Esto es tanto más grave, porque una auténtica Democracia presupone que “un gran número de personas participe de debates políticos serios y forme parte de la conformación de la agenda política y no sólo conteste encuestas de opinión pasivamente” (Berger en: Neue Wege, 10/2010: 273).

La sociedad solidaria deberá buscar un modelo comercial sensato para periodismo *online* y otras nuevas formas de comunicación, que pueda financiar también información calificada y hacerla accesible para las grandes masas. Además de eso deberá ocuparse intensa y creativamente de las condiciones de propiedad en los medios. Sobre los objetivos de la empresa y los caminos hacia una política informativa responsable, junto a los aportantes del capital, deberán tener voz y poder de decisión allí, no sólo todos los trabajadores activos, sino que también los lectores deben ser incluidos de forma mucho más activa de lo que, hasta ahora, es el caso con las secciones de cartas de lectores o entradas *online* respectivas. También aquí la cooperativa se ofrece como la forma empresarial más adecuada.

Paralelamente a esto, se debería conformar un Consejo Ético de Medios, integrado por personalidades y expertos reconocidos, éticamente intachables y que debería ser fortalecido con la facultad de aplicar sanciones periodísticas y monetarias contra medios que se extralimiten en sus libertades. Su función central consistiría en velar por el juego limpio en materia informativa y en conferir énfasis al cumplimiento de reglas morales básicas. Un órgano que controle a la prensa también está contemplado por Felber para su Economía del Bienestar Común. Él lo denomina Convento de Medios, cuya función principal junto a la democratización también debería consistir en impedir una desmesurada concentración de poder, tal como la que notoriamente se registra en este sector (Felber 2010: 61, 108).