

Sindicalismo y democratización del trabajo

*Marco Antonio Leyva Piña
y Javier Rodríguez Lagunas**

PRESENTACIÓN

En la actualidad, se presenta cada vez más con mayor insistencia en diversos espacios académicos y político-sindicales la discusión sobre el futuro de los sindicatos. Diversos intelectuales, entre los que sobresalen Claus Offe, Daniel Bell o Alain Touraine, proponen que la sociedad industrial ha llegado a su fin y con ello sus actores e instituciones entran en crisis. Se anuncia la pérdida de la centralidad política de la clase obrera y se presagja su aniquilamiento ante el advenimiento de la sociedad posindustrial o de servicios. Es cierto que los sindicatos y los trabajadores pasan por una situación difícil como resultado de la reestructuración capitalista que ha tenido diversas manifestaciones como la globalización económica, la transformación del Estado social y la metamorfosis del trabajo. Con seguridad hoy existen pocos análisis optimistas sobre el sindicalismo, lo que no puede conducirnos sin más a suscribir la tesis de la muerte de los sindicatos.



IZTAPALAPA 42
julio-diciembre de 1997
pp. 277-300

* Ambos son profesores investigadores del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

No se ignora el riesgo que corre el sindicalismo en la coyuntura actual, pero tampoco podemos omitir que los sindicatos, a pesar de su supuesta debilidad y refuncionalización, han logrado sobrevivir a la embestida del neoliberalismo y con ello se han convertido en un fuerte dique de vencer por parte del capital. No hay duda de que los efectos negativos del neoliberalismo hacia la clase trabajadora serían más fuertes y profundos sin la existencia de los sindicatos.

Más que cantar la victoria del capital sobre los sindicatos es necesario realizar investigaciones que permitan comprender cómo estas formas de representación de los trabajadores sobreviven y se adaptan al nuevo modelo de desarrollo y cuál es su potencialidad para transformarlo. Desde esta posición, en lugar de suponer el aniquilamiento de los sindicatos, se considera que así como hay limitaciones en tradicionales formas de acción sindical, se abren otros espacios de negociación y confrontación que requieren de un cuidadoso análisis, como son el centro de trabajo y el espacio de lo social. Esto no implica que el espacio estatal pierda importancia, más bien se presenta una situación de agregación y reconceptualización de espacios de la acción sindical.

Los sindicatos tienen el reto ineludible de construir proyectos alternativos a las políticas neoliberales desde ámbitos macrosociales, incidiendo en las políticas económicas y sociales has-

ta niveles micro como el centro de trabajo. En este ensayo reflexionaremos sobre una perspectiva de análisis desde el centro de trabajo, espacio donde la ofensiva capitalista ha logrado modificaciones significativas a través de la flexibilidad, la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales, y la modificación de las relaciones laborales. Este conjunto de estrategias empresariales han generado mutaciones en la negociación colectiva, en las formas de lucha y en la composición técnica y social de la fuerza de trabajo.

México no escapa a este contexto, pero la forma, velocidad y contenidos de estas transformaciones en la economía, en el Estado y el trabajo adquieren especificidades que hacen que la situación concreta del país sea diferente, aunque comparta tendencias con los países desarrollados. En el país, la crisis económica, el corporativismo y la flexibilidad son los elementos que más repercusión han tenido en la fuerza de trabajo y por ello se convierten en claves para comprender la reorganización sindical y social.

La difícil situación económica y política por la que atraviesa la fuerza de trabajo mexicana y sus organizaciones no debe conducirnos a plantear la inevitabilidad de la crisis sindical, es necesario seguir pensando y actuando con base en la exigencia de construcción del futuro en donde los sindicatos aún tengan presencia. No es la primera vez, y seguramente ni la última, que los trabajadores saldrán

debilitados en el enfrentamiento con el capital. Las estrategias empresariales, en su búsqueda de maximización de ganancia, también generan efectos no deseados para ellas, como la rearticulación de los trabajadores y de sus organizaciones. Más que suponer la extinción de los sindicatos puede pensarse, como punto de partida, en su recomposición, que implica nuevas relaciones con el Estado, con las organizaciones empresariales, entre las *organizaciones sindicales*, con sus agremiados, así como la emergencia de nuevos espacios de acción.

Lo que puede estar en crisis es un tipo de sindicalismo, más que el sindicalismo, y una posible alternativa no se vislumbra en el corto plazo, pero es prioritario iniciar su construcción de cara al futuro. En esta perspectiva, la democratización del trabajo es uno de los espacios que pueden ayudar al análisis del proceso productivo como un espacio de la acción sindical, pero sin limitarse a ello es necesario buscar referentes de articulación con la reorganización política y social.

Las estrategias empresariales centradas en la flexibilidad del trabajo, organizacional y de las relaciones laborales, así como la existencia de formas de administración y métodos de trabajo autoritarios, colocan en la discusión a la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas ante las nuevas formas de competitividad que giran en relación al incremento de la productividad y a la elevación de la calidad.

Esta problemática no sólo es técnica sino también política, ya que lo que está en juego no se reduce a la eficiencia de un grupo de empresas, sino a la constitución de nuevas relaciones entre el capital y el trabajo y, con ello, a la configuración de un modelo industrial y de nación que se quiere.

LA DEMOCRACIA Y SUS ESPACIOS

La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas ha aparecido con diferentes denominaciones: democracia industrial, humanización del trabajo, autogestión, cogestión, codeterminación, por mencionar algunos nombres. No es la intención en este trabajo comparar los diversos contenidos de estas denominaciones, más bien es presentar a la democratización del trabajo como una perspectiva que se alimenta de los contenidos de las diversas estrategias de gestión mencionadas, pero que ofrecen sentidos novedosos ante el desarrollo y expansión de las nuevas formas de organización del trabajo.

El concepto de democratización del trabajo no sólo invita a reflexionar sobre las transformaciones que sufre el trabajo sino también sus impactos en las empresas y en la sociedad. En este sentido, la reflexión sobre las transformaciones del trabajo no pueden quedarse al nivel del proceso productivo, tiene que contextualizarse en procesos más amplios localizados en la

sociedad, como la democracia. Los procesos de democratización de la sociedad y del trabajo, si bien pueden tener una dinámica propia, deben ser observados y tratados en conjunto cuando se intenta incidir en el modelo de desarrollo o en las tendencias del capitalismo. La democratización del trabajo no es inherente, ni puede derivarse automáticamente de la democracia política, pero tiene que pensarse con base en este referente.

Es evidente que la democracia se ha convertido en un tema de reflexión fundamental en las ciencias sociales y de uso común entre los políticos. Tal situación ha propiciado la generación de una gran cantidad de estudios que permiten aún pensar que lejos de llegar a consensos se abren y se hacen más complejas las discusiones, sobre todo en sociedades como la nuestra, en donde el proceso de transición a la democracia pareciera que se convierte en eterno. Desde esta preocupación es interesante el planteamiento de Bovero (1995) de una democracia sin adjetivos, posición que descartaría del debate a la democratización del trabajo.

