

PRESENTACIÓN

Anhelos naturales del hombre que trabaja ha sido por siglos establecer su propia industria, es decir, como diríamos en términos actuales, instalar un negocio de su propiedad. Así como desde la época medieval el compañero del taller artesanal luchaba por desprenderse del maestro y fundar su taller, el trabajador de hoy lucha por su independencia respecto del patrono o empleador y procura su liberación en un justificado afán de aprovechar para sí el fruto de su esfuerzo, no por sentirse humillado o explotado, ya que estos sentimientos pueden decirse han desaparecido en la relación laboral moderna, sino por alejarse de toda forma de servilismo y desligado de compromisos que pugnan con su personalidad. El ser humano entiende que debe dedicar parte de su existencia al trabajo, pero anhela hacerlo más en su beneficio que en beneficio ajeno. He ahí el *substratum* de las actuales concepciones independentistas.

Hacia la formación de empresas y establecimientos, grandes o pequeños, ambiciosos o modestos, propiedad de los trabajadores, ha sido orientada una reciente reforma del artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuya redacción se contempla este ideal y se ofrece el apoyo oficial. La organización de estos negocios podrá tener lugar con la exclusiva participación de los propios trabajadores o a través de sistemas complementarios regulados por la legislación nacional, en los que puedan participar organismos de otros sectores, pero siempre que sea de dichos trabajadores el interés mayoritario.

Ha sido intención del moderno constituyente dar impulso —como en el texto de la reforma se dice— a nuevos criterios de equidad social y productividad, para que los sectores social y privado de la economía nacional integren empresas que, aunque sujetas a ciertas modalidades, mejoren la producción, amplíen la distribución y consumo de bienes y servicios de utilidad colectiva y eleven el nivel de vida personal y familiar de obreros y campesinos. Fomentar y proteger este tipo de actividad económica es parte importante del actual programa de desarrollo del país.

La investigación académica realizada nos condujo a revisar, en un primer plano, la literatura sobre la materia publicada por la Organiza-

ción Internacional del Trabajo, entre cuyos ensayos encontramos uno de gran interés sobre la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales (clasificación ISBN-90-2-301988), edición del año 1981, el cual no sólo nos sirvió de guía para el planteamiento y desarrollo del tema sino que nos facilitó parte de la bibliografía de apoyo, localizada en el acervo de su oficina en México. El resto de la documentación utilizada fue tomada de otros textos que sirvieron para integrar la idea inicial, no orientada con exclusividad a la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas, sino a su participación en negocios de su propiedad, en los cuales asuman plena responsabilidad en su operación y resultados.

Debemos confesar que esta idea, aunque novedosa entre nosotros, ya ha sido puesta en práctica en muchas naciones desde hace varios años, y a los múltiples ejemplos hoy en ejercicio se ha enfocado nuestro trabajo, producto de una intención académica surgida en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México: dar forma jurídica a una reglamentación técnica del párrafo séptimo del expresado artículo 25 constitucional, al tener lugar recientes simposios y seminarios sobre diversas acciones laborales en defensa del trabajo humano y de los derechos humanos. En dichos eventos se planteó el problema sobre los alcances de un programa destinado a la organización de empresas de los trabajadores, no sólo por haberse puesto en ejecución con diversos resultados algunos intentos de autogestión, prohibidos más por el interés de atender exigencias de ocupación y de crear empleos, que el de conducir a nuestros obreros a nuevas experiencias en el campo de la productividad o el servicio.

Los resultados no han sido todo lo halagüeño que se esperaba; sin embargo, los organismos creados están funcionando, con dificultades pero con las más loables intenciones. Estos resultados condujeron a la división del estudio en las tres partes en que se presenta: la de la legislación que se ha acogido a la autogestión; la de los comités de empresa donde participan empresarios y trabajadores, y una última sección dedicada a los sistemas nacionales de cogestión Estado-sindicatos y algunos intentos autogestionarios. En la primera se hace una revisión de los sistemas puestos en práctica por los países socialistas como parte de un desahogo a la dirigencia oficial y a la necesidad de inducir hacia nuevas metas el trabajo no industrial. En la segunda, aquellos que están tomando fuerza en la Comunidad Económica Europea con la colaboración sindical y en otros países como Estados Unidos de América, Gran Bretaña, Japón y Canadá, en los que esta participación no se acepta

pero en los cuales se reglamentan otras formas legales ajustables a sus principios liberales e individualistas.

