

Unidad, participación y cogestión

JOSE IGNACIO ARRIETA A.

Han transcurrido ya 44 años desde el 1er. Congreso de la CTV. Aquellos 219 delegados se transforman ahora en 1.278. Diversos han sido los avatares por los que ha pasado la Central. La lucha contra la dictadura la redujo a la clandestinidad. La democracia y el espíritu del 23 de Enero proclamaban la unidad sindical, pero las circunstancias político-sociales que desembocaron en la lucha armada la pusieron en crisis. Así, el III Congreso celebrado en Noviembre de 1959 hizo renacer la CTV bajo la consigna unitaria. Este fue un Congreso de mucha resonancia. Asistieron 1.200 delegados en representación de un millón de trabajadores organizados en 9 Federaciones nacionales y 20 regionales que agrupaban 687 sindicatos urbanos y 1.280 organizaciones campesinas. Los acuerdos de este Congreso según Hemy Croes "los respaldaba un movimiento sindical unido, pujante, en ascenso". Sin embargo apenas dos años después el IV Congreso (10-12 Diciembre 1961) consagró la virtual división que se anidaba fuertemente en el movimiento sindical.

Los conocidos hechos que violentaron la paz de la naciente democracia hicieron presa a su vez en el movimiento sindical. Las distintas concepciones de los comunistas rojos y los comunistas negros afloraban en estos momentos turbulentos para el país. Dos concepciones distintas marcaban rumbos diversos a socialdemócratas y comunistas, a la CTV y a la CUTV. Los primeros trataron de lograr el respeto por la libertad sindical, por la contratación y concertación entre Estado, patronos y sindicatos. Los segundos, por el contrario, trataron de enfrentarse al sistema capitalista y al Imperialismo con un carácter netamente revolucionario. Las dos tesis —la aceptación del pluralismo de la sociedad (Be-tancourt) y la lucha de clases (PCV)— se enfrentaban. Los adcos arrinconaban de este modo a los comunistas y la CTV dirigida mayoritariamente por AD se arrogaba la representación de los trabajadores. Las divisiones sucesivas en el campo de la izquierda con las consecuentes autocríticas correctoras de rumbo presentan este VIII Congreso de los Trabajadores nuevamente bajo el signo de la unidad sindical. Esta; sin embargo, se conforma ahora bajo el ala protectora y dirigente acciondemocratista. Con esta "nueva unidad" triunfan las tesis social-

demócratas y la burocracia sindical se fortalece.

EL VIII CONGRESO Y LA UNIDAD

Los 1.278 delegados son representantes de 24 Federaciones regionales (641), 43 Federaciones Nacionales (426) la Federación Campesina (100), el Comité Ejecutivo de la CTV (29), el Consejo Central (75) y el Tribunal Disciplinario (7). En el cuadro anexo puede observarse el peso de la representación partidista.

De las 68 Federaciones, AD domina 63, COPEI y MEP 2 cada uno, y una el MAS.

El pacto para la plancha unitaria se realiza sobre la base de una mayoría adeca en las principales instancias de poder (9 sobre 17 en el Comité Ejecutivo y 4 sobre 7 en el Tribunal Disciplinario). Este predominio permite a AD ser magnánimo en la victoria y presentar un clima de unión y concertación por el que viene luchando. Recuérdese el interés unitario que demostró la fracción sindical de AD en los momentos de tensión que vivió su partido. Un clima armonioso y unitario dentro de la Central Obrera se hace ahora necesario en vistas a la implantación del modelo cogestionario que se propone.

Es de notar que el peso específico de las fuerzas mayoritarias favorece más a la burocracia sindical que a una verdadera representatividad de las bases. Los mecanismos electorales de la CTV frenan el desarrollo de las minorías. Las elecciones son de tercer grado. Los representantes a las federaciones nacionales no están en proporción directa con el número de sus afiliados. A pesar de que AD fue abanderada y pionera en la lu-

cha por el sufragio directo y universal, sin embargo, la Central dominada por este partido mantiene alejados a los trabajadores de la escogencia directa de los respectivos comités ejecutivos. Esta falta de democracia interna explica el anquilosamiento y envejecimiento de ciertos dirigentes sindicales. Nos aparecen una serie de nombres idénticos desde los primeros congresos con goteos de nuevas caras sin suficiente relevo generacional. Por otra parte, el modelo cogestionario que se presenta ¿no será —debido a lo anterior— un coto dominado por una burocracia sindical sin real participación?