Para Bobbio, la democracia formal o representativa puede definirse como el conjunto de reglas procedimentales que permiten la más amplia participación de la mayoría de los ciudadanos en la toma de decisiones políticas que afectan al conjunto de la sociedad (Bobbio, 1978).

Desde esta perspectiva abstracta, la democracia sienta las reglas del

juego que favorecen la creación y desarrollo de una voluntad colectiva y promueve la participación de la mayoría.

Estas reglas se refieren a:

- 1) Los ciudadanos de mayoría de edad, sin distinción de ningún tipo, tienen el derecho y el deber de participar en la elección de sus representantes políticos.
- 2) Las elecciones deben plegarse a diferentes reglas que respeten todos.
- 3) Respeto a las diversas opciones políticas y a la alternancia del poder.
- 4) Respeto a los derechos humanos, base de cualquier estado de derecho, tales como libertad de pensamiento, de expresión, derecho al discurso.
- 5) Respeto al equilibrio de poderes (Bobbio, 1978).

Para Bovero, siguiendo a Bobbio, la democracia es formal por definición, se trata de un acuerdo sobre las reglas para decidir (Bovero, 1995). Esta concepción de la democracia tiende a asimilarse a un método de decisión política, si bien es cierto que no se reduce a ello. Ni Bobbio ni Bovero se limitan al formalismo que hace omisión de lo social.

Las reglas del juego democrático conforman en y por sí mismas, un logro político inestimable aunque tengamos conciencia de que su aplicación amplia o limitada, directa o indirecta,

dependerá siempre de condiciones históricas muy concretas. Por ello estamos de acuerdo con Bobbio cuando plantea que "la emancipación política no es suficiente, es siempre necesaria... (ya que) no puede haber emancipación humana que no pase a través de la emancipación política" (Bobbio; 1978).

La democracia sin adjetivos se detiene precisamente en las posibilidades de la emancipación política, pero se niega a avanzar en términos de propuestas de construcción en el espacio social. La democracia no puede ser un proyecto político, una ideología ni mucho menos una utopía. Para evitar caer en estas tentaciones que la excluirían de coexistir con diversas estrategias de acumulación como la capitalista o la socialista, pero también de su limitación formalista, Bovero recupera principios y valores que le den contenido político a ese método abstracto y universal de decisión política. Las reglas políticas se acompañan de valores éticos como la tolerancia, laicismo, debate libre, pluralidad, no violencia. Estos son valores que pueden coexistir con diferentes regímenes políticos y que orientan y aseguran la alternancia en el poder (Salazar y Woldenberg, 1995 y Merino, 1995).

En abstracto, estaríamos de acuerdo con las posiciones liberales de la democracia. Pero esto no puede analizarse al margen de las condiciones socioeconómicas como si fuera una sustancia etérea que flotara sin rela-

ción con situaciones estructurales. Por ello, un problema de la democracia no sólo es desecharla o estar de acuerdo con ella sino su factibilidad de hacerla realidad, de convertirla en una práctica política. Como dice Gómez Tagle (1995) "hay muchas democracias que se pueden conseguir lógicamente, pero no hay demasiadas formas de democracia históricamente posibles."

Las bondades de la democracia como método político formal nos conducen a la afirmación de que cualquier sociedad que apunte hacia el establecimiento de un futuro más justo y libertario tendrá que adaptar a su peculiar historicidad el contenido fundamental de las reglas formales que definen a la democracia moderna. En consecuencia es importante preguntarse: cuáles son las condiciones políticas, económicas y sociales que permiten que sea probable que los principios fundamentales de la democracia se apliquen; qué actores sociales son los que además de suscribir los principios podrán impulsarlos, y si pueden estos principios coexistir con altos niveles de pobreza. La democracia es un método político que permite la construcción de espacios donde los actores sociales discutan, problematicen y armen proyectos políticos pero también pueden ser un "instrumento para la construcción de un mundo mejor, el lugar desde donde se lleven a cabo reformas en las estructuras sociales que no sólo pongan fin a fragantes injusticias, sino que al mismo tiempo

conduzcan a la legitimación del gobierno democrático" (Borón; 1991).

La democracia formal es el punto de arranque y no un punto de llegada, mucho menos puede dejar su forma procesal para convertirse en un momento histórico petrificado. Desde la revolución francesa hasta la actualidad se puede observar que la democracia está presente en el horizonte del cambio de las sociedades y se concibe aún en los países desarrollados como un proceso inconcluso.

Desde el inicio del proceso de industrialización en los países desarrollados y con la conflictividad social que generó fue ganando terreno el reconocimiento de la creación de instituciones políticas y del sufragio universal que constituyeron lo que se llama la democracia representativa. Pero el proceso de democratización de la sociedad no terminó ahí, al contrario, permitió vislumbrar otro tipo de desigualdades como las sociales, que pronto se convirtieron en un foco de atención social que derivarían en cruentas guerras mundiales.

Al término de la segunda Guerra Mundial asistimos a la conformación de un nuevo orden económico-político, que para desarrollarse tuvo que buscar soluciones a la situación de desigualdad social cuyo conflicto no pudieron contener ni resolver las instituciones políticas de la democracia representativa. Con el nacimiento y desarrollo del Estado social se continúa y avanza por el camino trazado en el estado de de-

recho: se amplian los derechos ciudadanos en el ámbito social, se emprenden políticas de seguridad social y políticas redistributivas de la riqueza social, se busca mayor igualdad en la educación y se reconoce la existencia legítima de los sindicatos (Tezanos *et al.*, 1987 y Fernández, 1995).

Pero la construcción de la sociedad como proceso histórico no se detiene en el logro de derechos políticos y sociales, ni tampoco puede suponerse que tenga un fin como lo propone Fukuyama. La mundialización de la economía, las transformaciones del Estado capitalista, la aparición y aplicación de nuevas tecnologías y organizacionales y la repercusión de esos procesos en la acumulación de capital, en los mercados de trabajo, en la producción y en las relaciones entre los países y actores productivos, son un conjunto de transformaciones que influyen y determinan el análisis de la democracia en la actualidad. ¿Se puede pensar la constitución de una democracia globalizada ante la formación de un nuevo orden económico mundial? ¿Qué impactos pueden tener las nuevas tecnologías en el desarrollo de la democracia? ¿Pueden coexistir con la democracia los altos niveles de pobreza? ¿Corporativismo y democracia son totalmente excluyentes? ¿Las nuevas tendencias del capitalismo basadas en la flexibilidad potencian o inhiben a los procesos de democratización de la sociedad?

En los momentos actuales es necesario reflexionar sobre la democracia

en el contexto de políticas neoliberales. Sobre todo para América Latina no es posible desconocer las repercusiones negativas de la flexibilidad del trabajo en las relaciones laborales, en las condiciones de trabajo y en la acción sindical. La reestructuración capitalista de los países latinos ha descansado mayoritariamente en la degradación y exclusión del trabajo de amplias capas de la población y en la desarticulación y reacomodo político de actores tradicionales como los sindicatos. No sólo las condiciones de trabajo son afectadas, también derechos sociales conquistados en el Estado benefactor han sido blanco de la embestida de políticas neoliberales tales como la seguridad social y la educación, por mencionar algunos ejemplos.