Los sistemas de autogestión son bastante similares y van desde aquellos en los que la propiedad de las empresas es total y exclusiva de los trabajadores, hasta aquellos en los que la administración pública, sin otorgar dicha propiedad a los obreros, les hace grandes concesiones y les otorga beneficios económicos, de los que derivan derechos completos de gestión. En estos sistemas las empresas son dirigidas de hecho por asambleas donde la colectividad obrera asume el control absoluto de los negocios, distribuye las cargas de trabajo, acuerda las ayudas y auxilios económicos y dispone total o parcialmente de las ganancias o utilidades obtenidas; se les permite crear fondos sociales para efectuar reinversiones o pagos extraordinarios. Estos organismos requieren del apoyo del poder público para su funcionamiento, por lo que sus vínculos con las autoridades son muy estrechos, a grado tal, que ha sido en la planificación nacional del desarrollo donde han encontrado eco y realidad.

El sistema se fundamenta, por regla general, en la propiedad social, pero sin abandono de la práctica de una economía de mercado, excepción hecha de los países socialistas, que producen para su consumo interno y en corta escala para la exportación. En estos sistemas los trabajadores participan en tres niveles: el institucional propiamente dicho; el particular de fábricas y talleres, y el relativo a la transportación, distribución de productos o la atención de necesidades domésticas. Cada nivel integra unidades para el trabajo en comunidad, adopta sus propias decisiones, ajusta su productividad a las características político-económicas del país y establece un régimen de propiedad colectiva con base en métodos participativos. Las diferencias se zanján a través de criterios solidarios en los que la conciencia de grupo predomina sobre la individual.

En cuanto a los sistemas de participación, sólo pueden tener lugar a nivel de empresa, ya que en ellos no son los trabajadores quienes adoptan la totalidad de las decisiones, sino que es el consenso político-empresarial el predominante, por intervenir los sindicatos de modo preponderante, los partidos políticos, la iniciativa privada y el gobierno, este último al favorecer y fomentar una legislación especial tendiente a un nuevo tipo de relaciones obrero-patronales. La participación no es por esta razón la simple cogestión del derecho del trabajo, pues las acciones obreras adoptan expresiones particulares y nuevas técnicas de gestión que faciliten la comunicación con el patrono.

En la participación lo importante es el proceso de negociación más que la negociación misma, el poder decisorio más que los beneficios, el concepto de justicia social más que el de propiedad. No se pretende

el abandono de los objetivos de orden económico tendientes a mejorar la eficacia de las empresas, ni tampoco minimizar los rendimientos. Lo pretendido con la participación, según lo contemplamos en un extenso análisis de derecho comparado, es la mejoría cuantitativa y cualitativa lograda con la asociación de los trabajadores en el marco productivo, con el empleo de la mano de obra bajo el auspicio sindical y con la introducción de nuevos métodos de actividad. La participación, en suma, es el reconocimiento que hace el trabajador de su labor; su voz en ciertas decisiones, la consulta a él dirigida, la información que se le proporciona en relación con su trabajo. Hoy día, el progreso de una empresa sólo será posible en la mayor o menor medida que se otorgue a la colaboración obrera.

Apuntamos en la parte final el cuadro de las realizaciones nacionales, que si no han llegado al grado de organización de otros países, constituyen ya intentos formales de trabajo asociado. Nuestros métodos de gestión son aún rudimentarios; no obstante, se debe reconocer que avanza día con día la participación de los trabajadores a través de la concertación, del tripartismo y del trabajo intenso de las comisiones mixtas de cada negociación, unas ordenadas por la legislación para resolver problemas reglamentarios, de seguridad e higiene, de capacitación y adiestramiento; otras para la conciliación de intereses, la admisión de trabajadores, la preparación de escalafones. Si bien es cierto que en nuestro medio laboral a los obreros han interesado en mayor grado las reivindicaciones clasistas que su influencia en organismos de codecisión; que para nuestros sindicatos cuenta más su participación política que la empresarial, y que a nuestros empresarios no gustan los métodos participativos; pese a todo esto, se viene imponiendo la cogestión y no tardaremos mucho tiempo en aceptarla y reglamentarla. Nuestro objetivo, al presentar este estudio, es que nuestros círculos obrero-patronales estén preparados para recibirla y coadyuvar a reglamentarla.