

Maneras de definir a la democracia sindical.

De Fazio Federico.

Cita:

De Fazio Federico (2010). *Maneras de definir a la democracia sindical*. V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-036/432>

TITULO DE LA PONENCIA: “MANERAS DE DEFINIR A LA DEMOCRACIA SINDICAL”

AUTOR: FEDERICO L. DE FAZIO

ÁREA TEMÁTICA: TEORÍA POLÍTICA. TEORÍA DE LA DEMOCRACIA.

MESA: DEMOCRACIA DELIBERATIVA Y LEGITIMIDAD DEL DERECHO

TRABAJO PREPARADO PARA SU PRESENTACIÓN EN EL V CONGRESO LATINOAMERICANO DE CIENCIA POLÍTICA, ORGANIZADO POR LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE CIENCIA POLÍTICA (ALACIP). BUENOS AIRES, 28 A 30 DE JULIO DE 2010

RESUMEN: El trabajo propone trasladar diferentes significados existentes sobre el término “democracia” al plano de las asociaciones sindicales. Para ello, tomamos como marco teórico a la ciencia política y a la filosofía del derecho, el que será usado como óptica para comprender la vida sindical.

MANERAS DE DEFINIR LA “DEMOCRACIA SINDICAL”

Federico Leandro De Fazio

1- INTRODUCCIÓN/METODOLOGÍA

La intención de este trabajo será debatir algunos aspectos del marco teórico existente acerca de los distintos significados sobre la democracia y su aplicación en el ámbito de las organizaciones sindicales obreras. La ponencia se enmarca y da comienzo a un plan de investigación que propone hacer una comprensión de los niveles o tipos de democracia en la vida interna de las asociaciones gremiales.

Así, principalmente se pretende poner en cuestión la validez y legitimidad de las decisiones tomadas y, por tanto, de las normas dictadas por estos organismos dirigidas a la actividad laboral y sindical de los obreros que yacen bajo su ámbito de acción. Ello pues, toda la masa de trabajadores de la actividad que se trate estará condicionada, así esté afiliado o no, a las resoluciones estatutarias y a las pretensiones y negociaciones con el sector empresario del sindicato que califique como el “más representativo”¹, según las leyes del congreso nacional (14.250 y 23.551) y la interpretación que de ellas efectúe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y supletoriamente los jueces del trabajo.

De acuerdo a la bibliografía revisada, hemos calificado al marco teórico extraído en: i) trabajos propios de las ciencias políticas, que estudian el concepto de democracia en forma abstracta o, en su defecto, aplicada al campo de Estado/Nación; ii) trabajos sociológicos que describen situaciones particulares en cuanto al funcionamiento de los sindicatos y, por ultimo, iii) trabajos monográficos de juristas que buscan describir las normas sindicales y sus efectos en los hechos sociales.

i) La filosofía política moderna ha abarcado la cuestión, en mayor medida, como descripciones de los tipos de gobiernos estatales existentes, por un lado y como prescripciones sobre cómo sería el régimen que más se adecue con los verdaderos valores de la democracia dentro de la realidad del Estado moderno. Si bien, trabajos como el de Bobbio y Lipset, entre otros, se expiden sobre el funcionamiento de los sindicatos y su proyección con respecto al gobierno estadual, no lo han tratado como temática focal. Ello supone que nuestro análisis, primeramente, buscará trasladar, debido a su riqueza y abundancia, esas nociones propias de las democracias nacionales a la microesfera sindical.

ii) Los trabajos sociológicos, en su mayoría, describen la organización de algún o algunos sindicatos en particular (por ejemplo, Seymour Lipset a los tipográficos o Stepan-Norris y Zeitlin al *Congress of industrial organization –CIO–*). Si bien estos trabajos nos resultan muy ilustrativos puede promovernos a falencias si adoptamos prácticas inductivas, pues, de trabajos particulares no necesariamente podremos adoptar generalidades.