En este contexto social de saldos negativos de la fuerza de trabajo el desarrollo de la democracia, según los países, no puede limitarse a la construcción de instituciones políticas representativas, ni mucho menos detenerse en los procesos electorales.

El ciudadano se constituye no sólo en el hecho de la decisión política o del voto hacia un partido, también lo hace en el ejercicio cotidiano de derechos políticos y sociales en diversas instancias en donde se tejen las relaciones sociales. La democracia no debe demostrar su capacidad como forma de gobierno exclusivamente sino también como una fórmula que oriente la construcción de una sociedad más justa.

En la medida en que en el espacio productivo, a través de la propiedad de los medios de producción, se han reproducido formas de administración y métodos de trabajo autoritarios, así como esquemas de control que denigran a los trabajadores, no es posible eludir la relación entre democracia y trabajo. Es contradictorio reconocer que fuera de la empresa el trabajador aspire a ser tratado como ciudadano y en el interior sea concebido como un factor de producción que hay que optimizar, por lo que todas las decisiones quedan reducidas y constreñidas al capitalista (Córdova, 1982 y Tezanos *et al.*, 1987).

El autoritarismo en el proceso productivo escinde al trabajador. Fuera de la fábrica puede tener derechos políticos e inclusive derechos sociales para mantener la estabilidad política, pero en su vida cotidiana laboral tiene que actuar como un ser pasivo, disciplinado y poco o nada pensante. La escisión de la democracia en espacios donde se reconocen derechos políticos y otros en donde las relaciones autoritarias se han enquistado puede superarse bajo la continuidad de los derechos políticos y sociales al espacio productivo. Aún más, exige de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, que no se ha limitado a ser una acción tendiente a humanizar el trabajo, sino implica la definición en torno al tipo de participación en la propiedad y la gestión de los medios de producción. Históricamente



La piloto aviador Bertha Zerón, primera mujer que, en México, obtuvo su licencia de transporte público ilimitado (1973)

mente han existido ejemplos de cogestión y autogestión que, independientemente de sus éxitos, fracasos y limitaciones, nos demuestran la posibilidad de estas experiencias, como en Alemania, Suecia, Yugoslavia y España, por mencionar algunos casos (Dy, 1978 y Engelen-Kefer, 1976).

En estos y otros casos, la democracia del trabajo no aparece como una estrategia que corrige el rumbo de los procesos de democratización de la sociedad, al contrario, es parte constitutiva de ese proceso, pero con dinámicas y contenidos propios. Lo que une a ambos procesos de democratización es la exigencia de la participación activa de trabajadores desdoblados en ciudadanos en la construcción de un

nuevo orden social. Participación que no se agota en el ejercicio de selección de gobernantes y la vigilancia de su quehacer cotidiano en las instancias de representación política, sino que se hace extensiva en los microporos de la sociedad, como el espacio fabril.

LA DEMOCRATIZACIÓN DEL TRABAJO

Lejos de pensar que la democratización del trabajo es un modelo a seguir, hay que partir de que estamos ante experiencias históricas inacabadas, unas fugaces y otras con continuidades que permiten impulsar la discusión sobre su viabilidad en el presente. Desde fines del siglo pasado se

pueden encontrar diversas propuestas críticas a la relación capital-trabajo, entre ellas están las de la democracia industrial como las de los esposos Webb, que reconocen la existencia de contradicciones en la sociedad capitalista generadas por la propiedad de los medios de producción, situación que puede ser parcialmente resuelta mediante la búsqueda de mejores condiciones de vida para los trabajadores a través de los sindicatos. Estas posiciones reconocidas como socialdemócratas no han desaparecido de la discusión académica y política, y en la actualidad emergen con fuerza ante las estrategias de reestructuración del capital y la derrota del socialismo real.

Sin embargo, si bien es cierto que la democratización del trabajo tiene raíces en la democracia industrial, y por lo tanto no es un discurso totalmente novedoso, sí adquiere matices significativos en el horizonte histórico actual. Con la revolución científico-tecnológica, la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilidad del trabajo y de las relaciones laborales y la crisis del Estado social, las discusiones sobre la transformación del trabajo desde el ángulo de la democracia adquieren un nuevo auge. De este conjunto de modificaciones derivan una serie de preguntas que hoy en día tienen una vital importancia en el futuro del trabajo y en las estrategias sindicales. ¿Se puede lograr el incremento de la productividad con formas de organización del

trabajo no autoritarias? ¿Una mayor corresponsabilidad de los trabajadores en el funcionamiento de la empresa implica desarticular las relaciones colectivas de trabajo, individualizar el conflicto, intensificar el trabajo? ¿La participación obrera en el proceso de trabajo conlleva la destrucción o debilitamiento de las organizaciones sindicales? ¿La democratización del trabajo desactiva a los proyectos alternativos de transformación social? ¿La democratización del trabajo es una moda más?

El taylorismo-fordismo como formas de organización del trabajo diversas y complementarias en las que se han sustentado estrategias de producción capitalista, ha generado diversas críticas y respuestas desde el movimiento sindical e intelectual. Éstas no constituyen un movimiento homogéneo, al contrario, se pueden encontrar diferentes posturas que adquieren denominaciones específicas como: democracia industrial, humanización del trabajo, participación del trabajador en las empresas, nuevas formas de organización del trabajo, cogestión, autogestión, etcétera. Cada una de estas posturas críticas al taylorismo-fordismo tienen en común rechazar la concepción del trabajador como fuerza física y del trabajo como repetitivo, monótono y degradante. A pesar de la diversidad de estas corrientes críticas a la administración científica del trabajo, se pueden localizar dos ejes a los que se refieren las discusiones, por un lado la propie-

dad de los medios de producción (desde el cual se estructuran relaciones de poder), y por otro el control de la fuerza de trabajo (que se traduce en diversas formas de gestión) (Tezanos, 1987).

Tezanos, a partir de las dimensiones de propiedad y control obrero, propone una tipología actual de las empresas.

Los dos primeros tipos de empresa se refieren a formas tradicionales de producción y de gestión del trabajo. En el contexto de la internacionalización del capital y la caída de los socialismos reales la primera no tiene posibilidades de competitividad y la segunda no cuenta con credibilidad, además de que no ha logrado la desaparición de los núcleos básicos de la gestión autoritaria y de la enajenación del trabajo. El tercer y cuarto tipo de empresas son catalogadas como modernas y son las que más se acercan a la democratización del trabajo. La empresa capitalista moderna, en algunos casos, sin perder la propiedad de los medios de producción, promueve la intervención de los trabajadores en la gestión del trabajo y en las acciones de las mismas. No toda forma de participación de los trabajadores en la empresa conduce a democratizar el trabajo, como es el caso de las nuevas formas de organización del trabajo. En esta estrategia empresarial, que arranca propiamente a partir de los setenta como solución a la crisis económica, "el trabajo es una actividad humana que hay que rescatar de la desmotivación",

para incrementar la productividad y elevar la calidad. La productividad del trabajo se impulsa con iniciativas como: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas, círculos de calidad, trabajo en equipo, reconocimiento de la creatividad y potencialidad pensante de la fuerza de trabajo, capacitación, apertura de instancias consultivas de participación, remuneraciones e incentivos económicos diversos, conformación de una nueva cultura organizacional, circulación eficaz en la comunicación (Coriat, 1992; Córdova, 1982 y Bluestone, 1977).

