

VIII JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA.

Area temática : ECONOMIA LABORAL.

Ponencia : ASPECTOS DE LA DEMOCRACIA ECONOMICA.

Autor : Daniel Lacalle. Seminario DEMOCRACIA ECONOMICA. Area ECONOMIA Y SOCIEDAD. FUNDACION DE INVESTIGACIONES MARXISTAS. MADRID.

El marco social, más exactamente económico, político y social, en el que nos encontramos viene caracterizado por una doble ruptura con aquellos elementos más definitorios de nuestra sociedad en los años inmediatamente posteriores a la II Guerra Mundial. Por un lado, el hundimiento simultáneo del sistema soviético y de la opción socialdemócrata clásica; por el otro, el hundimiento del pacto keynesiano para la organización y gestión de la economía y (éste supuestamente) el hundimiento de los sistemas llamados tayloristas o fordistas de organización del trabajo.

Alejandro Miquel (1) ha expuesto muy gráficamente estos cambios en su estudio sobre la cultura del trabajo, tomando como base los análisis de Antonio Gramsci (como Vladimir Lenin político, revolucionario y estudioso del fordismo) y Daniel Bell (sociólogo conservador, teórico del postindustrialismo), mostrando como se ha pasado de “la emergencia de lo económico”, en donde “el hombre-colectivo es su protagonista; pero también su resultado social e ideológico” y el trabajo es el centro, “una actividad que no se restringe a la producción ni en el ámbito ni en el tiempo, sino que se instaura como principio explicativo del hombre moderno”, a otra situación en donde “la sociedad de clases se debilita, la identificación de lo político con lo económico se disuelve” y, además, “la centralidad del trabajo como nexo de unión entre la sociedad y el individuo en proceso de socialización deja de ser real”.

Armando Fernández Steinko (2) se ha centrado también en estos cambios y rupturas al describir los ciclos de democratización sucesivos, y el también sucesivo agotamiento de los mismos (un “primer ciclo 1.917-1.924”, un “segundo ciclo “1.944-1950” y el “tercer ciclo 1.968-1.980”) con la consiguiente necesidad de plantear “un nuevo ciclo de democratización económica y empresarial” para los finales del siglo XX e inicios del siglo XXI.

Pero, además, estas rupturas se producen dentro de una contradicción (o un sistema de contradicciones, si se prefiere) que en muchos aspectos y componentes desborda los planteamientos, y las relaciones, estrechamente clasistas. Por un lado, una mayor extensión, al menos teórica, de las libertades, tanto de las libertades políticas como, y sobre todo, de la libertad de mercado; por otro lado, un cierre a las posibilidades de consecución y disfrute de esas libertades de forma universalizada debido a las cada vez mayores desigualdades, en todos los órdenes, acompañadas de una cada vez mayor exclusión de extensos colectivos, y esto significa mayores desigualdades y mayor exclusión entre y para regiones geográficas y

políticas, entre y para las diferentes clases de una región, entre y para individuos dentro de esas regiones y clases. Todo ello en un proceso, él a su vez contradictorio, de permanente globalización acompañada del reforzamiento de identidades y diferenciaciones regionales y locales.

Este marco, que implica, para el planteamiento de alternativas transformadoras como podrían ser las de democracia económica, el partir en gran medida de una falta de antecedentes históricos válidos, de experiencias de apoyo, debido a las rupturas y contradicciones aquí muy someramente indicadas, se complica enormemente porque el sujeto político y económico de referencia clásico que debería llevar adelante, implementar, las propuestas, es decir, el conjunto de los trabajadores asalariados (o una parte sustancial de los mismos) aparece fuertemente fragmentado, sin que se pueda identificar de forma clara a un grupo mínimamente homogéneo dentro de ese conjunto como portavoz de esas propuestas, tal y como lo había sido en los periodos previos (periodos identificados por Fernández Steinko) el grupo de los trabajadores manuales, fundamentalmente los de género masculino, de la industria, la minería, la construcción, los servicios públicos y el transporte. Las divisiones entre los asalariados por tipo de contrato laboral, por el disfrute de derechos laborales, incluso socio-políticos, por la edad, el género, la etnia, son en nuestros días el elemento caracterizador básico del conjunto salarial.

