

DEMOCRACIA EN LA EMPRESA

ARMANDO FERNÁNDEZ STEINKO
Madrid: Hoac. 2000
[330 páginas]

Recibido: 13 junio 2001

Aceptado: 17 junio 2002

Democracia en la empresa ofrece un menú interesantísimo sobre cómo gestionar la empresa aquí y ahora de forma participativa y, al mismo tiempo, eficiente. Eficiente en lo social, en lo ambiental y en lo humano, pero también en lo económico. El libro está estructurado en círculos concéntricos, desde todo aquello que sucede en los puestos de trabajo hasta las grandes decisiones estratégicas de la empresa (qué cosas o qué servicios producir, cuál es su función social, cómo organizar la cadena de valor añadido, cómo repartir los rendimientos empresariales etc.). Muchos de los temas y de los asuntos menudos tienen un tratamiento muy claro y sistemático. Así, el problema de la gestión democrática de la clasificación profesional –asunto que normalmente no se tiene en cuenta en los libros de gestión de personal a pesar de ser hoy una fuente de numerosos conflictos laborales y de incertidumbres– está explicado con la maestría de quien conoce bien el problema –el autor ha sido consultor de empresas públicas–. En general estamos ante una especie de manual para la introducción de la democracia en las empresas, para romper ese tabú que se maneja en los círculos del *management* según el cual sólo los expertos y los altos directivos tienen competencias para llevar a buen puerto una organización compleja. Lo que sorprende es que ni en círculos políticos de izquierdas, ni sobre todo en círculos sindicales, aparezcan más libros como éste, libros que demuestren que la autogestión empresarial no es una utopía, una moda pasada o una amenaza de mal gusto a los empresarios, sino que es una fuente de racionalidad empresarial y social, de humanización del trabajo y una palanca esencial para afrontar la más que pendiente reconversión social, económica y ambiental en el mundo. Lo más que se le parece a este esbozo de “democratización en clave maximalista”, como dice el autor, son los experimentos participativos de las ciudad brasileña de Porto Alegre, donde también se están dando combinaciones novedosas entre eficacia en la gestión municipal y participación directa de los ciudadanos. Hay una parte del libro –“El fordismo se puede superar”– que esboza lo que puede ser un cambio del actual sistema empresarial en el mundo más allá de la globalización y la actual vuelta al fordismo, un cambio que frene la polarización social y la pérdida de la calidad del trabajo en el mundo. Esta parte, que invita especialmente a la reflexión, está en línea con el libro *La segunda ruptura industrial* de Piore y Sabel, publicado por la editorial Alianza, que en los años ochenta abrió tantas esperanzas de superación del fordismo, de domesticación del sistema industrial occi-

dental. El autor, además, se esfuerza mucho en vincular la medida de democratización interna en las empresas con las medidas de organización y estructuración territorial de la economía –regionalización de la economía– para apuntar también la necesidad de democratizar las estructuras económicas internacionales a través de la creación de circuitos económicos regionales. Es un argumento a favor de la necesidad de atacar en el frente *micro* y en el *macro* a la vez, a favor de la democratización de las empresas como condición para la democratización de la economía regional y global, y poder así asentar también la democratización política, que está empezando a convertirse en una palabra vana y formal para muchos ciudadanos. Al final el autor esboza lo que entiende por una “transición hacia la empresa democrática” donde queda clara la complejidad, la interdependencia de los procesos de cambio social y empresarial. Un libro que hay que leer para ir perfilando alternativas a la gestión neoliberal de la sociedad, de las empresas y de la economía.

MAGDALENA BARAHONA MARTÍN
Departamento de Sociología, Ciencias Políticas y de la Administración y Filosofía
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Vigo