

Fausto Miguélez

La democracia en los sindicatos.
La importancia de la democracia participativa
en la acción sindical



Jarra y garrafa, 1925. Juan Gris.

Los sindicatos están en un momento crítico de confianza de los trabajadores, debido esencialmente a dos causas: su debilidad objetiva, derivada de la reducida presencia sindical en las pequeñas empresas —mayoría en nuestro país—, y la falta de transparencia o comunicación de lo que pueden y no pueden hacer en relación con el empleo y otras cuestiones sociales.

Es posible que este déficit de confianza sea efecto de una democracia imperfecta, por lo que es preciso combinar democracia representativa y democracia participativa. La primera puede ser suficiente para concitar la confianza de los trabajadores a nivel general, pero en el plano local y de la empresa se requiere un instrumento más activo y de implicación, que es la democracia participativa.

En un escenario donde se debe actuar no solo en la empresa y en el país, sino en Europa y el mundo, donde las empresas y las instituciones se han internacionalizado, los sindicatos—instituciones deben defender objetivos regionales o mundiales, pero su fuerza sería mucho mayor si tuvieran detrás movimientos de base participativos.

INTRODUCCIÓN

LOS sindicatos, como muchas otras instituciones en nuestro país y en otros países desarrollados, están en un momento crítico. Muchos trabajadores piensan que no defienden sus intereses laborales o bien que están tan implicados con el sistema que sólo piensan en el núcleo de trabajadores seguros o de las grandes empresas, que son aquellos ámbitos o colectivos en los que su acción puede ser eficaz. Probablemente este punto de vista no corresponde a la verdad, pero existe, y cabe preguntarse por qué sucede esto y qué pueden hacer los sindicatos para volver a conseguir la confianza de la mayoría de los trabajadores. Porque, en efecto, la capacidad que tiene una organización o institución social de conseguir sus objetivos, de ser eficaz, no depende sólo de su posición relativa a otras fuerzas, sino también del grado de confianza activa, que quiere decir participativa, que merezca de los suyos. Por tanto, estas reflexiones van a tener la confianza como uno de sus ejes centrales.

Desde mi punto de vista, hay dos factores que contribuyen de manera principal a producir la opinión pública que he señalado. El primero es la debilidad objetiva de los sindicatos, derivada de que su presencia en la empresa pequeña —la mayoritaria, no lo olvidemos— es poco relevante, lo que lleva a que los acuerdos de negociación o los pactos, o hasta las propias normas laborales no se cumplan adecuadamente, porque no hay nadie que vigile por su cumplimiento dentro de este tipo de empresas. Ello lleva a que los ciudadanos asocien ese no cumplimiento con desidia o connivencia sindical, cuando sencillamente es debilidad. El segundo es la falta de transparencia o de comunicación y debate que ponga de manifiesto lo que los sindicatos pueden y lo que no pueden hacer en relación con el empleo y otras cuestiones sociales, y cómo pueden avanzar enfrentándose a las debilidades. Podríamos considerarlo también efecto de una democracia imperfecta, puesto que si el debate sobre lo que hacen y dejan de hacer los sindicatos estuviese al alcance de una mayoría, ciertas cosas se comprenderían más y para otras se abriría un camino de solución consistente en una afiliación más numerosa y más activa.

Quiero referirme a este segundo factor para señalar que es ahí donde se abre la pequeña brecha de lo que muchos llaman la democracia participativa, consistente

en que las instituciones o las organizaciones sociales tienen en cuenta la opinión y las propuestas que sus afiliados o sus representados pueden elevar colectivamente por medio de asambleas o de otros instrumentos que hoy las tecnologías de la comunicación posibilitan (Alberich, 2004) Por ello, es pensable que en los sindicatos este tipo de democracia debería ir en paralelo con la democracia representativa —que también es esencial— como mínimo cuando hablamos del nivel de empresa y del contexto local. No creo que podamos decir que los sindicatos son menos democráticos que los partidos, que otras asociaciones muy institucionalizadas o que el mismo sistema político. Pero probablemente ahí no radica el problema, sino en la insuficiencia de la democracia representativa en un lugar en el que cada persona puede tener problemas e imaginar soluciones, como es el hábitat del trabajo.