¹ La teoría del Derecho del Trabajo se encarga de denominar esa situación como “oponibilidad *erga omnes*”, cuyo significado es que se trata de una disposición imperativa, de orden público, que deberá ser acatada insustituiblemente por todos los ciudadanos afectados por dicha normativa.

iii) Por último, la mayoría de los trabajos realizados por los especialistas del derecho del trabajo, en materia de derecho sindical, han sido estudios analíticos de la ley que, de acuerdo al pequeño campo de estudio, no pueden alumbrarnos el plano fáctico de la vida sindical.

No queremos significar en lo más mínimo que la legislación no tenga influencia sobre las situaciones sociales, sino que implica un excesivo “minimalismo” limitarse únicamente a ella. En definitiva, el análisis formal de las fuentes normativas constituye sólo una de las dimensiones que permite aportar elementos para dar cuenta de las relaciones sociales, más no la única, pues, no puede dar cuenta sobre las características materiales de un determinado estado de las cosas².

De allí que buscaremos elaborar un estudio inter-disciplinario que intente enriquecer nuestro marco teórico a fin de comprender lo más acabadamente el impacto de la ley congresal sobre los gremios de trabajadores y el grado de democratización y legitimidad en las decisiones de éstos.

2-¿EXISTE UN LEGÍTIMO PROCEDIMIENTO PARA CONSIDERAR UN ALTO NIVEL DE DEMOCRACIA REPRESENTATIVA EN LOS SINDICATOS?

Las teorías descriptivas de la democracia tienen por propósito esbozar representaciones de las distintas democracias existentes en los Estados liberales modernos. Su base científica consiste en considerar a la democracia como un método por medio del cuál el sistema político clasifica a los gobernantes (quienes decidirán las políticas) y los gobernados (quienes se hallarán representados por los primeros)³. Según estas teorías, al tratarse de democracias representativas, la ciudadanía tiene el poder de elegir a sus representantes quienes competirán en el mercado electoral, delegando en aquel que obtenga el voto mayoritario las facultades de deliberar, decidir y ejecutar.

Robert Dahl, particularmente, diseñó el concepto de “poliarquía” para diferenciarlo de aquel valor universal y perfecto propio de la democracia en su significación clásica, en referencia a la democracia ateniense y del contractualismo Rousseauiano que, según el autor norteamericano, únicamente podría aplicarse en comunidades pequeñas⁴.

La poliarquía sugiere que el grado de democratización de un Estado estará signado por la concentración –o no– del poder de decisión. El sistema político no debiera tener un poder condensado, sino más bien difuso, que se distribuye entre distintas elites políticas y grupos intermedios.

Para que pueda considerarse que hay una poliarquía, entonces, el sistema político debe garantizar en forma genérica o con la mayor amplitud posible que los distintos grupos o ciudadanos puedan formular y expresar sus propuestas y que estas sean consideradas por la dirigencia política sin discriminación alguna. Claro que ello requiere que se garantice: i) libertad de asociación y organización; ii) libertad de pensamiento y expresión; iii) derecho de sufragio activo y pasivo; iv) derecho a competir por el apoyo electoral; v) elecciones periódicas libres y justas, que produzcan mandatos limitados

² Julia y Luis Campos, “¿Qué elementos debemos considerar para analizar el estado de la libertad sindical en un contexto espacial y temporal determinado?”, ponencia en las “I Jornadas de Jóvenes Investigadores: Sociedad, Estado y Derecho en cuestión”, 28, 29 y 30 de Octubre de 2009, Instituto de Investigaciones Jurídicas “A. L. Gioja”, Facultad de Derecho (UBA).

³ Joseph Schumpeter (1984): *Capitalismo, socialismo y democracia*, Folio, Barcelona. Para la tesis Schumpeteriana, quien deba decidir las políticas públicas será una minoría que, en competencia con otras minorías, haya sido elegida por los interesados para representarlos.

⁴ Robert Dahl (1992): *La democracia y sus críticos*, Paidós, Barcelona.

(accountability vertical) y vi) existencia de instituciones que controlen y hagan depender las políticas gubernamentales del voto y de otras expresiones de preferencias (accountability horizontal).

