

Editorial

COGESTIÓN EMPRESARIAL Y EDUCACIÓN

La noción de participación de los obreros en la gestión empresarial no es una noción unívoca. Es cierto que suena a algo comprensible; pero al recorrer los términos, participación, obreros, empresa y gestión, la noción va tomando diversos matices, que a veces son de suma importancia. Tenemos, por ejemplo, la palabra participación. Una modalidad es hacer partícipe a los obreros de la mera información de lo que sucede en la fábrica, otra cosa es el derecho a ser consultados, otra la participación en las decisiones, que pueden atañer a asuntos ligados o con el personal, o con lo social, o con lo económico y financiero de la empresa, o una participación omnímoda en todo lo empresarial. Lo mismo se podría discutir qué se entiende por obreros, por empresa y por gestión empresarial. La noción de participación de los obreros en la gestión empresarial toma, pues, diversas acepciones que resultan de la mera situación escalar de los términos, que todavía, para hacer la noción más compleja, están ligados a consideraciones geográficas, históricas, de lucha de clases, y aun al hecho importante de que se viva en una economía planificada o no planificada. No es de extrañar por tanto que la coparticipación se haya aclimatado diferentemente a lo que cada país es.

No podemos en este instante definir cuál es la clase de participación que queremos para México. Queremos la ideal, la más perfecta. No podemos decir más. Creemos que la definición de participación, como la participación misma, tendrá que ser algo que existencialmente se irá definiendo a sí mismo, como todas las cosas vitales que tocan a los pueblos en lo fundamental.

La cogestión es y ha sido una meta de la democracia industrial; pero, dados los elementos necesariamente humanos que han entrado en escena y las tensiones de los participantes que tenazmente defienden su feudo, la cogestión de hecho no ha llegado en parte alguna del globo a la planicie de la perfección y la armonía. Países con largos años de lucha por la cogestión revelan en gran parte de su masa trabajadora: apatía, desilusión por lo logrado, o un ver en la cogestión la posibilidad del logro egoísta, más que una comunidad de trabajo. Por lo tanto, sería ingenuo considerar a la cogestión, a estas alturas por lo menos, como la panacea de todos los males sociales.

Sin embargo, sí es una meta digna de ser alcanzada en el contexto del cambio social. No sólo es en sí un logro de la equidad. No sólo es ella un

palenque de lucha en que el obrero toma conciencia de su propia personalidad, de ser él necesario en la empresa y de ser tomado en cuenta; sino que ahí puede adquirir —la experiencia lo ha dado en otros países— una visión más amplia de servicio y de englobamiento en los problemas sociales y políticos del país. (Esto es trascendental).

Siempre fue difícil la conquista de la cogestión, en todas las latitudes. En México sin duda que revestirá especial dificultad. No ha habido aquí como en algunas otras partes, el fuego casi sagrado y casi limpio de la lucha reivindicadora de las clases trabajadoras, que han visto en la ley de participación casi el final de una conquista. En México, cuando el obrero apenas comenzaba a luchar, fue entregado por sus líderes a ser mero instrumento político del poder. Como fue entregada la Casa del Obrero Mundial a Carranza en su lucha contra Villa y Zapata, perdiendo su apoliticismo y su radicalismo. Como fue comprada la naciente CROM por Calles en una promesa de mutuo apoyo. (Cfr. Salvador Hernández, “La Revolución mexicana y el movimiento obrero”. *Revista de la Universidad de México*. Octubre, 1973). No ha existido una mística histórica. Fue deturpada.

El nudo gordiano de la situación democrática en México es el entrelazamiento de dos fuerzas en simbiosis colosal: el Partido Revolucionario Institucional y el Sindicato. Ninguno tendría el poder que tiene, si no hubiera recibido el apoyo del otro, y ambos representan un bloque monolítico de poder aplastante. El PRI ha necesitado el apoyo del sindicalismo y a cambio le ha dado todo al sindicato, hasta convertir a sus miembros en una nueva clase media poderosa: sindicatos industriales, de burócratas, de maestros: todos favorecidos, todos apoyando. Romper esa tenaza antidemocrática es, hoy por hoy, imposible. Por otro lado, el sindicato sabe cómo manejar al capital: sus líderes “se arreglan” con los empresarios, y al obrero le tiran las mentiras o las migajas de los arreglos. Firme con el gobierno, firme con la empresa, el sindicato mexicano resulta inamovible. Y la visión de una verdadera democracia laboral parece una quimera.

