

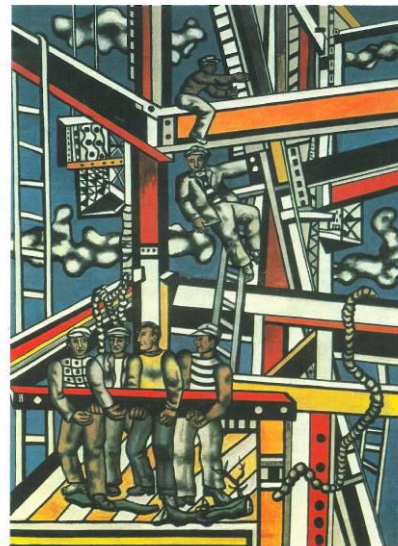
Presentamos un gui3n realista y maximalista a la vez para gestionar, paso a paso, las empresas de forma participativa, desde las condiciones de trabajo hasta las cuentas y los presupuestos, pasando por la gesti3n del tiempo de trabajo y la definici3n del qu3 producir y c3mo hacerlo. Los empleados son hoy los depositarios de un poder-hacer muchas cosas que est3 esperando una oportunidad. Pero s3lo si el mundo del trabajo aprende a fusionarse con el entorno que lo rodea, si acierta a construir puentes con la sociedad, con la ciudadan3a de la que form3 parte, se empezara a preparar la transici3n hacia una sociedad m3s sostenible en lo social, lo cultural y lo ambiental, a otra forma de vivir y de consumir. Al final, la cuesti3n no es tanto el conseguir que tambi3n en las empresas penetren los derechos que rigen (precariamente) fuera de ella (derecho a participar, a estar informados, a ser tratados como ciudadanos y no como seres tutelados, a autogestionarse y no a ser gestionados). La cuesti3n es, despu3s de echar un vistazo a ese car3cter difuso, permeable y disperso de las empresas de hoy en d3a, si existe alguna posibilidad de que se asiente de forma perdurable una democracia pol3tica, econ3mica, ambiental y educativa fuera de ellas si dentro de ellas no sucede lo mismo.

Armando Fern3ndez Steinko (Madrid, 1960) curs3 estudios de literatura, Historia y sociolog3a en Alemania Federal y Canad3, y en la actualidad imparte docencia en la Universidad Complutense de Madrid. Ha colaborado en numerosos proyectos de investigaci3n relacionados con la democratizaci3n del sistema empresarial moderno y este trabajo es en cierta forma una destilaci3n de aquellas experiencias. Es colaborador habitual en revistas nacionales y alemanas. Entre otras cosas, ha publicado «Comunidad y ruptura en la modernizaci3n industrial de Espa3a» (Premio de Tesis Doctorales 1992).



Armando Fern3ndez Steinko

DEMOCRACIA EN LA EMPRESA



DEMOCRACIA EN LA EMPRESA

ARMANDO FERN3NDEZ STEINKO

SINOPSIS

Presentamos un gui3n realista y maximalista a la vez para gestionar, paso a paso, las empresas de forma participativa, desde las condiciones de trabajo hasta las cuentas y los presupuestos, pasando por la gesti3n del tiempo de trabajo y la definici3n del qu3 producir y c3mo hacerlo. Los empleados son hoy los depositarios de un poder-hacer muchas cosas 'que est3 esperando una oportunidad. Pero s3lo si el mundo del trabajo aprende a fusionarse con el entorno que lo rodea, si acierta a construir puentes con la sociedad, con la ciudadan3a de la que forma parte, se empezara a preparar la transici3n hacia una sociedad m3s sostenible en lo social, lo cultural y lo ambiental, a otra forma de vivir y de consumir. Al final, la cuesti3n no es tanto el conseguir que tambi3n en las empresas penetren los derechos que rigen (precariamente) fuera de ella (derecho a participar, a estar informados, a ser tratados como ciudadanos y no como seres tutelados, a autogestionarse y no a ser gestionados). La cuesti3n es, despu3s de echar un vistazo a ese

carácter difuso, permeable y disperso de las empresas de hoy en día, si existe alguna posibilidad de que se asiente de forma perdurable una democracia política, económica, ambiental y educativa fuera de ellas si dentro de ellas no sucede lo mismo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. Objetivos y principios democráticos
2. Maximalismo y dinámica democrática
3. Este libro

Capítulo I: LA EMPRESA ¿TODAVÍA UN ESPACIO PARA LA TRANSFORMACIÓN?

1. Dos posiciones
2. Las cifras del tiempo de trabajo
3. Socialización en el trabajo
4. ¿Cualificaciones en extinción?
5. El tiempo libre ¿a costa o a partir del tiempo de trabajo?
6. Reducción de jornada y espacio empresarial
7. Innovación
8. Reconversión social y ambiental

Capítulo II: LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU CONTROL DEMOCRÁTICO

1. Democratizar hoy la gestión empresarial
2. Niveles de gestión
3. Grados de participación

Capítulo III: LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Seguridad e higiene en el trabajo
2. Simbología, estética y formas de trato
3. Autogestión de servicios sociales
4. Los pequeños tiempos y métodos aparentemente intrascendentes
5. Las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas
6. Las condiciones de trabajo en las grandes empresas

Capítulo IV: OTRA FORMA DE CONTRATAR Y DE FIJAR LOS SALARIOS

1. Los empleados contratándose y despidiéndose ellos mismos
2. Masa salarial y abanicos salariales
3. La clasificación profesional
4. El sueldo autodeterminado

Capítulo V: TIEMPO DE TRABAJO, DISEÑO DE PUESTOS Y GRUPOS DE TRABAJO

1. La gestión participativa del tiempo de trabajo
2. Diseño participativo de puestos de trabajo
3. Los grupos de trabajo

Capítulo VI: QUÉ PRODUCIR Y CÓMO HACERLO

1. Qué productos, con qué materias primas y para qué
2. Dos ejemplos: las taladrinas y los coches
3. La tecnología: de la implantación vigilada al diseño participativo
4. La organización global de la cadena de valor
5. El fordismo se puede superar
6. Externalización y dispersión territorial

Capítulo VII: LAS CUENTAS DE LA EMPRESA Y EL REPARTO DE SUS RENDIMIENTOS

1. Inversiones y confección de presupuestos
2. La eficiencia en la empresa democrática
3. Expansión, crecimiento y democracia en la empresa
4. Reparto de beneficios y reparto de resultados
5. La ambigüedad de las opciones de compra («stock options»)

Capítulo VIII: PROPIEDAD Y PARTICIPACIÓN

1. Propiedad sin participación
2. Poseer algunas acciones no es disponer de la empresa
3. La propiedad a pesar de todo

Capítulo IX: PROPUESTAS PARA LA TRANSICIÓN A LA EMPRESA DEMOCRÁTICA

1. Redefinir las reglas del juego económico internacional
2. Otro marco jurídico para otras empresas
3. Más cogestión, otra cogestión
4. Un esbozo de transición

BIBLIOGRAFÍA