Pues bien, en este marco y por él condicionadas, es donde deben plantearse las propuestas y las alternativas de democratización de la actividad económica : a) al nivel de toda una sociedad, a nivel regional supranacional y a nivel global, lo que se ha dado en llamar el nivel macro ; b) a nivel de las empresas, unidades productivas (de bienes y servicios) y centros de trabajo, lo que se ha dado en llamar el nivel micro. A ello se va a dedicar esta ponencia, para lo cual parece necesario realizar dos advertencias previas : 1) Las interferencias, interrelaciones y condicionamientos mutuos entre ambos niveles son permanentes, y de hecho no puede existir democracia económica plena en un nivel sin existir en el otro, considerando además que lo mismo ocurre entre la democracia económica y la democracia política (y social). 2) Cualquier propuesta, alternativa, programa o como se quiera debe partir de la superación (en el sentido de recuperación, mantenimiento y profundización de todo lo desarrollado en periodos anteriores y que pueda considerarse válido hoy en día, junto con el rechazo crítico de lo no válido) de los que Albert Recio (3) considera los puntos clave de la agenda de democracia económica de la izquierda clásica de la época del fordismo ; por un lado la planificación democrática, el “proceso de participación social del conjunto de la sociedad en la elaboración de un plan económico, esto es, de una previsión detallada de las actividades económicas que van a emprenderse en un periodo dado de tiempo y elaborado con anterioridad a su realización”, y la autogestión en un sentido muy amplio, “la participación de la población trabajadora en la toma de decisiones económicas” en sus “tres variantes básicas : control pleno de la actividad de la empresa por parte de los trabajadores (autogestión -propriadamente dicha, DL-), participación en plano de igualdad con la empresa (cogestión), y derecho de propuesta y veto por parte de los trabajadores sin participación directa en la gestión (control obrero)”.

I.- LA DEMOCRACIA EN LA SOCIEDAD.

El plantear en nuestro días las demandas de democratización económica implica, en primer lugar y como elemento prioritario, en las palabras de Paul Boccara (4), superar el estatalismo, íntimamente ligado a las concepciones tradicionales de planificación democrática ; y desde esa superación compartir (participar e intervenir) democráticamente para dominar y superar los mercados en sus tres vertientes, el mercado de trabajo, el mercado monetario-financiero y el mercado de mercancías y servicios.

De acuerdo con Boccara, en el primero de los casos, el del mercado de trabajo, es necesario “ir más allá de los límites del pleno empleo” pasando a sistemas de “alternancia entre empleo y formación”, es decir, “proponer, bien un empleo o bien una formación a todos/todas, que les conviniera, con una continuidad de rentas y derechos decentes y el intercambio en las dos direcciones, todo ello dirigido por los interesados”, los cuales deberían “poseer los poderes y medios financieros correspondientes, así como las instituciones que los comparten” ; en el segundo, el mercado monetario-financiero, “se podría superar el chantaje de las rentabilidades financieras del capital por su desplazamiento hacia otras monedas, con monedas comunes, hasta una moneda mundial común”, considerando, además, que “un impuesto sobre los flujos financieros internacionales (la tasa Tobin, DL) medida solamente negativa sería útil pero insuficiente”, estas medidas se complementarían con “créditos a bajo interés”, “obligaciones públicas de bajo interés”, “la reglamentación respecto a la gestión de los grandes fondos de inversión, como los fondos de pensiones, con el fin de oponerse a sus exigencias especulativas e incitar criterios éticos y sociales”, todo ello junto a un nuevo papel de impulso a las instituciones financieras públicas y semipúblicas y un control democrático de la política de los Bancos Centrales”; y por fin, en cuanto al tercero, el mercado de productos, se trataría de “articular nuevos poderes de los trabajadores en intervenciones concertadas para la gestión del uso de de nuevos criterios de eficacia social”, que “irían más allá de las recientes exigencias ligadas a la productividad global de todos los factores” y “permitirían la cooperación entre empresas que actúan no sólo en mercados comunes o aliados, sino también en los mismos conjuntos de población” y “la cooperación entre empresas que intentan imponer cambios de organización dentro de ellas”.

Albert Recio (5), como ya se ha dicho, plantea la necesidad de franquear los límites de la planificación democrática, aún reconociendo su complejidad, y eso, por un lado, dotando a cada persona de “capacidad ... de participar adecuadamente en la toma de todas y cada una de las decisiones relevantes” y, por el otro, dando la debida importancia a “la forma de tomar esas decisiones”. La primera idea sería la de la descentralización, pero tomando en consideración el carácter contradictorio que ésta puede adquirir desde el punto de vista de la democracia económica ; por ello “cualquier política de organización democrática debe tender a racionalizar las escalas de decisión, descentralizando al máximo aquellas cuestiones que sólo tienen impacto local y buscando fórmulas de organización racional a las cuestiones supralocales”. Una segunda idea-fuerza sería la de utilizar “la forma de planificación secuencial” siguiendo el modelo de Porto Alegre con el sistema de presupuesto participativo ; en esto, como prácticamente en todas las propuestas

democratizadoras “la escala local resulta la escala en la que es más fácil poner en marcha este proceso”. Habría que lograr una democracia reflexiva y un pluralismo organizativo, “elaboración de sistemas organizativos y fórmulas de participación que garanticen una implicación directa de la base sobre las decisiones básicas”; habría que “introducir una nueva dimensión a las propuestas de democratización, la flexibilidad” y “preocuparse tanto por la decisión como por la forma”. Hay dos condiciones fundamentales : a) “la introducción de una mayor transparencia informativa”, sobre la base de que “democratizar la información supone no solo facilitar su acceso, sino también hacer público el debate técnico”; b) “la aceptación de la pluralidad de sujetos sociales”, así se “debe por tanto organizar y alentar esta pluralidad de formas de representación, forzando que tanto los espacios de planificación pública como la actuación de las unidades de producción autogestionarias deban medir continuamente su intervención con demandas y denuncias que están fuera de su marco de relación”.