La coyuntura económica y política actual justifica la necesidad de la unidad sindical. El desempleo, el alto costo de la vida, la inseguridad industrial, la política económica y fiscal gubernamental... exigen un cambio de rumbo. Los economistas de la CTV, con la presencia cualificada del doctor Maza Zavala, presentan al Congreso el marco de referencia sobre la situación nacional en "El Análisis y Diagnóstico de la Actual Sociedad". La C.T.V., a través de sus diputados en el Parlamento, habría ofrecido un nuevo modelo de desarrollo. Era el momento de presentarlo. Fedecámaras lo había hecho a través de la "Carta de Maracaibo". Frente a las características de este modelo (ver M. Ignacio Puroy, SIC, Septiembre-Octubre 1980, pág. 349 y sgs.), la CTV ofrecería la Carta o Manifiesto de Margarita o Porlamar. El centro de la proposición estaría constituido por la propuesta de gestión obrera. El capital estaba inquieto. Suponía que el modelo sería un fiel reflejo del alemán. Pero este no es unívoco: ¿se parecería más al de las empresas del

REPRESENTACION PARTIDISTA EN LA CTV (En Porcentajes)

	FED. REG.	FED. NAC.	FED. CAMP.	COM. EJEC.	CONS. CENT.	TRIB. DIS.	TOTAL TOTAL
AD	53,6	57,6	73	48,3	54,7	57,1	56,3
COPEI	24,4	17,8	14	17,2	21,3	14,3	20,9
MEP	12,6	12,9	5	10,3	17,3		12,3
MAS	3,7	3,5		3,5			3,2
URD	2,3	2,8	5	6,9	2,7		2,8
MORENA	2,8	2,1	2	6,9	4,0		2,7
OTROS	0,6	3,3	1	6,9		28,6	1,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

carbón y acero o estaría más próximo al de la Ley de julio de 1976 para Empresas de 2.000 trabajadores que es menos participativo? ¿La Cogestión tendría como objeto todos los aspectos de decisión o se limitaría, de acuerdo a aquel modelo, a los problemas y decisiones que repercuten en el personal? ¿Iría más allá de una declaración de voluntades?

Las expectativas eran enormes y la unidad obrera por ello era su requisito radical. La izquierda mostró su desaprobación por el marginamiento del PCV en el Comité Ejecutivo; otros grupos ubicados más a la izquierda denunciaron el carácter manipulador de esta unidad y sus conclusiones.

PRECEDENTES A LA PROPOSICION DE LA COGESTION

La proposición de la Cogestión no es algo nuevo y repentino. En la CTV ya existía un departamento de Cogestión y Desarrollo. En mayo de 1979, tuvieron lugar unas jornadas de estudios sobre diversos modelos históricos de participación (Alemania, Yugoslavia, Israel y Venezuela). Las ponencias presentadas en esa ocasión fueron recogidas en el libro "La Participación de los Trabajadores en la Dirección de la Empresa", CTV-ILDIS Caracas 1979. Posteriormente, de acuerdo a una proposición presentada en el Seminario "Universidad y Sindicalismo en Venezuela", realizado en Mérida del 20-23 de marzo de 1980, el Departamento de Cogestión y Desarrollo nombró una comisión de enlace CTV-ILDIS para el estudio de la participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa. Dicha comisión comenzó sus labores el 14 de abril de 1980. Además de los representantes de CTV-ILDIS tomó parte en la comisión el profesor José Ignacio Urquijo de la Escuela de Relaciones Industriales de la UCAB. Dicha comisión entregó el 7 de julio de este mismo año, un anteproyecto titulado "Tesis sobre la participación de los trabajadores en la economía venezolana". Dicho anteproyecto ha constituido (aparte de ciertas correcciones y supresiones) la ponencia del Comité Ejecutivo de la CTV al Congreso, vertido en el texto titulado "La Participación de los Trabajadores en la Economía Venezolana".

LOS PRESUPUESTOS DEL MODELO

El tema de la participación constituía el bocado central de este Congreso. La exigencia de participación está fundamentada en la coyuntura económica y política. La CTV ha estado reiterando la necesidad de una reforma estructural de la economía.

El desarrollo industrial adquirido por Venezuela habría agotado el modelo de concertación y de contratación colectiva. La resolución de los problemas de desempleo, de seguridad industrial, del alto costo de la vida... exigen participación por parte de los trabajadores. Estos han mejorado cualitativamente su formación y preparación. Venezuela no está regida ya por un capitalismo puro de empresa privada sino por un capitalismo de Estado. El Estado controla el 60 por ciento de las finanzas. A pesar de esto, los empresarios obtienen beneficios estimados en 2,5 veces mayores a los logrados por empresarios de otros países, mientras que los trabajadores siguen marginados en la toma de decisiones y la explotación que se hace de ellos se ha acentuado mayormente con la política de liberación de precios.