Aquí ponemos de relieve la primera cuestión: ¿Puede sostenerse que el escenario donde deben constituirse y desarrollarse las asociaciones sindicales cumple con tales postulados?. En este caso, un detallado análisis de las normas estatales⁵ que regulan la conformación y vida sindical será relevante, según nuestro punto de vista, a los efectos de analizar si están garantizados los presupuestos estipulados por la teoría de Dahl. Así, las leyes 23.551 (sobre asociaciones sindicales, en adelante “LAS”) y 14.250 (sobre convenciones colectivas de trabajo) sumado a las normas supra-legales, instituyen en nuestro país la vida, organización, funcionamiento y extinción de los sindicatos y, como ya veremos en los análisis mas pormenorizados, tendrá especial relevancia sobre la democracia interna de los mismos.

En lo que hace a las libertades de asociación, pensamiento y expresión (punto i y ii), la normativa (tanto el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, como las convenciones de la OIT y la ley 23.551) parecen garantizarlas. Así, a priori, se establecería como principios insoslayables la libertad de asociación, de reunión, de auto-regulación y auto-gestión por medio del artículo 14 bis, el Convenio 87 de la OIT y los artículos 1, 4, 5 y 6 de la ley 23.551 delegando esas actividades al estricto plano interno sin injerencia del Estado ni de las empresas.

Sin embargo, en cuanto se ahonda el estudio, estas declaraciones que en gran medida dejan un amplio margen de vacíos a cubrir por los legisladores y los intérpretes, encontrarán posteriores obstáculos de tipo jurídicos-positivos y de tipo fácticos.

Las limitaciones jurídico-positivas a la libertad de asociación se hacen manifiestas a partir del otorgamiento de prerrogativas al Poder Ejecutivo para reconocer –o no– al sindicato (Art. 21 y 22 LAS), en base a las requisitos formales y la adaptación al concepto de orden público (Art. 16 LAS). En su sentido tradicional, podría suponerse que no podría vulnerar todas las declaraciones, propias del derecho decimonónico, de la primera parte de la Constitución Nacional. Pero más allá de ello, al ser un concepto tan vago puede ser cargado por discursos parcializados que otorguen un sentido acorde con sus intereses particulares para negar sutilmente a un determinado gremio.

Otro matiz que condiciona la libre constitución de sindicatos, es la expresa referencia restrictiva que la legislación tiene para con los sindicatos de empresas u oficios. La primera tipología sólo podrá existir de no obrar en la misma zona de actuación un sindicato de actividad (art. 29 LAS). La segunda, para poder constituirse requiere la existencia de intereses que requieran una representación específica de tipo horizontal (para su categoría, art. 30 LAS).

Por otro lado, más allá de la inscripción de un sindicato, su vida y desarrollo podría verse irreductiblemente limitado por un trato desigual con respecto a otro sindicato que comparta la misma zona de actuación: el artículo 31 y la ley sobre convenciones colectiva de trabajo (14.250) establece derechos exclusivos del sindicato con personería gremial, por ejemplo, celebrar convenios colectivos de trabajo, administrar obras sociales, tener delegados en las empresas, entre otros. Asimismo, el artículo 9 de la ley 14.250 dispone que el sindicato que celebra un convenio con el sector empleador podrá diferir beneficios especiales para sus afiliados conquistados en la mesa de negociación y, asimismo, una comúnmente llamada “cuota solidaria” que todos los trabajadores de la actividad deben abonar al sindicato “más representativo” como consecuencia de la

⁵ En este sentido, tomamos las enseñanzas de Lipset, quien sostuvo que el examen de factores externos, como la legalidad, resulta esencial a fin de elaborar estudios sobre la temática. Seymour Lipset (1968): *El hombre político*, Eudeba, Buenos Aires.

negociación. Todo ello le dará un mejor posicionamiento para la competencia por la consecución de afiliados a sus filas y su ulterior supremacía como sindicato “más representativo” con reconocimiento especial por parte del Estado.