Juan Ortiz (6) enmarca su propuesta de programa de democracia económica dentro de la necesidad de “avanzar en la ‘desmercantilización’ de los comportamientos humanos” como objetivo estratégico básico. Dentro de su propuesta habría que aplicar “políticas orientadas hacia : la limitación del poder monetario... ; la búsqueda de nuevas políticas fiscales ... y hacia la recuperación de la imposición directa y la redefinición de la indirecta ; la recuperación de un sector público productivo... ; el tratamiento de la información como un servicio público... ; el reparto del tiempo de trabajo socialmente necesario ; la revalorización del papel de las posiciones políticas activas”. Todo ello tendría que completarse con un paquete de “políticas orientadas a la extensión de derechos ‘desmercantilizadores’ en el plano laboral: renta básica ; reparto de empleo y reducción del tiempo de trabajo asalariado ; homogeneidad de derechos entre la población asalariada ; derechos de la mujer referidos a los tiempos de trabajo asalariado ; flexibilidad ofensiva”, junto con la puesta en acción de “marcos regulatorios... tales como : derecho a una alimentación sana... ; derecho a un medio ambiente limpio ... ; derecho a una atención sanitaria de calidad ... ; derecho a la información ciudadana ... ; derecho a la información del consumidor”. Finalmente, habría que llegar a la consecución de cuatro puntos básicos : “reforzar la democracia directa y el control ciudadano sobre los parlamentos”; “desarrollar nuevas instancias institucionales democráticas de ámbitos globales”; reintroducir “una ética distinta de la del individualismo posesivo” y “volver a situar la idea de ciudadanía por encima de la posición individual en el mercado”.

Julián Marcelo (7) incide en y desarrolla un aspecto de la democracia que es planteado de forma prácticamente generalizada, la necesaria democratización de la información, básica en el mundo en el que nos movemos, adentrándose en una aproximación crítica a la sociedad de la información, para lo que parte de un supuesto obvio, pero esencial y muchas veces olvidado, “la informática es una herramienta potente (no la única) para transformar información en organización” ; de ahí la importancia para el tema que nos ocupa, dado que “la democracia económica es una actividad de control y gestión, más que directamente productiva”. La aproximación a la democracia económica implica, en este caso (democracia electrónica, democracia informativa) el plantear sin ambages la cuestión de la propiedad en su doble vertiente : la propiedad de los medios de producción, de los soportes de la información (en manos, generalmente, de

gigantescos grupos mediáticos) y la propiedad de los contenidos de la información. Desde su perspectiva es necesario plantear la democracia electrónica, a pesar de su contradictoriedad y bivalencia, porque : “permite la relaciones bidireccionales exigidas por la democracia económica, (relaciones, DL) que son más creativas, democráticas y localistas... ; permite multiplicar la difusión unidireccional casi sin coste, y por tanto el poder organizativo... ; ofrece gran posibilidad de personalización educativa exigida por la democracia económica ; exige cierta reculturización”. A su vez, “la democracia económica exige desarrollar la posibilidad de democracia electrónica que tiene Internet ..., la lucha por la democracia económica pasa por mantener un enfoque original de la red vinculada a la esencia de una información-conocimiento y su comunicación que no son inherentemente una mercancía y que permite paradojas como la del ‘software’ de costo cero”.

II.- LA DEMOCRACIA EN LA EMPRESA.

Al enfocar la democracia económica en la empresa, considerada ésta en sentido amplio (unidad de producción de bien o servicio, centro de trabajo), de una forma generalizada se parte de un planteamiento común, ya indicado por otra parte en la introducción a esta ponencia, cómo es la quiebra del sistema de organización fordista y el paso a sistemas postfordistas (desde luego, visto esto de forma relativa) junto con la necesidad de superar las propuestas clásicas de control obrero y autogestión, además de reconsiderar los mecanismos clásicos de representación y participación de los trabajadores a través de instancias delegadas (básicamente comités y secciones sindicales, en el caso de nuestro país).

Pero yendo más allá, cuando se trata de ver los elementos fundamentales de la democracia económica dentro de la empresa, y de acuerdo con los cambios surgidos en nuestros días, lo primero que destaca es la enorme contradictoriedad que conllevan, sobre todo en función de quién los enfoca y propone, la dirección de la empresa o los trabajadores. Bastante paradójicamente, en un mundo en el que la ideología dominante pretende imponer la visión de que se han difuminado las clase sociales y su lucha, que cualquier opción está al margen, si no por encima, de las mismas, en cuanto se entra a hacer proposiciones de como actuar y organizarse dentro de las empresas, la contraposición, el enfrentamiento de intereses entre empleadores y empleados, surge de forma meridiana. Estudiar, reflexionar y proponer medidas democratizadoras sin tener en cuenta éste hecho, y no como un elemento colateral sino omnipresente, es cerrar la posibilidad a la comprensión de los fenómenos reales.