Para decirlo con otras palabras y para formular de entrada la hipótesis que guía esta reflexión, creo que en el sindicato como organización la democracia representativa puede ser suficiente para concitar la confianza de los trabajadores a nivel general, pero a nivel de la empresa y local (cuando el problema que se debate afecta a muchas empresas de un territorio homogéneo) se requiere también un instrumento más activo y de implicación, que es la democracia participativa. Lo que ha pasado en las últimas décadas es que el comité de empresa ha tendido a funcionar como un pequeño parlamento, y en aquellas empresas en que no hay comité, el sindicato ha sido básicamente la correa de transmisión de la organización externa, lo que también es problemático. Pero además, en muchas otras empresas no hay comité ni sindicato y, por tanto, éste queda como algo lejano para los trabajadores, sobre todo para los que están en paro o en precario. Si las cosas son así, y podría equivocarme, la respuesta natural de los trabajadores es la de implicarse lo menos posible, una actitud que puede crear la ilusión de que es funcional cuando la economía y el empleo van bien pero que se vuelve corrosiva cuando van mal. Pero el problema no está en esa actitud casi de “*free rider*” de los trabajadores, sino en los mecanismos estructurales que provocan esa actitud.

Voy a presentar estas breves páginas en tres apartados que pongan de manifiesto de dónde vienen nuestros sindicatos en términos de democracia participativa, cuáles son los problemas presentes y qué futuro podría ser imaginado que cambiara esos problemas, si tuviésemos en cuenta esa forma de participación democrática.

1. EN EL ORIGEN DE NUESTROS SINDICATOS

Si repasamos la historia de los sindicatos en los últimos años del siglo XIX y primeros años del siglo XX, podemos captar que los sindicatos nacen como organiza-

ciones democráticas desde abajo. Al principio son locales, luego regionales, después nacionales, finalmente mundiales. La expansión desde el nivel local al nacional, y al mundial, se hace a través de delegados escogidos en asambleas de base y que tienen un mandato muy específico después del cual vuelven a su posición de base, como nos señalan E.P. Thompson en "The making of the english working class", los Webb y muchos otros clásicos.

La consolidación de estructuras estables como la negociación colectiva, asumida por los Estados con rango de norma social, convierte a los sindicatos en actores socio-políticos estables y ello da lugar a estructuras y burocracias sindicales, que deben ser mantenidas tanto para garantizar la eficacia de la negociación colectiva como la visibilidad ante los otros actores sociales y políticos. Evidentemente esto tiene ventajas relativas a éxitos políticos inmediatos, pero empieza a dejar de lado a una parte de los trabajadores, aquellos a los que los efectos de la negociación no llegan debido al paternalismo o la prepotencia patronales. En España tenemos, desde principios del siglo XX dos enfoques del sindicalismo que tienen en la democracia participativa una de sus diferencias fundamentales y, por tanto, una sólida tradición en una parte importante de los trabajadores de implicarse más directamente en la acción sindical.

Cuando se reconstruye el sindicalismo en este país, hacia el final de la dictadura, la asamblea y la democracia participativa juegan un papel clave en los nuevos sindicatos, de manera particular en CCOO (Miguélez, 2004). La asamblea, no sólo de empresa sino también de territorio, juega un papel fundamental. Con ello se consiguen dos objetivos: que una mayoría de los trabajadores se sientan implicados diariamente en la acción del sindicato y que los problemas de la empresa se vinculen con problemas del territorio tales como vivienda, urbanización, enseñanza. Ello lleva, durante muchos años después del final de la dictadura, a momentos y tipos de colaboración entre los sindicatos y otras formas asociativas de los trabajadores, como las asociaciones de vecinos.

Pero estas formas de democracia participativa se van debilitando, con la excepción de momentos de alta conflictividad en grandes empresas, en particular públicas (transportes, sanidad, enseñanza). Las razones de tal debilitamiento son, a mi entender, esencialmente dos. La principal tiene que ver con la concepción individualista del empleo, la educación, la sanidad y otros servicios que el sistema ha logrado introducir en la mente de los ciudadanos, junto con una concepción de la política que reduce ésta a la actividad de unas personas, que llamamos políticos, que tienen esa actividad como profesión mientras que el resto se limita a ir a las urnas una vez

cada cuatro años y a veces a asistir impotentes, desde su sofá, a los avatares de la política. Esto ha acabado contagiando también a la concepción de los sindicatos, de los que, como mucho, se espera “que me resuelvan mi problema laboral concreto”. Pero a esta razón se agrega históricamente otra, la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 que, por supuesto, reconoce a los sindicatos una serie de derechos y un cierto monopolio sobre la representatividad de los trabajadores, pero que, al mismo tiempo, esfuma la idea que tenían muchos de que los instrumentos sindicales son instrumentos colectivos por cuyo mantenimiento y fortaleza hay que luchar cada día; lo que llevaba a implicarse mucho más en la acción diaria de los sindicatos.