La única fuerza que podría rehabilitar al obrero sería su genuina representación, lejos del sindicalismo corrupto y omnipotente. Sólo así se podría relocar al sindicato y alcanzar una más equilibrada democracia industrial y política en México. Casi suena a utopía hablar de cogestión en el ambiente mexicano del trabajo. Pero así empezaron las luchas: por utopías. La base de esta utopía: formar en el pueblo mexicano —en los que serán dirigentes y en el trabajador— una conciencia social que finalmente lleve hasta la democracia empresarial de la coparticipación. Aquí es donde entra el papel lento tal vez, pero decisivo, de la educación. Preparar la gente que un día sea capaz a través de crítica, de razón, de valor (casi de exorcista) y nuevos planteamientos, de efectuar la catarsis del sindicato mexicano, vía la sana coparticipación y la legítima y eficaz representación.

Creemos que el esfuerzo vale la pena, si es que la patria vale la pena. He aquí unos lineamientos de lo que la educación podría aportar. Decimos

lineamientos, ya que la determinación de toda la estrategia saldrá del estudio, de las circunstancias y, en último término, del esfuerzo conjunto de cuantos vean en esto algo digno por qué luchar.

Estrategias:

- 1) Será tarea de centros de estudio e investigación, la crítica seria de la actual situación de las relaciones laborales en México; así como el ir trazando las líneas de una nueva democracia laboral.
- 2) Dicha crítica hará recapacitar a las clases contendientes en lo que deberá ser su nuevo papel en las relaciones capital-trabajo; hasta llegar eventualmente —en una base consensual entre ambos— a plasmar en la legislación las normas de sus nuevas relaciones.
- 3) Al mismo tiempo que se sientan las bases legales de la coparticipación, se evitarán los posibles escollos en que han naufragado algunos otros países, y que son una posibilidad en el nuestro. Nos referimos concretamente al peligro de que los comités de fábrica, o como se les llegue a nombrar, fueran absorbidos o por la empresa o por el sindicato. La representación obrera tiene que mantenerse libre de todo manipuleo para ser genuina y eficaz.
- 4) La educación tendrá que ver directamente con la preparación —en la coparticipación en particular y en la concientización social en general— de los futuros jefes de empresa. Un programa bien diseñado y dosificado será diseñado con este fin en la universidad y en la preparatoria.
- 5) Es de esperarse que de la primaria, secundaria y escuelas vocacionales emerjan los que serán los legítimos representantes del obrero en la gestión empresarial. Ahí se les preparará para el liderazgo imbuyéndolos en el conocimiento de lo que es la realidad industrial y en lo que debe ser, y cómo actuar para que pueda serlo.
- 6) Si se quisieran resultados a largo plazo, tal vez los cinco puntos anteriores bastarían. Pero tendríamos que esperar quince años para verlos. Siendo la solución de urgencia, se atacará desde ahora la concientización, tanto de patrones como de obreros, en una especie de educación continuada, para que los cambios cuanto antes posible comiencen a gestarse.

Algunos críticos nos podrían argüir que nos centramos en lo industrial, abandonando con ello dos campos importantes de renovación social, como son el campo mexicano y la política. Estamos conscientes de ello y esperamos que a su tiempo les haremos entrar en su enclave.

Ahí va, al viento, esta semilla. Para que la recojan los hombres de buena voluntad. Para que la teman los que no lo son. Y brote la necesaria lucha. Para que el gobierno, gestor del bien común, la considere seriamente como saludable a la patria, ya cansada. Una semilla de dignidad humana, de equidad, de paz social, en la Comunidad de trabajo que debe ser la empresa.