Manfred Moldaschl (8) parte del concepto de democracia en el puesto de trabajo, señalando que “el núcleo de la democracia en el trabajo son los grupos de trabajo ‘autónomos’, ‘semiautónomos’ o ‘autorregulados’. Estos están provistos de poder de decisión descentralizada con el fin de conseguir sinergias” y recordando que “básicamente, el grupo de trabajo (semi)autónomo, es un principio organizativo que regula el diseño de puestos de trabajo”. Después de repasar las áreas de autonomía colectiva factibles de poner en marcha, pasa a desvelar los conflictos y contradicciones inherentes a este esquema, recordando que “todos los diseños y conceptos ‘vendibles’ de grupo de trabajo implican hoy

una doble promesa : primero, que incrementarán la eficiencia en las empresas ; segundo, que esto puede obtenerse sobre la base de un consenso entre los empleadores y los representantes de los intereses de los empleados”, por lo que “subordina muchas veces los objetivos psicológicos de diseño del trabajo a los objetivos económicos de las empresas” y “convierte la participación en una especie de manipulación” ; desde esta perspectiva se puede entender “la dialéctica de la democracia en el puesto de trabajo, la democracia industrial y la democracia en la sociedad”, dialéctica en la que es necesario conocer tanto las características de las dos primeras, como las diferencias y contraposiciones entre ellas, sin olvidar que “buena parte de estos esquemas (de democracia industrial y de democracia en el puesto de trabajo, DL) han estado dirigidos directa o indirectamente contra la representación de los trabajadores”. Plantea, en su conclusión, una necesaria síntesis integradora de esas relaciones entre democracia en el puesto de trabajo, industrial y en la sociedad, dado que “no es suficiente sólo con integrar democracia representativa y democracia directa, Además hay que crear redes locales, regionales, interregionales e internacionales que soporten y apoyen las dinámicas de democracia industrial y democracia en toda la sociedad”.

Arturo Lahera (9), a su vez, centra la cuestión de la participación de los trabajadores en la empresa a partir de la indisoluble relación entre los polos democratizadores y manipuladores que conlleva ; “la participación de los trabajadores aparece así como un dispositivo que se encuentra en la base de articulación no sólo de nuevas formas de organización de la producción (la ampliación y el enriquecimiento de tareas, la rotación recualificadora entre puestos y los grupos de trabajo), sino que abre las posibilidades de fabricar un vínculo social entre capital y trabajo a partir de unas relaciones industriales diferenciadas respecto a los paradigmas organizativos tradicionales”, a la vez que deja claramente sentados los diferentes enfoques desde intereses contrapuestos, al indicar que “en un contexto de empresa capitalista, la dirección ha pretendido empírica e históricamente el control y la reducción de los salarios que paga por el empleo de la fuerza de trabajo, así como la posibilidad de participación en la toma de decisiones por parte de los trabajadores, intentando monopolizar y centralizar los conocimientos técnicos necesarios para planificar, estructurar y gestionar el proceso de producción ; mientras, los trabajadores han buscado simultáneamente controlar los ritmos de producción a través del desarrollo cultural y colectivo de conocimientos sobre ese proceso que les permitiera recibir más salario por el mismo o menor trabajo efectivo obtenido gerencialmente de su actividad”. Después de definir un modelo de análisis llega al planteamiento de lo que serían dos puntos básicos que supondrían una adecuada política participativa, una creíble (por decirlo de algún modo) democracia dentro de la empresa : en primer lugar “una ‘decisión conjunta’ entre capital y trabajo sobre ‘materias estratégicas’ de la empresa” lo que “constituiría..un concepto productivo democratizador muy cercano, precisamente, a la definición de democracia industrial” ; en segundo lugar, “la apuesta por la construcción de un orden de la producción basado en considerar que el trabajo humano debe desarrollar un rol central en el funcionamiento empresarial, dando lugar a unas relaciones industriales basadas en un vínculo social de cooperación y colaboración, dentro de la resolución, que no eliminación, del conflicto originario entre estos dos actores para la consecución simultánea y estratégica del interés de los trabajadores respecto a la mejora de sus condiciones de trabajo y de los intereses empresariales en términos de producción y flexibilidad”. Desde estos presupuestos y a