Para acabar de dibujar este panorama tenemos que referirnos a la Confederación Europea de Sindicatos, la institución que agrupa los sindicatos de toda la UE con el objetivo de luchar por los problemas comunes de los trabajadores europeos. Las burocracias de esta Confederación se han hecho conservadoras, al igual que todo el entramado político-funcionario de la Unión, a fuerza de buscar un equilibrio entre 28 socios con otros tantos puntos de vista e intereses específicos que defender. Esto las ha hecho burocracias lentas, aunque fuertemente consolidadas, pero cada vez más alejadas de los trabajadores europeos. La prueba la tenemos en la escasa repercusión que sus convocatorias tienen en la calle.

2. LA PRESENTE CRISIS PONE DE MANIFIESTO LAS DEBILIDADES DE LA DEMOCRACIA REPRESENTATIVA

Para entender el papel del sindicato, y la necesidad de reforzar su democracia interna, es conveniente captar el significado de la crisis actual, no en estos últimos 5 años sino en su gestión a través de diversas crisis en los últimos 20-30 años, que equivalen a la transformación del capitalismo de un sistema fundamentalmente nacional a otro básicamente global (sin que el primero quede totalmente anulado, por supuesto). Creo que no se trata meramente de una crisis económica (producir) y de mercado de trabajo (empleo) al estilo tradicional. En mi opinión, es un cambio que está reubicando la línea del poder de las sociedades desarrolladas, pero a nivel mundial y con características mundiales. En esto no se está repitiendo la gran depresión de 1929 y sus consecuencias, sino que es algo radicalmente distinto.

En realidad, la crisis misma es efecto de esta reubicación del poder, bajo el paraguas de la globalización, el fortalecimiento de las multinacionales y el debilitamiento de ciertos actores sociales y políticos locales o aun nacionales. Eso es lo que hace que la explicación de la crisis y, por supuesto, de sus actores y de las posibles

actuaciones para salir de ella y volver a la “normalidad”, sean también objetivos de esta reubicación del poder. Desde mi punto de vista, estamos hablando de estructura social, de cambio social, de poder, de ideología, no meramente de mercado. En síntesis, estamos hablando de estructura social mundial. Por ello, las propuestas que están haciendo los grandes organismos “políticos” mundiales: FMI, Banco Central Europeo, Comisión Europea, son propuestas adecuadas a quienes dominan hoy la estructura social mundial y, con ello, los mercados mundiales, las Multinacionales (las cuales, con pocas excepciones chinas, siguen siendo norteamericanas y europeas). En este escenario mundial los sindicatos han desaparecido, siguen empeñados en sus guerras “nacionalistas”, a veces enfrentándose entre sí por la deslocalización de una empresa, ante la desorientación y las defensas también localistas de los trabajadores.

Pero los sindicatos tienen hoy la misión de convencer y politizar al nuevo actor social, que es trabajador y ciudadano que necesita los servicios del estado del bienestar, igual que construyeron a finales del siglo XIX al ciudadano trabajador sobre la base de su papel preponderante en el nuevo proceso productivo. Esta construcción es ideológica y práctica y se podría consolidar a través del fortalecimiento de la democracia participativa sindical. Voy a explicar con mayor detalle esta aseveración.

Las crisis ponen de manifiesto que muchos ciudadanos y trabajadores no son capaces de hacer frente a sus riesgos individualmente, a pesar de que quieran hacernos creer, en tiempos de bonanza, que los problemas son de los individuos y que estos deben abordarlos incrementando sus competencias frente a otros individuos y aumentando la preocupación y el cuidado de sí mismos y de sus familias. Sin negar que los individuos deben cuidar de sí mismos y de los suyos, cabe decir que las respuestas a las crisis no pueden ser sino políticas y colectivas. Pero esta crisis deja claro que el problema no es sólo un problema de riesgos en el mantenimiento de objetivos, es decir, empleo y bienestar. También lo es de formas de representación y de instrumentos políticos de actuación. Es decir, es una profunda crisis política, a sabiendas de que la respuesta a las crisis siempre es política. Tenemos que reflexionar sobre ambas cosas.