En comparación con el taylorismo-fordismo, la participación del trabajador en las nuevas formas de organización del trabajo resulta un paso hacia adelante en la concreción de la democratización del trabajo, pero aún es insuficiente, ya que las nuevas formas de organización del trabajo, que tienen como finalidad el incremento de la productividad y establecer sofisticadas formas de dominación, consideran el trabajo como un medio para lograr ese fin. La participación genera más intensificación del trabajo y aunque se acompañe de incentivos económicos no forma una nueva racionalidad que convierta a la fuerza trabajadora en la articuladora del control y del poder.

La democratización del trabajo no se limita a la participación del trabajador en la gestión de la empresa, también se orienta a lograr más poder en la dirección económica y política de la misma. Presupone mayor gestión y

Tipología actual de empresas según el sistema de propiedad y control

		PROPIEDAD OBRERA	
		Baja	Alta
Bajo	EMPRESAS TRADICIONALES	<ul style="list-style-type: none"> * Los trabajadores no participan en la propiedad. * El sistema de gestión empresarial no implica participación de los trabajadores. 	<p>EMPRESAS COLECTIVAS Y/O COLECTIVIZADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> * La propiedad pertenece a los trabajadores (a veces sólo simbólicamente, pero efectivamente al Estado. * La gestión se entiende como una competencia profesional sin participación de los trabajadores.
Alto	EMPRESAS CAPITALISTAS MODERNAS	<ul style="list-style-type: none"> * El sistema de gestión prevé sistemas de participación de los trabajadores. * Iniciativas: círculos de calidad, comités obreros, grupos autónomos y semiautónomos, enriquecimiento de tareas, incentivos, consultas, etcétera. 	<p>EMPRESAS COOPERATIVAS Y AUTOGESTIONADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> * Balance equilibrado y ajustado entre propiedad y control obrero. * Los trabajadores <i>participan</i> en la organización del trabajo, en la gestión económica y en la distribución de beneficios (deciden), bien con fórmulas establecidas de codeterminación, bien con programas de adquisición progresiva de acciones (fondos salariales de inversión, grupos de adquisición de acciones, etcétera).

Fuente: Adaptado de Joyce Rothschild-Whitt, "Worker Ownership in relation to control: a typology of work reform", en C. Crouch y F. A. Heller (eds.), *Organizational Democracy and political processes*, John Wiley & Sons, Nueva York, 1983.

poder en las decisiones empresariales, no sólo en la participación en la producción de la riqueza sino en cómo ésta se distribuye entre los actores laborales. En este sentido la productividad no es un fin en sí mismo; es el trabajo que es necesario organizar desde sus dimensiones sociales, creativas y solidarias. No basta con rearticular la concepción y la ejecución de las tareas, tiene que acompañarse de la responsabilidad colectiva del trabajo en la gestión y en el poder de decisión en la dirección económica de las empresas (Córdova, 1982 y Clarke, 1982).

La historia nos muestra la existencia de diversas experiencias de participación de trabajadores en las empresas como la autogestión yugoslava, los kibbutz israelitas, la codeterminación alemana, la democracia económica sueca, etcétera. Esto demuestra que la participación de los trabajadores en la empresa no tiene una sola ruta y sus posibilidades de éxito dependen de las condiciones propias de cada país, como son sus movimientos obreros, el tipo de sistema de relaciones industriales y políticas, del tipo de Estado y de la racionalidad empresarial. Por lo tanto, se puede afirmar que las experiencias enunciadas no son exportables íntegramente, pero su lógica o contenidos pueden ser problematizados para incorporarse a otros contextos históricos y situaciones concretas.

Estas experiencias, con sus diversos niveles de desarrollo, han necesi-

tado de la estructuración de un marco legal que permita resguardar y garantizar un mínimo de aceptación por los actores productivos para su funcionamiento. Lo que no ha implicado en la práctica obediencia íntegra a los acuerdos en algunos de los casos. Tampoco todas estas experiencias son producto de la acción estatal, aunque requieran de ella para su funcionamiento y expansión. La situación en donde la democratización del trabajo estuvo más cercana fue la autogestión yugoslava, en donde coexistió un alto nivel de gestión laboral y la propiedad en los trabajadores (Castillo, 1987).

La democratización del trabajo como control de gestión y participación en la propiedad de las empresas rebasa cualquier tipo de reduccionismo, sobre todo económico o técnico. Es una estrategia para participar en las decisiones de la empresa, para construir espacios que motiven la discusión de proyectos políticos en la fábrica con base en el respeto, la pluralidad y la tolerancia. En este sentido, la democratización del trabajo se convierte en un impulso fundamental en la democratización de la sociedad y por tanto puede asumirse como un proyecto político más de la clase obrera. Es necesario aclarar que la democratización del trabajo no pretende la elaboración y aplicación de normas y procedimientos proteccionistas a la fuerza de trabajo, no concibe que con un mayor número de normas y leyes

se llegue a la instauración de la democracia en la empresa. No pretende la reedición de nuevas rigideces en la fuerza de trabajo, como tampoco es defensora de la flexibilidad, sólo considera el regreso de la fuerza de trabajo al proceso productivo y a la sociedad como un actor social-laboral con capacidades políticas y no limitadas a la técnica o a la producción de valor.

Lo que se plantea con la democratización del trabajo es la "constitucionalización de la autoridad", la cual no puede seguir pensándose como estrictamente derivada de la propiedad de los medios de producción. De este complejo hecho social, explicado ampliamente por Marx, no se puede derivar la legitimidad ni la legalidad para utilizar a la fuerza de trabajo de la manera más complaciente para el capital. Si la autoridad en la empresa no se deriva de la propiedad de los medios de producción, ésta requiere ser sometida a control. Lo que está en juego son los límites entre el poder demandado y el deber de la obediencia. No se trata de que la dirección de la empresa sea domesticada, regulada ni de limitarla para que responda a una situación de derecho, como tampoco se trata de concebir a la participación de los trabajadores como una forma de protegerlos en contra de los efectos nocivos del trabajo. Lo que está en disputa es la constitución de nuevas relaciones de poder y de gobierno que no necesariamente conducen a un colaboracionismo de clase o a la inevita-

ble concientización de los trabajadores (O'Neill-Breuning, 1974: 20).