raíz de la aplicación de su modelo de análisis al ya famoso Plan de Lucas Aerospace de principios de los 1.980, Lahera adelanta lo que podrían ser una serie de puntos programáticos para una democratización de la empresa: “un rediseño de los puestos de trabajo de manera que evitara la descualificación y se lograra la modernización de las condiciones de trabajo de los operadores humanos”; “una interpretación sobre la participación de los trabajadores centrada en la consecución de una amplia democracia industrial frente a los contenidos mucho más limitados de la gestión participativa de los recursos humanos de origen gerencial”; “el origen de la participación procede de la propia propuesta autónoma de los trabajadores... ampliada a materias estratégicas del funcionamiento empresarial y no sólo a materias procedimentales”; “la defensa por parte de los trabajadores de un paradigma interpretativo no sólo ‘humanizador’ sino fundamentalmente ‘crítico’”; “reorganizar la empresa a partir de un paradigma sobre la organización del trabajo humano radicalmente diferente a las tradicionales perspectivas gerenciales en la historia de la empresa capitalista”; “el desarrollo de una amplia intensidad de la participación, en este caso ‘democrática’, al estar orientada mucho más allá de las materias procedimentales”; “los trabajadores, además de involucrarse en la toma de decisiones estratégicas, se implican desde el primer momento, es decir, desde la planificación de los contenidos de los problemas empresariales y organizativos a resolver, pasando por la selección de las alternativas propuestas y terminando con el control de la aplicación de esas decisiones”.

Antxón Mendizabal y Antón Borja (10), al estudiar las nuevas formas organizativas remarcan que estas son propuestas por las gerencias de empresas, en su caso pequeñas cooperativas, que combinan el trabajo de cooperativistas y asalariados, en su mayoría, en dificultades y cómo una vía para intentar salir de ellas, al menos de, manera casi unánime en las que ellos han estudiado, indicando que “el papel de la dirección es crear un contexto en el que las formas autoorganizadas y autorreguladas tomen el relevo de las formas burocráticas” y señalando que, a su vez “desaparece la antigua relación en la que la/el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario y reaparece un nuevo contrato en el que a cambio del salario la/el trabajador vende su fuerza de trabajo, su disponibilidad de implicación técnico-productiva y su identificación con el proyecto de la empresa, con grados de participación creciente en la misma”. Por ello, según sus conclusiones, “el sindicalismo de clase debe aceptar con clarividencia y realismo los retos planteados. Los trabajadores/as no podemos coincidir con el capital en la aceptación de la descualificación, pasividad y subordinación que caracteriza al trabajador/a sometido a la organización científica del trabajo, tanto de corte clásico como moderno, sino que debemos apoyar aquellos aspectos de los nuevos sistemas organizacionales del trabajo que comporten la recualificación de la fuerza de trabajo y una mejora de la formación y del control de los procesos productivos. Asimismo, la lucha contra el corporativismo exige un sindicalismo sociopolítico que, superando el ámbito empresarial, sea capaz de implicar... a los distintos colectivos de trabajadores”, en esencia, “el sindicalismo debe... enfrentarse a la nueva realidad”. Todo esto supondría, evidentemente, un profundo cambio en la actuación de la representación de los trabajadores, en su acción sindical y en su cultura reivindicativa, “es preciso que instancias laborales, como comités de empresas y sindicatos, tanto a nivel de empresa como de sector planteen estrategias propias para el funcionamiento de las empresas” y, por lo mismo, también “es preciso

un profundo conocimiento de las empresas y de las estrategias existentes en los mercados, perspectivas, entorno económico, etc. Todo ello conlleva una reorientación profunda en la formación continua de los trabajadores y de los delegados sindicales, de forma que se puedan abordar diversos grados de tareas en este sentido”.

Inciendo en esta misma temática, para Antón Borja (11), “son los cambios de tipo organizativo (y en especial en la organización del trabajo) los que adquieren mayor importancia tanto desde el punto de vista estrictamente económico (mejora de la productividad, penetración en nuevos mercados. ...) como en el funcionamiento global de la empresa”, tomando en consideración que “dichos cambios organizativos han afectado tanto a la productividad como a las actitudes y valores de los colectivos de empresa”; y aunque señala que “en el proceso de desarrollo de estos cambios surgen tensiones ... se llega a compromisos entre el colectivo laboral y el equipo directivo” incluso “existiendo dificultades en la consolidación de una nueva cultura democratizadora en el interior de la empresa”. Por otro lado, remarca la existencia de condicionantes externos, puesto que “la democracia económica en la empresa no puede autonomizarse absolutamente de un proceso de democratización económica y social en la sociedad, ... (lo que DL), supone la existencia de nuevos mecanismos regulatorios de tipo social y político”. Dentro de este esquema su conclusión es “que tiene importancia indicar la posibilidad de alcanzar mayores cotas de democracia económica en la empresa y que deben formar parte de nuevos proyectos para una sociedad más justa y equilibrada”.