Adentrándonos en los supuestos fácticos –aunque íntimamente vinculado con la difusa potestad en cabeza del Poder Ejecutivo para investir de derecho a una asociación de trabajadores– en numerosas ocasiones el reconocimiento estatal (inscripción o personería gremial) a un determinado sindicato podría estar signado, principalmente, por pautas ideológicas, electoralistas, económicas, etc., que originarán interpretaciones muy subjetivistas de las normas o directamente el incumplimiento estatal de las mismas. Ello se evidencia, por ejemplo, en las causas que motivaron el conflicto desatado por los trabajadores de la empresa concesionaria del servicio de subterráneos o el conflicto desatado en el año 2009 en la empresa Kraft Food Argentina S.A.

De allí en más, los sindicatos no reconocidos tendrán muy disminuidos sus derechos a expresarse, a negociar condiciones laborales o plantear un conflicto, por el sólo hecho de no obtener la formalidad técnica del instituto de “personería jurídica” (art. 23 LAS y Código Civil).

En cuanto a lo que hace al derecho de votar y/o ser elegido (punto iii y iv) éstos quedarían sumamente menguados por una cuestión elemental: el voto no es universal y la postulación a competir en el “mercado electoral” no es libre dentro del universo de trabajadores de un mismo campo de actuación. Ello puesto que requiere del presupuesto esencial de ser afiliado del sindicato con personería gremial.

De esta manera, aquellos trabajadores que conformen un nuevo sindicato, que represente concretamente sus intereses colectivos de manera independiente al sindicato con personería gremial, no podrán elegir a los representantes que tendrán participación activa en las regulaciones laborales futuras (art. 31 LAS). Tampoco podrán obtener cargos representativos en ese ámbito para tales fines. Y, por último, tampoco podrán ser delegados en la empresa, pues, sólo tienen esos derechos aquellas personas que estén afiliados al sindicato reconocido (art. 41 inc. a LAS)⁶.

Hasta aquí, lo que se hallaría en cuestión es la llamada “libertad sindical”, la que, en palabras de Rawls, sólo podría hallar limitaciones para beneficiar al conjunto de libertades básicas.

En lo que hace a los mecanismos de “accountability vertical” (o rendición de cuentas, en lenguaje jurídico) eso se ve restringido por no existir, como ya habíamos sostenido más arriba, elecciones universales. Pero además sugiere que debe tratarse de elecciones libres y justas. Es decir, se exige que el voto sea libre, secreto y no haya mecanismos de fraude electoral de cualquier tipo.

Realmente, resulta complejo acreditar empíricamente que se desarrollen elecciones “libres y justas” ya que, prácticamente, es imposible obtener documentación certera y organizada de cómo se desarrollaron las elecciones. Inclusive, en muchos supuestos, el propio Ministerio de Trabajo (órgano contralor) no posee esas fuentes. De presentarse ese tipo de situaciones, la elección de representantes resulta ficticia y las dirigencias podrán gozar del poder delegado sin sufrir mayores consecuencias por su utilización contramayoritariamente.

De suscitarse elecciones defectuosas, como las que se explicaban anteriormente, y, asimismo, de estar sumamente cercenados los derechos a voto y a ser elegido, es poco probable que existan firmes instituciones de control o “accountability horizontal”. El sentido de este tipo de instituciones es que, sumado a las elecciones periódicas existan medios de control permanentes que no sólo se desarrollen al momento de renovar el

⁶ Esto ha sido relativizado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos ATE y Rossi.

período, sino también durante la dirección del sindicato. A decir de O'Donnell, el instituto de "accountability horizontal" se presenta ante la existencia de organismos internos que estén legal y fácticamente facultados para controlar y sancionar actos u omisiones de la dirigencia que vaya contra la normativa establecida⁷.

3-¿LA DEMOCRACIA DEBE CEDER ANTE LA EFICACIA?

Muchas monografías jurídicas, diferencian entre la unidad sindical y la pluralidad sindical. Los juristas comentan que el hecho de que la ley (23.551) otorgue, generalmente, derechos exclusivos a un sólo sindicato en una determinada actividad responde a la intención legislativa de propiciar la concentración efectiva de los trabajadores y que se aglutinen bajo una misma estructura ahogando la diversidad o atomización. Así pues, existe la creencia/certeza de que el exceso de democracia intra o inter sindical, puede conllevar a una pérdida de la eficacia en la consecución de mejoras inmediatas⁸.