En los últimos años hemos visto que el “modelo de empleo estable y con garantías” del centro-norte de Europa, y que debía extenderse al conjunto de la Unión, no está asegurado ni por la correlación social en el interior de los países, ni por la posición de los países dentro del mercado mundial, ni por las políticas europeas, principalmente porque estas no existen como políticas de la Unión. Pero ahora aparece un segundo reto, el de garantizar los costes del bienestar a lo largo de la vida

de los trabajadores y ciudadanos. Es la primera vez, tras varias décadas, que se pone en cuestión la universalidad de la educación, la sanidad, las pensiones y la dependencia (y ahora me refiero a toda Europa y no sólo a los países del Sur) en forma tan generalizada, y se empieza a plantear que una parte de esos servicios puedan pasar a negocio privado —a favor de los fondos de capital-riesgo—, con lo cual importantes colectivos tendrán menos garantías porque no podrán pagar los complementos que se exigirán. Esto da una dimensión nueva a las desigualdades sociales. Ya no son sólo desigualdades en salarios, sino desigualdades en posibilidades de cubrir necesidades básicas, antes garantizadas. El riesgo es que las desigualdades se incrementen, pero a niveles mucho más profundos y más difíciles de subsanar, en los que la calidad de vida empezaría a jugar un papel muy importante, con diferencias mucho mayores que en el pasado reciente en morbilidad, incapacidad, esperanza de vida.

Mantener empleo y servicios públicos no casa con una austeridad a cualquier precio para reducir el déficit. Lo racional sería una reducción más lenta del déficit, de manera que ello permitiera inversiones públicas, que serían garantía de producción de la riqueza para devolver los préstamos sobre la base de producir y trabajar. Pero el tema central es crear empleo, y empleo con reglas que, si somos serios, deberían ser reglas de la Unión, no de cada país, algo posible si la Unión caminara hacia una entidad política real. Pero también es clave que, a nivel de la Unión, se garanticen unos mínimos razonables en educación, sanidad, pensiones, dependencia, etc.

La dureza de la crisis pone de manifiesto que no sólo el buen empleo es una conquista que hay que defender, sino que también son conquistas que hay que mantener la educación, la sanidad, las pensiones, el cuidado de la dependencia. De modo que igual que al final de los “30 años dorados” nos dimos cuenta de que el modelo de empleo no era algo garantizado para nosotros y para nuestros hijos, ahora empezamos a darnos cuenta de que tampoco el bienestar universal, en sus parámetros básicos, es algo garantizado, sino que es un avance por el que habrá que luchar para ahora y para futuras generaciones, puesto que quienes más se benefician del entero sistema no están dispuestos a contribuir a los gastos comunes en manera similar (me refiero a impuestos y economía sumergida, no me refiero siquiera a un cambio revolucionario de la economía para conseguir mayor igualdad entre las personas). En el fondo de las luchas sociales históricas por mejorar las condiciones de trabajo, siempre estaba el debate sobre la línea de poder en el reparto de la riqueza creada en la empresa. La riqueza creada ahora no sólo se plasma en los salarios y las condiciones de trabajo, sino también en la distribución de los recursos

públicos que garanticen un nivel de salud alto y posibilidades de educación o una vejez pacífica y segura.

Esto nos lleva de pleno a plantearnos el problema de los instrumentos colectivos para defender los niveles obtenidos, o bien unos niveles que puedan ser humanamente razonables. Las nuevas formas asociativas no pueden estar desvinculadas de las tradicionales, pero a condición de que las asociaciones tradicionales evolucionen de forma adecuada hacia los nuevos actores. Algo de eso intuyeron los sindicatos modernos que se calificaban de sociopolíticos, pero quizá no desarrollaron a fondo dicha faceta. Pero no se trata sólo de que los sindicatos o las asociaciones del trabajo tengan una visión que vaya más allá del trabajo, sino también de que su base social vaya más allá del trabajador, abarcando también al que puede ser trabajador y al que ha sido trabajador.

3. EL POSIBLE FUTURO

La idea es que quienes quieren defender sus derechos como trabajadores y como ciudadanos deben actuar más directamente. Los nuevos movimientos sociales lo están poniendo de manifiesto. El 15-M, los afectados por el desahucio y la hipoteca, las “mareas” blanca, verde, amarilla ponen de manifiesto que muchos ciudadanos están dispuestos a reclamar directamente sus derechos. Pero esos movimientos necesitan, probablemente, una cierta organización que, sin traicionarlos, los consolide y perpetúe, y les permita unirse a otros. Es ahí donde, en las demandas laborales, en primer lugar, y en las ciudadanas, en segundo lugar, los sindicatos podrían volver a jugar un papel a través de los dos ejes que pueden desarrollar: la democracia representativa y la democracia participativa, puesto que tienen una tradición y una cultura que va en esa línea.