Las propuestas de Mendizabal y Borja están basadas, incluso dentro de las tensiones y problemas que en sus exposiciones sacan a la luz, en unos análisis que plantean las posibilidades abiertas por las nuevas formas de organización, y están referidas a algunas empresas de vanguardia en la introducción de las políticas de participación, pero, puesto que en su mayoría se refieren a cooperativas, ellos mismos advierten de las posibilidades reales, ocurridas en grandes cooperativas, de degradación de las condiciones de trabajo con la creación de espacios laborales paralelos dentro de la misma unidad, el de los cooperativistas y el de los asalariados, sometidos a condiciones, y a formas de organización y participación, diferenciadas, y cada vez más distantes, situación que en algunos ejemplos ha llegado a límites insospechados con la reconversión de las empresas en verdaderas multinacionales, con diferencias entre colectivos del centro y de la periferia en prácticamente nada distintas a las que se denuncian, por ejemplo, en Nike. De forma muy similar, Alfonso Gianni, ha expuesto evoluciones similares en las cooperativas del “mezzogiorno” italiano, en donde la necesidad de atenerse y someterse a los imperativos del mercado, mercado muy globalizado y que está por encima de cualquier tipo de regulación nacional, impulsa ese tipo de degradación.

Por otro lado, esas propuestas están a su vez basadas en la actuación de un núcleo de gestores empresariales que, con sus reticencias y recelos, han llegado a plantearse en un momento determinado la posibilidad de la participación democrática de los trabajadores, pero de hecho, como señala Francesc Calvo (12) exponiendo lo que sería la otra cara de la moneda, la respuesta empresarial a los retos de la

organización posfordista lo que busca es “el establecimiento de una clase obrera cooperante en los proyectos empresariales y que tendría como principal efecto la cancelación tanto de la identidad de clase como los conflictos derivados de la misma”, a la vez que pretende “convertir al trabajador en un sujeto plenamente comprometido con una producción eficaz, estable y de calidad”. Dentro de este esquema, “los factores para lograr un interés o motivación de los trabajadores en la empresa son los siguientes : a) la amenaza de castigos, b) la esperanza de premios y c) el convencimiento (inducido) de que vale la pena trabajar. ... (el tercero) viene requerido por las siguientes transformaciones : 1) en la estructura de la organización..., 2) en la cultura organizacional ... y 3) en el puesto de trabajo” , “transformaciones estructurales que implican una nueva circulación de la información y de la comunicación, como elementos que son diversos en su materialización pero que están íntimamente interrelacionados, que afectan a la empresa y a su entorno por lo que se hace necesario el reconocimiento y la utilización por parte de la patronal de las capacidades creativas de los trabajadores”. En este esquema, “el concepto de autonomía toma ... una relevancia importante”, sobre la base de que “el contenido de la estructura y organización de los puestos de trabajo son de tal naturaleza que los individuos o los grupos que ocupan esos puestos de trabajo pueden planificar, regular y controlar sus propios entornos... ; la autorregulación y la autogestión son aspectos que se hallan implícitos”. Con todo ello a lo que se llega es a que “la dominación social en la fábrica funciona en base a la utilización permanente de la creatividad y de la subjetividad del obrero que permita el establecimiento de estructuras participativas según la particularidad de cada empresa” de forma que “la dominación está interiorizada, creándose un sentimiento de responsabilidad personal, a veces incluso, si no se cumplen las expectativas diseñadas para cada individuo, de culpabilidad frente a las objeciones de la organización”.

Frente a todo esto, cual es, y cual debe ser, la posición de los trabajadores asalariados, y más en concreto, la del movimiento obrero organizado. Sobre lo primero, el autor de esta ponencia (13) llega a la conclusión de que este se mueve entre la incomprensión, el recelo, la huida adelante, la desconfianza entre diferentes instancias de sus organizaciones, el miedo a la individualización de las relaciones salariales, el miedo a las demandas de democracia directa del conjunto de los asalariados, la pérdida de alternativas, entre otras, es decir, que se encuentra prácticamente maniatado ; Antonio Doctor ha insistido mucho en que la actual burocratización, jerarquización e integración de las estructuras sindicales prácticamente anulan cualquier posibilidad de actuación de las mismas. De todos modos, y en la línea de los planteamientos de Mendizabal y Borja, este autor (14) ve la necesidad de la implicación sindical en esta temática, incluso como terapia para salir del callejón sin salida en el que se encuentra frente a la ofensiva antisindical en todos los órdenes de los portavoces y beneficiarios del pensamiento neoliberal ; desde este punto de vista señala la necesidad de evitar a toda costa “la caída en el ‘neocorporativismo’” y de “caer en el ‘eurocentrismo’”, recuerda que “formas de participación y control de la misma, las hay, si bien bastante limitadas” por lo que se debe “conseguir que no haya retrocesos en ninguna de las conquistas obtenidas a lo largo de la historia..., consolidarlas en donde se han producido y hacerlas extensibles a sitios y lugares en los que todavía no se han implantado”, pero yendo “mucho más allá, esas conquistas hay que ampliarlas, reforzarlas, profundizar en ellas y entrar en nuevos campos de participación ... ; participación en

la organización de la producción, en la gestión global, intermedia y de detalle y en la definición de los objetivos y planes de viabilidad y futuro de las empresas y centros”. De todos modos, el gran problema a resolver en nuestros días es de la democracia directa en los centros, pero no solo en ellos, al llegar a ser “el problema clave de toda democracia, el de las formas de representación, las formas de control de la representación y las formas de participación directa”.