La dialéctica entre "democracia" y "eficacia" ha suscitado amplios debates en la ciencia política⁹, mas no así en los análisis jurídicos. Los estudios parten, en su gran mayoría y apriorísticamente, del axioma de que es necesario para los sindicatos prescindir de determinados grados de participación y discusión a fin de no aparentar fisuras en su estrategia de potenciales conquistas. Sartori diría, siguiendo esta concepción: "En la medida en que la democracia constituya un ideal opuesto a la autocracia, podemos llevarla a su máxima expresión, más allá de toda medida. En verdad, cuanto más la exageremos más eficaz puede llegar a ser. Pero no ocurre lo mismo cuando ocupa el lugar de su derrotado adversario. En ese punto, la tarea de la deontología ya no consiste en destruir un sistema hostil sino en intensificar el sistema que ha creado. Por lo tanto, si el "debe" no se modifica, comienza a actuar en sentido contrario [...]. Cuanto más se intensifique la democracia en la practica, mas tiene que disminuir la deontología democrática"¹⁰. O, quizás desde otra perspectiva, Lasswell, estipulaba mecanismos preventivos para apaciguar el exceso de debate, pues, "el debate suele activar una psicología de conflicto que produce fricciones obstaculizadores y valores irrelevantes"¹¹. Así, la proclama democrática llevada al plano sindical sólo se justificaría, según estas teorías, en caso de que surgiera una intervención o usurpación al control del gremio y no se permita la participación de ningún trabajador en su dirección. Pero de no pesar, éstas organizaciones intermedias, con la imposibilidad de ser creadas por obreros, de buscar afiliados o de elegir a sus directivos, no debe abandonarse la idea de conformar una élite dirigente que conduzca al conjunto y tome las decisiones por medio de la delegación legitimante. Dicho de otra forma, en base a criterios de eficacia la participación quedará

⁷ Guillermo O'Donnell, "Accountability horizontal", Ágora, número 8, verano de 1998, páginas 5-34.

⁸ Extraemos un comentario al respecto: "[...] La libertad planteada en términos abstractos en el sistema capitalista es sinónimo de desigualdad social y de injusticia. La libertad sindical debe plantearse, entonces, no como un fin en sí mismo, sino como una herramienta para que los sindicatos puedan cumplir sus fines sindicales. [...] La atomización y la desorganización sindical son funcionales a los intereses empresariales y aquellos que la fomentan están siendo funcionales a esos intereses". Héctor P. Recalde y Mariano Recalde, "Algunas reflexiones respecto del fallo de la C.S.J.N. en el caso "ATE", en Revista La Causa Laboral, N° 37, Diciembre de 2008, páginas 11-16.

⁹ Véase Michel Crozier, Samuel Huntington y Joji Watanuki (1975): *The Crisis of Democracy: Report on the Governability of Democracies to the Trilateral Commission*, New York University Press.

¹⁰ Giovanni Sartori, cit. por: Peter Bachrach (1967): *Crítica de la teoría elitista de la democracia*, Amorrortu, Buenos Aires, página 76.

¹¹ H. Lasswell, cit. por: Peter Bachrach, ob. cit., página 110.

reducida a las elecciones (limitadas como ya hemos visto) y luego los dirigentes tendrán pleno ejercicio de su soberanía, a discreción, por lo que dure el mandato.

Pero esto que se presenta como un presupuesto de fuerza, estabilidad y certeza puede ser un arma de doble filo, pues esa escasa participación y el distanciamiento entre las dirigencias y las bases comienza a hacer menos atractiva la vida sindical para muchos obreros. De no obtener efectivo procesamiento las exigencias de las bases a causa de una pesada estructura burocrática¹², la institución dejará de ser, probablemente, interiorizada como propia y pasará, con seguridad, al campo de la ajenidad. Máxime si evaluamos la progresiva debilitación sindical tras la caída del “mundo keynesiano”, las nuevas modalidades de producción y de comercialización, donde la eficacia sindical ha quedado por demás relativizada.