La participación de los trabajadores en la empresa tiene tres tipos de orientaciones fundamentales:

1. *Ética*. El reconocimiento de que el trabajador no es un simple engrane de la maquinaria, su reconocimiento como persona conduce a su realización en el trabajo, a la creación de condiciones que permitan satisfacción en el trabajo que estimule la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad colectiva.
2. *Política-Sociales*. Reconocimiento del derecho de los trabajadores a negociar sus condiciones de trabajo y a participar en el diagnóstico, diseño y soluciones relacionadas con el trabajo. Asimismo, de participar en las decisiones de transformación total o parcial de la empresa.
3. *Económicos*. Potenciar su participación en la mejora de la productividad y de la calidad de la producción de mercancías y servicios (Montero, 1987; Brevière, 1983 y Gustavsen, 1980).

Así como no hay un modelo de democratización del trabajo, tampoco existen métodos de participación exclusivos y universales. La participación de los trabajadores puede darse en diferentes niveles y profundidades. Puede generarse desde niveles superfi-

ciales, pero básicos, como el derecho a la información y a la consulta. Puede llegar a niveles esenciales de la empresa como es la toma de decisiones a través de estructuras organizacionales consideradas como consejos de empresa, codecisión en comités. En cada país la democratización del trabajo asumirá expresiones y características específicas.

DEMOCRATIZACIÓN DEL TRABAJO Y SINDICALISMO EN MÉXICO, ENTRE LO DESEABLE Y LO POSIBLE

La participación es un elemento clave en la democratización del trabajo y de la sociedad y asume diferentes significados según los contextos históricos y sociales en donde se impulse, ya que hay mediaciones como el sistema político, los sistemas de relaciones industriales, formas culturales que influyen en sus contenidos y en sus posibles direccionalidades.

En América Latina han existido diversas experiencias de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, pero su naturaleza no es totalmente similar a la conocida en los países europeos. En Bolivia, en los primeros años de la década de los cincuenta, cuando el Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR), tomó el poder político, los mineros hicieron valer sus derechos y alcanzaron la nacionalización de las tres compañías privadas más importantes y el esta-

blecimiento de un elemento de control obrero sobre la administración de las minas. Este experimento empieza a mostrar su agotamiento a partir de 1956 y es en 1963, con las tesis de Colquiri, que se da por culminado. En 1972 aparece un nuevo impulso de participación obrera en las minas e intenta abarcar al conjunto del sistema político, pero queda frustrado prácticamente desde su nacimiento (García, 1994).

El caso chileno es clásico en la discusión de la participación de los trabajadores. En 1970, con la llegada de Salvador Allende a la presidencia de ese país, se planteó entre gobierno y organizaciones obreras la cuestión de la participación de los trabajadores en la empresa, situación que se concretó por medio de un sistema de administración de la empresa entre gobierno y trabajadores que abarcó a las más importantes industrias como la minera, la bancaria, la del cobre y la del petróleo. En este proceso la Central Única de Trabajadores (CUT), que agrupó a la casi totalidad del sindicalismo chileno, desempeñó un papel fundamental. Este experimento se frustró en el año de 1973 con la imposición de la dictadura militar (García, 1994).

En Venezuela, en donde existe un corporativismo sindical arraigado, aparece en el año de 1945 la participación de los trabajadores en el Consejo de Economía Nacional. Pero es a partir de 1966 que se hará extensiva la

participación de los trabajadores a otras instituciones de la administración pública. Con relación a la empresa privada, la participación de los trabajadores venezolanos se da en tres formas: una vinculada a la propiedad del capital, otra con respecto a las utilidades de la empresa, y una tercera, referida a la participación en la gestión de la empresa. Si bien estas formas están amparadas por diversas leyes y normas jurídicas, no garantizan la obligatoriedad de la participación de los trabajadores en los órganos de dirección, ni su existencia en los contratos colectivos de trabajo.

Con ello, a partir de 1980, con el diseño del Proyecto de Cogestión planteado en el VIII Congreso de Trabajadores, se planteó la necesidad de avanzar hacia una democracia participativa, utilizando la cogestión (López, 1994).

En México también se pueden ubicar experiencias importantes de participación de los trabajadores en la gestión y dirección de las empresas. Durante el cardenismo se gestaron dos casos de participación de los obreros en la administración de las empresas; una en el sector ferrocarrilero y otra en el petrolero. Los ferrocarrileros tuvieron el control administrativo total de la empresa Ferrocarriles Nacionales de México, propusieron planes de reorganización del sistema ferroviario que tuvieron pocas posibilidades de prosperar por el insuficiente apoyo económico del gobierno y por la frag-

mentación de los ferrocarrileros causada por el enfrentamiento entre la administración controlada por ferrocarrileros y la organización sindical. Con Ávila Camacho en la presidencia, se da por terminado tal experimento obrero al ser considerado económicamente inviable, pese a los síntomas de reactivación financiera logrados en esa gestión obrera y por la incapacidad entre los propios trabajadores para conciliar sus intereses (Ferronales, 1942).

Pero también los empresarios han generado iniciativas para establecer formas de gestión descentralizadas que propicien una mayor participación de los trabajadores en el proceso productivo. En enero de 1960 un grupo de empresarios propone instaurar un capitalismo popular mediante la compra de acciones por parte de los trabajadores, para convertirse en copropietarios o socios de las industrias. Una parte del movimiento obrero organizado critica esa posición ya que pretende:

- a) aminorar, confundir y adormecer la conciencia clasista del movimiento obrero,
- b) que con el pretexto de que los trabajadores también serán copropietarios los capitalistas demandarán la desaparición de los sindicatos,
- c) la nulificación del derecho de huelga y la desaparición de toda demanda de mejoramiento de los obreros,
- d) detener la iniciativa estatal de continuar con la nacionalización de

nuevas industrias y servicios públicos (Engrane, 1961).

En la década de los setenta se forjaron experiencias significativas de cogestión: en el año de 1973, el presidente de la República, destacó la importancia de crear Comités Técnicos de Empresa para impulsar la productividad de las empresas vinculadas a un Programa Nacional de Desarrollo y Bienestar. Bajo esta perspectiva surgieron los Comités de Fábrica en tres de las empresas que componían el Complejo Industrial Sahagún (CIS); Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril (CNCF); Diesel Nacional (DINA) y Siderúrgica Nacional (SIDENA). La experiencia que estos comités abonaron constituyó un esfuerzo por desarrollar un proceso de democratización en la gestión técnico-productiva que no logró afianzarse lo suficiente dadas las complejas estructuras de las empresas y la existencia de una colectividad obrera alejada de problemas de transformación y organización del proceso productivo (García, 1994).

Otro tipo de experiencias se localizan en la administración de empresas paraestatales y en algunas instituciones de la administración pública, en donde representantes sindicales integran los consejos de administración, como son Ferrocarriles Nacionales de México y el Instituto Mexicano del Seguro Social, por mencionar algunos ejemplos.