La ampliación a Europa y la creciente globalización empujan a la necesidad de definir un estatuto adecuado para los Comités Europeos de Trabajadores (CET), una cuestión en gran parte ajena a las preocupaciones de los sindicatos españoles. Michael Barratt-Brown (15) hace incapié en un fortalecimiento de las herramientas, los CET, a través de un estatuto de los mismos que :”establezca el lugar de los sindicatos como organizaciones ... ; obtenga poder legal para acuerdos ... ; gane un derecho comprensivo de huelga ... ; agrupe a los CET por sectores y subsectores ... ; haga esto incorporando las estructuras de sindicalismo internacional existentes ... ; ponga límites a las cláusulas de confidencialidad ... , cree un parlamento de CET ... ; garantice la legitimidad de los representantes sindicales de empresa”. Medios y herramientas que se dirigirían a la obtención de una serie de objetivos, algunos de gran urgencia : la lucha por “el empleo” ; por “el derecho al control sobre los fondos de pensiones ”; contra” el ‘dumping social’” ; porque “las ganancias por productividad (sean) compartidas”, y “los incrementos de productividad (hagan) posible el pago total o parcial de reducciones de tiempo de trabajo” ; por que “los CET (lleguen) a estar interesados en los derechos de los consumidores” y por que “los sindicatos de la Administración Pública (estén) orientados a la movilización de la gente tanto como a servirla”. En sus propuestas , “si la acción de los sindicatos tiene por objetivo ir más allá de poner en cuestión la explotación del trabajo por el capital, ello no puede hacerse aislándose de la sociedad civil”, aúna en el movimiento obrero organizado demandas de democracia económica en la empresa y en la sociedad ; “avanzando simultáneamente en el empleo, la consecución del bienestar y los derechos de los consumidores, los sindicatos encontrarán aliados en el amplio espectro de las ONG y en los grupos de presión que pueden ayudar a construir una Europa de los ciudadanos en vez de una Europa de las empresas”, impulsando para ello los siguientes cambios : “el acuerdo para un nuevo estatuto de los sindicatos europeos... ; una acción poderosa para defender e impulsar las provisiones del estado del bienestar existente... ; restaurar la prioridad dada a las medidas de incremento de gasto público financiado federalmente ... ; reducciones en el tiempo de trabajo por fases a lo largo de Europa ... ; asociación del gasto público con medidas de medio ambiente... ; una publicidad extendida de los costos de energía, así como de los costos del trabajo... ; el establecimiento de un servicio de planificación y estadístico que prepare y publique regularmente costes de trabajo detallados y al día ... ; uso amplio de las ‘marcas’ europeas de comercio y etiquetas de bienes ecológicos... ; préstamos y garantías financieras federales... ; sometimiento de la especulación monetaria a un impuesto ‘Tobin’ internacional ... ; exploración de cada tipo de experimento de participación popular en la toma de decisiones económicas a través de los medios, Internet, etc.”

Regan Scott (16), tras detenerse en el actual marco de los CET, que representan “un mínimo legal y una ventana estratégica para la negociación”, colocados “como institución central y estratégica de las relaciones industriales”, cuya existencia pone “a la globalización, las compañías internacionales y la ‘reestructuración’ ... en el centro de la escena para los sindicatos”, en un momento en que se ha “colocado sobre la mesa la negociación colectiva a nivel europeo”, plantea cuatro áreas estratégicas que permitan desarrollar una política sindical europea: 1) por un lado, la reestructuración de la empresa y de la industria, en donde habría que “crear instrumentos especiales de relaciones industriales”, evitando el posible “proceso sutil desde la dirección de las empresas, de ‘acuerdos’ con un CET sin las comprobaciones necesarias de ratificación”, establecer “un estatuto sindical europeo más amplio. Este podría establecer un derecho comprensivo a la huelga, a realizar acciones de solidaridad sobre las fronteras y a tener la oportunidad, regulada y con recurso, de cambiar decisiones claves de gestión relativas a empleo y a localización de inversiones”, evitar “el intento de limitar la capacidad de desarrollo de los CET como instrumento de negociación” y plantear “un derecho de actuación en lo que los franceses denominan ‘efecto útil’”, puesto que “los acuerdos deben tener por sí mismos alguna fuerza legal” ; por otro, los “derechos en los casos de regulación de la competencia y la organización mundial del comercio”, partiendo de “la lógica de la obtención de nuevos derechos de los representantes de los trabajadores a nivel europeo para tener alguna voz en los casos de regulación de la competencia y de fusiones”, ya que “después de todo ya existe un derecho de representación para casos de ‘dumping’ económico en el comercio internacional(por lo que se podría) explorar la misma idea para lo que se denomina ‘dumping’ social” ; 2) “agrupamiento, solidaridad y colectivización”, en primer lugar a nivel “sectorial”, puesto que “la extraordinaria presión de la competencia global y la propiedad globalizada del capital sugiere la necesidad de una innovación organizativa y de una cohesión vertical de las estructuras de los sindicatos”, en segundo lugar, a “nivel de la empresa”, y finalmente a través de “coaliciones de la ciudadanía”, que superen las limitaciones a la acción sindical, replanteen “el poder y la falta de responsabilidad de las principales compañías globales hacia los consumidores”, y lleven a sus justos límites las excesivas cláusulas de confidencialidad en la información a los CET ; 3) la necesidad de un diálogo macrosocial sobre el empleo, en donde “la función del Parlamento de los CET podría ser el diseminar conocimiento sobre estas cuestiones comunes y listar las respuestas y los puntos de vista de los participantes sociales cercanos a los puntos de producción económica”, y 4) la “negociación colectiva”, partiendo de que “no se puede igualar a la baja o disminuir los salarios ; la tarea es igualar al alza los niveles de vida”, para lo que “hay algunas tareas que pueden ser iniciadas”: “comprender por qué los salarios reales no se han incrementado en muchos países europeos, y desarrollar doctrinas comunes de mejoramiento de salarios”, en donde “la negociación a nivel de empresa debe jugar su papel” y ; “ser capaz de adoptar un ‘marco’ de negociación de condiciones comunes de empleo. Este desarrollo puede enfocarse por fases”, “inicialmente .. puede cubrir pensiones, enfermedad, absentismo, disciplina, procedimientos de consulta a nivel nacional, acceso a la formación, programas de igualdad, etc.”, en una fase posterior, plantear “las reivindicaciones de tiempo de trabajo”, y finalmente ir diseñando “temas clave de negociación avanzada, tales como técnicas HRM y análisis comparativos de productividad”