El “nuevo mundo” puso en crisis al sindicalismo propio del modelo de producción fordista. Éste no responde ya a las exigencias de representación de tan heterogénea inter-relación de intereses obreros, provocando una deslegitimación de los canales de intermediación entre las bases y las dirigencias. Ello, principalmente, a partir de la pérdida de confianza y credibilidad respecto de sus dirigentes por la falta de “recompensas” a los sacrificios realizados en las negociaciones, a través de los cuales se buscaron metas macroeconómicas como el control de la inflación, la llegada de inversiones o el aumento de la productividad.¹³

En muchas ocasiones, las lecturas tradicionales que diagnostican la mejor estrategia de organización sindical pecan, según nuestro punto de vista, de pensar la manera de “recrear” la capacidad de conflicto de los gremios a imagen y semejanza de cómo se había desarrollado durante los años de vigencia del Estado keynesiano, sin un sentido hermenéutico. La a-temporalidad de esa caracterización puede llevarnos a pronósticos poco concluyentes si tenemos en cuenta que la realidad actual no sólo nos muestra que las condiciones donde se desarrolla el movimiento obrero como, asimismo, todas las instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social no son equivalentes a las que existían durante aquella época.

4- EL “INTERÉS COLECTIVO”

Ahora bien, ya hemos hecho un breve mapa de la cuestión sobre la relación dialéctica existente entre la eficacia y la democracia. Pero a poco que reflexionamos sobre aquella relación nos preguntamos: ¿Cómo se conforma aquel fin que debe ser cumplido de manera eficaz?. Mejor dicho, ¿cómo se origina el llamado “interés colectivo” que requiere eficacia para concretarse?.

Para profundizar sobre la cuestión, podemos extrapolar al campo de las decisiones sindicales el marco teórico suscitado con las discusiones sobre la “meta-ética” en filosofía. Dentro de las múltiples escuelas para estipular la ontología de “lo moral”, hemos decidido agrupar a las diferentes tesis en “teorías de la moral sustantivas” o “teorías de la moral procedimentales”.

Las primeras nos dirán que existe una moral y que su dificultad estriba en los modos de conocerla. En lo que hace a la conformación de “interés colectivo”, asumirán que éste está previamente constituido “naturalmente” y que los debates internos se sustanciarán en torno a alcanzar el mejor modo de conocerlo y alcanzarlo.

¹² José Nun (2000): *Democracia: ¿gobierno del pueblo o gobierno de los políticos?*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

¹³ Enrique de la Garza Toledo (coord.) (2000): *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de cultura económica, México D.F., página 214.

Las segundas no dirán que no existe tal cosa (o que no es posible conocerla, en su defecto) y que mediante un procedimiento X podrá conformársela. Aquí podrán encasillarse desde las teorías utilitaristas, las teorías “economicistas de la democracia” y hasta la validez nacida por la situación ideal de diálogo de Habermas. Más esta última, al igual que la tesis de Carlos S. Nino, parecen sugerir, mediante la deliberación, una situación intermedia entre ambas corrientes, pues la conformación del valor moral (o interés colectivo) no devendrá únicamente de la capacidad para conjugar y unificar intereses, sino de la capacidad de poner en marcha un amplio proceso de intercambio de razones. Es decir, que ésta última propuesta conjuga un procedimiento con una enorme carga de sustancia.

La mayoría de los trabajos de los juristas al respecto dan por pre-supuesto el “interés colectivo” como meta de la acción sindical unificada. El español Montoya Melgar ha dicho que “las teorías de la representación política, no sin antes advertir que representación sindical y política persiguen una misma finalidad: hacer posible una síntesis fijando un interés unitario. [...] Al ser imposible recurrir constantemente al referéndum para comprobar la voluntad real del electorado como quería Rousseau, es preciso que la comunidad se personifique en uno o varios individuos para que la acción política pueda desarrollarse, como con toda claridad, supo ver Hobbes”¹⁴.

De este modo, la conformación de aquel interés sería por acto derivado (“delegativo” en términos de O’Donnell) y sólo sería definible a raíz de la intuición (o intereses) del señor soberano (representante sindical).