De los casos mencionados, pese a sus especificidades y momentos his-

tóricos, se pueden derivar algunas tendencias:

- a) El Estado ha sido el principal promotor de la participación de los trabajadores en las empresas
- b) La participación obrera en las empresas no ha sido una estrategia fundamental del movimiento sindical
- c) El control o participación en la administración de las empresas no se orienta a la superación del autoritarismo en el trabajo
- d) Los sindicatos no cuentan con una estructura organizativa para intervenir en el espacio de la producción bajo una óptica de cogestión
- e) El corporativismo puede coexistir con cierto tipo de cogestión y bilateralidad en las relaciones laborales
- f) En la mayoría de los casos la participación de los trabajadores no es una obligación para los empresarios, ya que no está reglamentada jurídicamente

Estos ejemplos de participación de los trabajadores en la gestión o en la propiedad de las empresas son referentes históricos que, más allá de su éxito o fracaso, permiten reflexionar sobre la existencia exclusiva de una sola forma de producción: del *one best way* taylorista.

El Estado mexicano promueve la participación de los trabajadores en las

empresas, pero la forma en que la ha impulsado poco tiene que ver con la concepción de la democratización del trabajo, sobre todo en el contexto de políticas de ajuste estructural actual.

A partir de la década de los ochenta, con la aplicación de las políticas neoliberales y como respuesta a la crisis económica en el país, se inicia un proceso de reconfiguración de las relaciones entre economía, Estado y trabajo. La reestructuración capitalista se impulsó a través de la constitución de un nuevo modelo de acumulación de capital, de la reforma del Estado y la reestructuración productiva.

Ante la crisis del modelo de desarrollo de sustitución de importaciones se gestó la formación de un nuevo proceso de acumulación de capital basado en las exportaciones, lo que permitiría a nuestra economía su articulación al nuevo orden económico mundial y reiniciar con el crecimiento económico perdido. La reconfiguración de las relaciones capitalistas en el país se emprendieron a partir de tres acciones gubernamentales: a) privatización de empresas paraestatales, b) desregulación (comercial y de inversiones extranjeras) y c) apertura comercial.

La prolongada duración de la crisis económica en el país pone en entredicho a las políticas neoliberales mencionadas, además, cada vez es más incierto que la reactivación de la economía radique en el control de la inflación. Sin embargo, no queda duda

de los efectos negativos de esas políticas estatales en la reproducción social de la fuerza de trabajo. Por lo menos en tres niveles se pueden observar estos impactos:

- a) disminución de los salarios reales
- b) incremento del desempleo
- c) compactación de prestaciones sociales

El deterioro de estos elementos claves de la política laboral demuestra la subordinación de ésta a las políticas económicas neoliberales, lo que contribuye al debilitamiento de los sindicatos en la gestión de esos espacios, que en el pasado configuraron los cimientos del poder sindical.

Asimismo, la mundialización de la economía impone nuevas formas de competitividad que se basan en ventajas comparativas como la educación y las innovaciones tecnológicas de proceso, pero la mundialización no es un proceso homogéneo y que beneficie por igual a todas las naciones, al contrario, es un proceso de integración contradictorio y desigual en el que los países latinoamericanos no pueden excluirse pese a que no han sido beneficiados económicamente como se había pronosticado por instituciones financieras internacionales y los estados nacionales.

En el juego económico de las naciones, al terminar el siglo, la productividad y la calidad de la fuerza de trabajo, de las mercancías y servicios, son los

ejes de la riqueza y con seguridad la hegemonía de algún país dependerá en el siglo XXI del poder económico y no del militar (Thurow, 1994).

En el país, el incremento de la productividad y la elevación de la calidad, más que ser una moda sexenal es una exigencia del proceso productivo orientado a la producción de mercancías para la exportación. La crisis económica, de la cual aún no salimos, también fue una crisis de productividad asignada por la existencia de barreras proteccionistas a la industria y al comercio y por las limitaciones del patrón sociotécnico del modelo de sustitución de importaciones (de la Garza, 1993).

Como respuesta a las rigideces en la tecnología, en la organización del trabajo y en las relaciones laborales apareció la solución en la automatización flexible, en la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y en la readecuación de relaciones laborales; todas estas transformaciones del trabajo determinadas y subordinadas a las necesidades exclusivas del capital. De este conjunto de cambios laborales, la flexibilidad de las relaciones laborales (tanto numérica funcional y salarial) es en la que ha descansado la modernización de la industria mexicana. Esta estrategia empresarial se ha puesto en práctica por medio de la mutilación de contratos colectivos y la aparición de empresas que nacen siendo flexibles. De cualquier forma el esfuerzo de armar

nuevas relaciones laborales acordes con los tiempos modernos de producción, ya sea con bilateralidad o sin ella, tiende a otorgarle mayor decisión a los empresarios en el proceso de trabajo. Las mayores prerrogativas empresariales se constatan en el incremento en la subcontratación, en el trabajo temporal y en el eventual; en el reconocimiento de la capacitación como el elemento básico en la movilidad vertical y en la organización del trabajo que tiende a desplazar el criterio de antigüedad; en la movilidad horizontal y en las remuneraciones por productividad que minimizan paulatinamente a los salarios base.

Resulta difícil sostener a largo plazo incrementos de la productividad con base en la flexibilización de las relaciones laborales. Sobre todo en un contexto en donde todos los actores laborales tienen poca tradición y conocimiento respecto a la conceptualización, medición y negociación de la productividad. En consecuencia, el Estado y los empresarios, en 1992, concedieron el 2% de aumento por productividad, como si fuera un procedimiento similar a los incrementos de salario mínimo. En las empresas también existen dificultades enormes en la conceptualización y medición de la productividad, por ejemplo: Teléfonos de México, que se presenta como un caso de avanzada, ha caído en la tentación de plantear la productividad como resultado de una actividad individual y no de un trabajo colectivo.

Así entendida, la productividad genera mayores desigualdades salariales, estableciendo niveles de competencia entre los trabajadores que benefician a la intensificación del trabajo y a la desagregación de la fuerza de trabajo.

En menor medida, se ha buscado modificar la rigidez en la organización del trabajo. Entre las diversas nuevas formas de organización del trabajo que más relevancia han tenido en el medio empresarial están la calidad total y la polivalencia, de tal suerte que en lugar de hablar de la configuración de una nueva organización del trabajo sería más adecuado plantear hibridaciones organizacionales que poco tienen que ver con las deducciones teóricas y prácticas del ejemplar caso japonés. En este sentido, la participación de los trabajadores se reduce a la gestión limitada de su trabajo, a la solución técnica de los problemas relacionados con su trabajo directo, lo que lo excluye de la intervención en la dirección política y económica de la empresa. El involucramiento de los trabajadores en algunas decisiones respecto a su labor no está orientado a contrarrestar el autoritarismo fabril, al contrario, puede convertirse en un control más sofisticado de la fuerza de trabajo a través de la inducción de la corresponsabilidad y autorresponsabilidad obrera. El autoritarismo del trabajo puede subsistir con bilateralidad o sin ella, con diversas formas de participación obrera, con democracia sindical o sin ella y en sociedades democráticas.