El sindicalismo desde la base debe ser considerado, con las garantías adecuadas, como una forma de hacer sindicalismo que, por supuesto, no será la alternativa a las estructuras de democracia representativa del sindicato, pero que estas deberían asumir como un instrumento complementario indispensable. Se requiere que, ante un conflicto o un grave problema, la mayoría de los trabajadores opinen, den su punto de vista, realicen sus propuestas. Pero el potenciamiento de la democracia participativa también pondría límites que pueden ser de interés a las estructuras sindicales institucionales, por lo que respecta a aquellos que las ocupan. Hoy se oyen muchas voces que hablan de la necesidad de que la dedicación a las instituciones políticas no sea una profesión, sino una dedicación pasajera, lo que implica un re-

quisito fundamental: que los políticos deban dejar la línea representativa después de un periodo razonable (¿8 años?) y volver a su profesión, haciendo política desde allí, si se sienten comprometidos. Creo que lo mismo es aplicable al sindicalismo. De los comités de empresa incluidos para arriba, el periodo de dedicación debería ser también limitado para volver, a continuación, a la propia profesión no a otra instancia del sindicato. Entre otras consecuencias, como la de la renovación, sucedería que estos sindicalistas “retirados” serían trabajadores muy implicados en la línea de la participación desde la base.

He señalado anteriormente que las formas de actuación de los sindicatos en las empresas, a través del Comité de Empresa o del sindicato en la empresa, dejan fuera del campo de acción una parte muy importante del sistema productivo que son las empresas pequeñas. Para ellas, los sindicatos deben desarrollar mucho más a fondo, aunque así lo tengan ya previsto, el sindicalismo territorial. En el sindicalismo territorial las formas de democracia participativa son esenciales, no sólo para tener la voz de los trabajadores a los que los sindicatos no pueden acceder en la empresa, sino sobre todo para consolidar propuestas y actuaciones comunes a todo aquel territorio respecto a todas las empresas que están en el mismo. Los ámbitos de acción de este escenario son muchos: cumplimiento de los convenios, horarios, transporte, seguridad e higiene, para no hablar de que es ahí donde se puede dar el mejor enganche entre demandas laborales y demandas del bienestar: defensa de la sanidad, la educación, las pensiones, la protección de la dependencia.

Pero ciertamente esto no puede llevarnos al localismo. Antes he sugerido que esta crisis es la manifestación de una nueva estructura social, de ámbito mundial, en la que actúan fuerzas nuevas. Ello quiere decir que ya no es sólo en la empresa y en el país donde se debe actuar, también se debe hacer en Europa y en el mundo. Y aquí está hoy la gran cuestión. Hace 40 o 50 años los trabajadores se enfrentaban con sus empresarios y su Estado para dirimir la distribución de la riqueza creada. En la negociación entraban ingresos y gastos de los empresarios nacionales, ingresos y gastos (consumo) de los trabajadores, ingresos y gastos del Estado. En el nuevo escenario entran ahora empresas multinacionales, instituciones europeas y mundiales, que han internacionalizado el escenario, pero no están entrando los trabajadores y los ciudadanos de los países. Ese es el paso que falta.

¿Qué puede aportar a estos nuevos escenarios, absolutamente indispensables, la democracia participativa en los sindicatos? Parece obvio que las relaciones internacionales entre los sindicatos con el fin de defender objetivos regionales (europeos) o mundiales deben ser realizadas por los sindicatos-instituciones; no resultaría de

otra manera. Pero la fuerza que tendrían los sindicatos si tuvieran detrás movimientos de base sería inmensamente mayor de lo que es ahora, sea para hablar con sus homónimos de otros países, sea para enfrentarse a las multinacionales, o bien a los instrumentos político-económicos que llevan adelante las propuestas de éstas.

Ciertamente, la democracia participativa implica que las personas quieran implicarse y ello supone combatir el individualismo y la “posición-sofá” a la que la ideología dominante nos ha reducido. Pero si las crisis tienen algunas cosas positivas, una de ellas puede ser, precisamente, que puede permitir sacudir las conciencias y despertar tanto a quienes están en una mala situación, que son muchos millones, como a aquellos que corren el riesgo de estarlo, que son también bastantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERICH, T. (2004): *Guía fácil de la participación ciudadana*. Dykinson S.L.

MIGUÉLEZ, F. (2004): “Presente y futuro del sindicalismo en España”, en Beneyto P., *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias (I)*. Valencia, Germania.