Pero entonces, el “interés colectivo” sería algo “evidente” y a revelar, que tiene un ser propio y que, cual rey filósofo platónico, sólo algún iluminado podrá descubrir su “verdad”. Pues bien, atento al carácter metafísico que parecen inducirnos estas interpretaciones, la idea de Carlos S. Nino sobre “el valor epistemológico de la democracia” parece establecer lecturas mundanas sobre el fenómeno (que ahora tendría su origen en la propia deliberación).

De allí, que de acuerdo a la pregunta propuesta al principio de éste apartado, de seguirse esta teoría no podría haber “interés colectivo” sin democracia y, por tanto, no podría prescindirse de ella a los efectos de lograr mayor eficacia. En definitiva, la deliberación constituiría el objetivo a lograr eficazmente, pues, de lo contrario nos hallaríamos con una persecución de eficacia “hacia la nada”.

5-¿ES LEGÍTIMO EL DERECHO PRODUCIDO POR UNA ELITE SINDICAL?.

Según nuestro ordenamiento jurídico, las asociaciones de trabajadores reconocidas regulan su propia vida institucional y, aquellas que han sido investidas de “personería gremial” podrán reglar, mediante la celebración de convenciones colectivas de trabajo y/o acuerdos, la vida laboral de los trabajadores de una determinada actividad y/o un determinado oficio y/o una determinada empresa.

Más allá de las críticas devenidas de las teorías descriptivas de la democracia en cuanto a la legitimidad de los mecanismos de elección de líderes y de control institucionalizado, un problema más profundo parece preocupar a las teorías prescriptivas de la democracia, esto es: la legitimidad de las decisiones imperativas para el conjunto adoptadas por una minoría representante o “elite sindical”¹⁵.

Es decir, así como las teorías descriptivas estipularían legítima la regulación dictada por la dirección que haya sido elegida de acuerdo a ciertos requisitos durante el período

¹⁴ Alfredo Montoya Melgar (1997), *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 136.

¹⁵ Jürgen Habermas, “¿Cómo es posible la legitimidad por medio de la legalidad?”, *Doxa* 5, 1998.

correspondiente a su mandato (ver punto 2), las teorías prescriptivas proponen establecer canales de participación más amplios y permanentes que la mera elección de líderes. Ello mediante dos básicas razones de validez: la necesaria participación como libres e iguales por todos aquellos que pudieran verse afectados por la materia a regular y una discusión basada en la “situación ideal de diálogo” (“la posición originaria”, en términos de J. Rawls) dónde se expongan fundamentos a debatir y procesar desprovistos de engaños e intereses y no meramente una votación plebiscitaria de alternativas impuestas por discursos hegemónicos.

Según estas teorías, la democracia vista solamente como un método mediante el cual las élites compiten por el voto está pensada esencialmente para legitimar la toma de decisiones concentradas en los grandes grupos de poder¹⁶. Desde ese sentido se ha referido Gargarella cuando, analizando la constitución del sistema democrático estadounidense, sostuvo que ese tipo de sistema democrático representativo tuvo como objetivo el separar a los representantes de lo representados, pues para los grupos de poder resulta más sencillo convencer a una pequeña clase dirigente o un reducido número de dirigentes de un grupo de interés particular que a toda la mayoría de la población¹⁷.

La alternativa propuesta por autores como Bachrach, Nino, Gargarella, Habermas y Rawls, entre otros, estaría basada en la deliberación racional en base a la participación directa de todos los involucrados en las decisiones a tomar. La legitimidad de las decisiones, diría Jürgen Habermas, sólo puede engendrarse en la medida en que el orden jurídico reaccione reflexivamente a la necesidad de fundamentación surgida con la positivización del derecho, y ella de suerte que se institucionalicen procedimientos jurídicos de fundamentación que sean permeables a los discursos morales¹⁸. En otras palabras, la validez de la norma jurídica resultará de la concreción del principio procedimental, lo que supone que la legitimidad no se impondría ni por la aquiescencia del derecho instrumental con el derecho natural, ni por la fuente social coactiva de Austin o empírica de Kelsen, sino por la participación de los destinatarios como autores racionales de esas normas¹⁹. Ese procedimiento como tal, no indica a los participantes cómo deben actuar de acuerdo a valores morales supremos, sino que establece las guías para conformarla. No está regida por una valoración previa sino que la instituye.