Por razones de inversión y de una cultura tecnológica de los empresarios desfasada de las exigencias del nuevo juego económico las innovaciones tecnológicas son las que menos aplicaciones han tenido en las empresas. No obstante, se encuentran empresas con tecnología de punta, pero en ellas predomina el capital transnacional. Respecto al capital nacional éste se encuentra con mayores limitaciones económicas, políticas, culturales y de estrategia, para emprender procesos de modernización con cobertura nacional o de extensión considerable, de tal forma que nuevamente se plantean situaciones de desindustrialización y en los espacios productivos que son modernizados, ya sea parcial o totalmente, se mantiene el autoritarismo en la regulación del trabajo.

La participación simple y llana de los trabajadores en el diagnóstico y solución de problemas laborales no implica necesariamente democratización del trabajo. Esto último implica gestión, pero para la apropiación del trabajo no limitada a rebasar los efectos negativos de la organización científica del trabajo o para humanizar el trabajo, sino también para avanzar en el control de la dirección económica y política de la empresa que empieza desde la relación hombre-máquina. Pese a los contenidos, la extensión y los ritmos de la reestructuración productiva, ésta empieza a impactar a los sindicatos. Se puede observar que la tendencia de la flexibilidad del trabajo

incide en el debilitamiento del control sindical del trabajo. Pareciera ser que aún prevalece la idea de que la productividad y la calidad es una tarea exclusivamente empresarial, en la que los sindicatos son más que un colaborador un lastre necesario. Experiencias existen para demostrar lo contrario como los casos de Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASFA), Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), Frente Auténtico del Trabajo (FAT), entre otros.

El debilitamiento sindical en el control del trabajo y de su influencia política no puede conducirnos al planteamiento de una crisis sindical total y sin salida. En el modelo de desarrollo neoliberal la supremacía del mercado ha sido parcial. En lo político, más que liberar a las fuerzas políticas se han controlado por medio de reformas electorales y de la segmentación del corporativismo. Desde el Estado se concibió que la productividad y la calidad tenían lógicas encontradas con las tradicionales relaciones entre Estado y sindicatos, por ello desde el gobierno, y en las condiciones de reestructuración capitalista, se impulsó la constitución de un corporativismo más eficiente con los intentos de reforma del Estado y de cara a los espacios productivos, así aparece la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (Fesebes). Esta federación no pretende autonomía del Estado, sino desplazar a la Confederación de Traba-

jadores de México (CTM), Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), Confederación Regional Obrero Campesina (CROC), del control del movimiento sindical, pero ofrece como novedad la participación de los sindicatos que la integran en el proceso productivo.

El corporativismo sindical, mayoritario en el movimiento obrero, vive una situación de ambigüedad y contradicciones. El Estado utiliza al corporativismo para asegurar la aplicación de sus políticas neoliberales, pero bajo la presión de democratización de la sociedad y en la competencia electoral los sindicatos oficiales se perciben como un obstáculo. Por otro lado, la capacidad de negociación de los sindicatos disminuye con relación a los salarios, el empleo y la seguridad social, pero al mismo tiempo mantiene capacidad de intervención en algunas decisiones laborales, como en la pretensión empresarial de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Si bien durante el salinismo el corporativismo se fragmentó y debilitó, en lo que va del presente sexenio se ha fortalecido y la Fesebes, a pesar de integrarse en la reciente corriente sindical conocida como FORISTAS, no ha logrado levantar posiciones como en el pasado. Hasta ahora neoliberalismo y corporativismo han coexistido y no se observa su transformación en el corto plazo.

La crisis parcial del sindicalismo, la creciente flexibilización del trabajo y en las relaciones laborales con super-

pervivencia y reforzamiento del autoritarismo del trabajo, y la paulatina pérdida de control sindical en el mundo laboral, se ha acompañado de discursos y acuerdos laborales en los que el Estado intenta a toda costa imponer una nueva racionalidad al trabajo y a las organizaciones sindicales. En términos de prácticas, el Estado y los empresarios siguen impulsando la productividad y la calidad por medio del autoritarismo y a nivel discursivo se presentan enarbolando la democracia e impulsando la participación de los trabajadores en la gestión del trabajo, más que de las empresas. Al menos tres han sido los esfuerzos institucionales por construir un nuevo ambiente laboral:

a) *La democracia industrial.* Está planteada por el discurso presidencial del 10. de mayo de 1993. Parte de la redefinición de las organizaciones sindicales, en donde su fuerza estaría dada por su capacidad de intervención en el centro de trabajo, con relaciones laborales basadas no en el conflicto sino en la complementación entre capital y trabajo a partir de formas de consenso, de la cooperación y el diálogo. Tiene por objeto eliminar la fuerza corporativa de los sindicatos y entrar en un nivel de relación para mejorar la productividad y la calidad del trabajo.

b) *El Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad.* Este acuerdo, firmado en mayo de 1992, perseguía como objetivo fundamental la instauración de un nuevo modelo de industrialización con similitudes a las exitosas formas de producción japonesas. La competitividad se fincaría en el incremento de la productividad y en la elevación de la calidad con base en la introducción de innovaciones tecnológicas, de nuevas formas de organización del trabajo y de la constitución de relaciones laborales armoniosas y por consenso.

c) *La nueva cultura laboral.* El 13 de agosto de 1996 se firma el Acuerdo de los Principios de la Nueva Cultura Laboral entre las principales organizaciones sindicales oficiales y empresariales. A partir de este acuerdo se pretende la constitución de nuevos valores y ética laborales para incrementar la productividad de las empresas. Por medio de la creación de nuevas subjetividades se pretende transitar de relaciones conflictivas de trabajo a relaciones cooperativas y generadas por consenso.

De estos esfuerzos estatales y empresariales por crear una nueva institucionalidad de las relaciones laborales y de una racionalidad del trabajo

sustentada en la eficiencia y la productividad se pueden derivar las concepciones siguientes:

- 1) La productividad como eje articulador del proceso de producción determina la construcción de un nuevo orden laboral.
- 2) Desaparición del conflicto de clases y el reconocimiento de la formación de ambientes armoniosos de trabajo en los que priva el consenso y la concertación.
- 3) Un nuevo orden laboral, en donde la participación de los obreros se limita a la gestión de su trabajo y se traduce en una mayor corresponsabilidad en la marcha de la empresa.
- 4) Una nueva forma contractual basada en la negociación individual.

La participación que se promueve desde el Estado poco o nada tiene que ver con los planteamientos de la democratización del trabajo. La participación por sí misma únicamente tiene sentido para los empresarios, pero los trabajadores y sus organizaciones sindicales pueden retomar esta iniciativa y recomponerla a partir de un proyecto orientado a la apropiación del trabajo y con la aspiración a tener control en la economía y política de la empresa.