NOTAS.

Nota previa. Todas las referencias y citas, estas entrecomilladas, proceden de las siguientes publicaciones : A. Fernández Steinko y D. Lacalle (eds.) “Sobre la democracia económica. Volumen I. La democracia económica en la sociedad” (El Viejo Topo-FIM, Barcelona, 2.001), citado como DEI ; A. Fernández Steinko y D. Lacalle (eds.) “Sobre la democracia económica. Volumen II. La democracia económica en la empresa” (El Viejo Topo-FIM, Barcelona, 2.001), citado como DEII ; D. Lacalle (ed.) “Los modelos organizativos y el papel del trabajo. Sobre la democracia económica. Volumen III” (El Viejo Topo-FIM, Barcelona, 2.002, en prensa), citado como DEIII. También se hace referencia en el texto a Antonio Doctor (cuadro sindical de CCOO en Opel, Zaragoza) y Alfonso Gianni (de Rifondazione Comunista, Italia), cuyas intervenciones en las jornadas de debate del Seminario III (abril 2.000) y IV (noviembre 2.000) no han podido recogerse en las publicaciones por causas diversas ; las exposiciones de A. Doctor estaban centradas en aspectos de la degradación y burocratización de las representaciones delegadas de los trabajadores, la de A. Gianni en la caracterización y evolución de las cooperativas de trabajadores en el “mezzogiorno” italiano.

- 1.- A. Miquel, “La cultura del trabajo : dimensiones comparativas” en DEIII.
- 2.- A. Fernández Steinko, “Hilvanando un nuevo ciclo democratizador en economía y empresa” en DEI.
- 3.- A. Recio, “Dimensiones de la democracia económica” en DEI.
- 4.- P. Boccara, “Compartir democráticamente, para dominar el mercado y comenzar a superarlo” en DEI.
- 5.- A. Recio, op. cit.
- 6.- J. Ortiz, “Democracia económica : algunas ideas” en DEI.
- 7.- J. Marcelo, “Democracia política, económica, informativa, electrónica : ‘4 en 1’” en DEI.
- 8.- M. Moldaschl y W. Weber, “Democracia en el puesto de trabajo” en DEII.
- 9.- A. Lahera, “La participación de los trabajadores en la empresa. ¿Hacia la democratización de las relaciones industriales ? Una propuesta metodológica de análisis” en DEII.
- 10.- A. Mendizabal y A. Borja, “Nuevos sistemas organizacionales y democracia económica en la empresa” en DEII.
- 11.- A. Borja, “¿Democracia económica en la empresa vasca ?” en DEII.
- 12.- F. Calvo, “La organización del trabajo después del fordismo. Estrategias empresariales y procesos de subjetivación” en DEII.
- 13.- D. Lacalle, “El movimiento obrero ante los retos de la organización del trabajo y la participación de los trabajadores” en DEIII.
- 14.- D. Lacalle, “retos al movimiento obrero en el siglo XXI. Alternativas a la gestión empresarial” en DEII.
- 15.- M. Barratt-Brown, “El movimiento obrero organizado y la democracia económica” en DEII.
- 16.- R. Scott, “Desarrollo y estrategias de los Consejos europeos de Trabajadores” en DEII.