Ahora bien, ¿qué críticas harían estos teóricos sobre la actividad interna de los sindicatos y su posterior proyección en las convenciones colectiva de trabajo?. Suponemos que varias. Esbozaremos algunas cuestiones que nos parecen que subyacen de estos modelos y que son aplicables al campo sindical.

La estructura democrática representativa de las asociaciones de trabajadores en general no dejan margen para la deliberación interna. Los escasos trabajadores de la actividad/oficio/empresa que han participado en la votación de autoridades, delegan allí toda su posibilidad de intervención positiva en la vida sindical, y con ella, cualquier posibilidad de participación, discusión, racionalización permanente de las regulaciones que, en definitiva, determinarán las cúpulas sindicales y la patronal.

Por otro lado, existe una suerte de “marginación política” de aquellos trabajadores que no estén afiliados al sindicato que la ley y el Ministerio de Trabajo han considerados como el legitimado para ejercer derechos exclusivos. Por tanto, así haya sindicatos que

¹⁶ Ver Peter Bachrach, ob. cit.

¹⁷ Ver Roberto Gargarella, “Crisis de representación y constituciones contramayoritarias”, en http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/01361653102351832977024/isonomia02/isonomia02_07.pdf. Revisado por última vez el día 4 de mayor de 2010.

¹⁸ Jürgen Habermas, “¿Cómo es posible la legitimidad por medio de la legalidad?, Doxa 5, 1998.

¹⁹ Jürgen Habermas (2006): *Facticidad y Validez*, Trotta, Madrid, página 52.

establezcan canales de participación activa y de racionalización discursiva en su seno no contarán con la voz de todos los trabajadores que supone agrupar, como asimismo, podrían no estar legitimados para participar en la negociación con la patronal.

Aquí yace uno de los defectos provocados por el paternalismo estatal, pues, el ordenamiento legal centralizado desactiva la actuación generalizada en la esfera pública. La ley sindical provoca, como ya referimos recién, que los sindicatos con características democrático-participativa, puedan verse desplazados de la posibilidad de auto-regularse si otro sindicato declarado “más representativo” por la autoridad administrativa de aplicación (Ministerio de Trabajo) lo ha desplazado (ver punto 2).

De allí que Habermas no vea el derecho paternal y coactivo como racional, legítimo y justo, sino que su legitimidad y, por tanto, validez debe surgir de la voluntad y el consenso de sus destinatarios. Ello, mediante el procesamiento de los intereses racionales en la “esfera pública” donde se desarrollará el diálogo racional (asambleas internas de la o las agrupaciones obreras) y su posterior inter-relación con la “esfera política” donde participen pluralmente todas las agrupaciones involucradas.

Por tanto, de coexistir varios sindicatos para una misma patronal (que podrán ser uno más de actividad, de oficio o de empresa) debe sustanciarse, al momento de disponer regulaciones mediante Convenios Colectivos de Trabajo, en la discusión política una participación plural donde queden expresados todos los intereses y se conforme allí un nuevo debate orientado por razones y diálogo.

6- REFLEXIONES FINALES

Luego del breve desarrollo sobre una parte del marco teórico existente sobre la cuestión, intentamos establecer comprensiones y críticas a partir de las tesis seleccionadas. De esta forma, buscamos aplicar los distintos sentidos otorgados a la palabra “democracia” dentro de un plano específico como el ámbito sindical.

Creemos, que la legislación vigente en materia de organizaciones sindicales, limita el desarrollo de la democracia sindical desde todos los enfoques posibles y, de allí, que hayamos sugerido un recuento de las posibles y potenciales críticas al respecto.

En lo que hace a las teorías descriptivas de la democracia, hemos observado las deficiencias que posee en su regulación la elección de representantes. Por otro lado, desde el enfoque de las teorías deliberativas, hemos puesto en relevancia un marco teórico que propone canales más amplios de participación democrática en el plano inter e intra sindical.