Si los sindicatos cada vez tienen menos influencia en las políticas estatales y disminuyen su control en el trabajo, se abre la exigencia de bús-

queda de espacios de articulación de la acción sindical como lo social y el centro de trabajo. Es un avance que los sindicatos mantengan la bilateralidad, aunque sea formalmente, pero el pragmatismo a largo plazo no puede ser eficaz. La democratización del trabajo centra su atención en el proceso productivo y más allá de la productividad busca una participación del trabajador en el control del trabajo, como situación previa o paralela al avance en la gestión de la propiedad.

La democratización del trabajo reconoce la existencia del antagonismo de interés de los actores laborales, pero esto no significa una posición antiproduccionista o que influya en una deficiente calidad de las mercancías. El conflicto no cancela la negociación y el consenso, como tampoco deriva mecánicamente en la huelga, su reconocimiento es parte fundamental de una nueva cultura política y laboral.

Al discurso estatal-empresarial de productividad-consenso-participación se le puede oponer el de mejora de las condiciones de trabajo-conflicto-democratización del trabajo. Ambos discursos presentan dificultades para orientar las prácticas laborales cimentadas en la flexibilidad y el autoritarismo. En el primer caso, hay contradicciones entre el discurso y las prácticas laborales reales de los empresarios y del Estado, en el segundo caso, la democratización del trabajo es incompatible con el autoritarismo laboral y social pero no imposible de lograrse.

Pasar de una participación técnica a una participación política en el proceso productivo exige el involucramiento de los sindicatos. Así como los partidos son necesarios para la democracia política, los sindicatos son fundamentales en la democratización del trabajo aunque tengan que readecuar estructuras para un reto de tal magnitud.

BIBLIOGRAFÍA

- Bensusán, Graciela *et al.*
1995 *Competitividad internacional versus democracia industrial*, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco y Fundación Friedrich Ebert, México.
- Bluestone, Irving
1977 "Creación de un mundo nuevo de trabajo", en *Revista internacional del trabajo*, vol. 95, núm. 1, enero-febrero.
- Bouvin, Ake
1977 "La nueva ley sueca de las empresas", en *Revista internacional del trabajo*, vol. 95, núm. 2, marzo-abril.
- Bovero, Michelangelo
1995 *Los adjetivos de la democracia*, Instituto Federal Electoral, Colección Temas de la Democracia, Conferencias magistrales 2, México.
- Brevière, Chr.
1983 "Información de los trabajadores en las empresas de Bélgica", en *Revista internacional del trabajo*, vol. 102, núm. 2, abril-junio.
- Bobbio, Norberto
1978 *El futuro de la democracia*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Boron, Atilio
1991 "La transformación de la democracia en América Latina: dilemas y perspectivas", en *El cielo por asalto* (Buenos Aires) año 1, verano.
- Campero, Guillermo
1978 *La participación laboral en la gestión del combinado industrial de Ciudad Sahagún*, INET, México.
- Castillo, Juan José
1987 "La experiencia de la autogestión yugoslava", en Tezanos, José Félix *et al.*, *La democratización del trabajo*, Ed. Sistema, Madrid.
1991 *La automatización y el futuro del trabajo; diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Clarke, R. D.
1982 "Participación de los trabajadores en la seguridad e higiene del trabajo en el Canadá", en *Revista internacional del trabajo*, vol. 101, núm. 3, julio-septiembre.
- Córdova, E.
1982 "Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Tendencias y problemas actuales", en *Revista internacional del trabajo*, vol. 101, núm. 2, abril-junio.
- Coriat, Benjamin
1992 *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI, México.
- Cressey, Peter y R. Williams
1991 *Participación en el cambio. Las nuevas tecnologías y el papel de la participación de los trabajadores*, Fundación Europea para las Mejoras de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín.
- Davis, Louis E.
1977. "Mejoramiento de la calidad de vida en los Estados Unidos", en *Revista internacional del trabajo*, vol. 96, núm. 1, julio-agosto.
- de la Garza Toledo, Enrique
1993 *Reestructuración productiva y*

- respuesta sindical en México*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa/Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Dy, Fe Josefina
 1978 "Humanizar el trabajo gracias a la tecnología", en *Revista internacional del trabajo*, vol. 97, núm. 4, octubre-diciembre.
- Engelen-Kefer, Úrsula
 1976 "Humanización del trabajo en la República Federal de Alemania. Un punto de vista laboral", en *Revista internacional del trabajo*, vol. 93, núm. 2, marzo-abril.
- Engrane
 1961 *Engrane*, núm. 42, época I, año III, 15 de enero.
- Fernández Santillán, José
 1995 *La democracia como forma de gobierno*, Instituto Federal Electoral, Cuadernos de divulgación de la cultura democrática 3, México.
- Ferronales
 1942 *Órgano informativo de Ferrocarriles Nacionales de México*, junio, p. 74.
- Fürstenberg, Friedrich
 1996 "La participación de los trabajadores en la empresa", en *Revista Trabajo*, núm. 1, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.
- García V., Carlos
 1994 "Ejemplos de participación de los trabajadores en las empresas de América Latina", en *Cogestión, participación de los trabajadores en el desarrollo de las empresas*, Fundación Friedrich Ebert, Temas Laborales, núm. 2, México.
- Gómez Tagle, Silvia
 1995 "La democracia históricamente posible", en *Los adjetivos de la democracia*, Instituto Federal Electoral, Colección Temas de la democracia, Conferencias magistrales 2, México.
- Gustavsen, Bjorn
 1980 "Mejora del medio ambiente de trabajo: ¿una nueva estrategia?" en *Revista internacional del trabajo*, vol. 99, núm. 2, abril-junio.
- López H., Danellys
 1994 "Democracia industrial en Venezuela: formas de participación de los trabajadores en las empresas", en *Cogestión, participación de los trabajadores en el desarrollo de las empresas*, Fundación Friedrich Ebert, Temas Laborales, núm. 2, México.
- Merino, Mauricio
 1995 *La participación ciudadana en la democracia*, Instituto Federal Electoral, Cuadernos de divulgación de la cultura democrática 4, México.
- Montero, José Manuel
 1987 "Las experiencias sobre la participación obrera en la empresa. Balance de investigaciones", en Tezanos, José Félix *et al.*, *La democratización del trabajo*. Ed. Sistema, Madrid.
- O'Neill-Breuning, Oswald Von
 1974 *La constitución de la empresa*, Ed. Hispano Europea, Barcelona.
- O. Vetter, Heinz *et al.*
 1974 "La cogestión en Alemania", en *Cogestión, participación de los trabajadores en el desarrollo de las empresas*, Temas Laborales, núm. 2, Fundación Friedrich Ebert, México.
- Salazar, Luis y José Woldenberg
 1995 *Principios y valores de la democracia*, Instituto Federal Electoral, Cuadernos de divulgación de la cultura democrática 1, México.
- Tezanos, José Félix *et al.*
 1987 *La democratización del trabajo*, Ed. Sistema, Madrid.
- Thurow, Lester
 1994 *La guerra del siglo XXI*, Ed. Vergara, Buenos Aires.
- Webb, Sydney y Beatrice
 1897 *Industrial Democracy*, Londres.