Orientada por estas premisas la CTV concluye que el esquema de democracia formal ya se está agotando. La defensa de las libertades exige el paso de la democracia formal a la participativa. Su construcción descansa en diversos niveles. Eje fundamental sería la participación de los trabajadores en la gestión en todo el proceso de producción, reproducción y transformación de la vida social. Por ello, la cogestión va más allá del nivel económico hasta los diversos niveles de la vida de la comunidad, creando el propio espacio de acción al lado de las otras instituciones políticas. Dicha transformación pretende la elevación de la calidad de vida del pueblo. Desde esta perspectiva, la economía va orientada por el principio del óptimo beneficio social antes que por el funcionamiento del mercado o los intereses de la libre empresa.

Estos planteamientos del manifiesto de Porlamar exigen, en el paso de la democracia representativa a la participativa, la superación de los clásicos tres poderes. Junto a ellos deberían actuar los poderes sindical, empresarial organizado, comunicacional, el de las Instituciones políticas, el de las comunidades y municipios.

El principio de la Cogestión abarcaría por tanto, según las ideas madres del manifiesto, toda la vida social. Sin embargo, la ponencia particular sobre ella se refiere únicamente a la gestión paritaria entre CTV y patronos de las empresas.

La Cogestión no implica en ningún modo la ruptura o contradicción con el capitalismo de estado vigente. En la introducción de la ponencia oficial se dice que "la CTV piensa que en las condiciones del sistema capitalista en Venezuela

es viable la Cogestión. Efectivamente la Cogestión es compatible con la existencia del capitalismo de Estado y el régimen de empresa privada" (p.6.). Se concibe a la organización sindical como el instrumento básico para democratizar la sociedad y "para superar a través de la administración cogestionada las limitaciones económicas y el autoritarismo que espontáneamente se generan en la práctica empresarial cotidiana" (p.7).

La Cogestión pretende que los trabajadores intervengan en la planificación, organización y dirección de las empresas. De este modo se ubicarían en el centro del Sistema de Gestión Empresarial. Se requieren dos condicionamientos para ello: 1) La creación de fuertes sindicatos nacionales por Rama de Industria, 2) La capacitación de cuadros sindicales.

LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROYECTO

De acuerdo a la ponencia, la Cogestión presentaría los siguientes elementos:

1. Los organismos de cogestión deben reflejar el pluralismo ideológico.

2. La Cogestión, a ser posible de modo paritario, debe darse en todos los niveles, desde el puesto de trabajo hasta los órganos supraempresariales o de planificación económica, pasando por los niveles medios de decisión en la empresa. En los organismos rectores de la economía que cumplen funciones de gobierno y donde no es posible la integración cogestionaria (Const. Art. 109) deben crearse consejos consultivos. "La cogestión debe entenderse como sistema único, totalmente orgánico que comprenda desde la cogestión a nivel nacional e internacional hasta la cogestión en el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores, pasando por la cogestión en la dirección de empresa o en los organismos sectoriales" (p. 16-17)

3. La representación será ejercida por la organización sindical y no por elección del personal o de diversas categorías laborales. "La representación de los trabajadores se atribuye a la CTV como representante de los intereses de todos los trabajadores, al sindicato nacional de Industria y a la organización sindical de base (que será a su vez el único titular del derecho de Cogestión en los órganos intermedios y menores de cogestión) como representante de los trabajadores..."

a) La titularidad del derecho de participación en la gestión debe atribuirse a los distintos niveles de la organización sindical según que la partici-

pación se dé a nivel nacional, regional o de Empresa sin perjuicio de que en los niveles intermedios (hasta el de dirección de Empresa) la titularidad del derecho de Cogestión sea atribuida en parte a la organización sindical de 3er. grado (p.14).

b) Importancia fundamental como titular de representación se confiere al sindicato por Rama de Industria sobre el de Empresas u Oficios, dada su mayor fuerza política, independencia, etc.

4. Dos formas de participación de acuerdo a la situación del país: Cogestión plena y parcial.

4.1. Cogestión plena aplicable a empresas propiedad del Estado o con participación económica de éste mayor del 50 por ciento.

a) Creación de órganos paritarios (en empresas de economía mixta, la mitad estado y propietarios privados, la otra mitad representantes de trabajadores). Los delegados de los trabajadores, si son 3, serán nombrados por la CTV tomando en cuenta el sindicato nacional por Rama de Industria.

b) Atribuciones de la Junta Directiva: Aprobación de presupuesto anual, planes de producción y contratación colectiva; designación de presidentes y gerentes; el gerente de personal deberá contar con el voto unánime de los representantes laborales; decisiones sobre reparto de utilidades, actividades del capital o cambios en la empresa; decisiones sobre contratos fundamentales.

c) Formas de designación del presidente por el Ejecutivo Nacional, por la Junta Directiva o por concurso. Podrá tener un doble voto en caso de empate.

4.2. Cogestión Parcial: Dependerá de las características de cada empresa. La ponencia no señala las formas que puede adoptar.

5. Las vías de instrumentalización serían: por vía legislativa, por reglamentación o por experimentación (acuerdos realizados entre CTV y empresas estatales).

6. Necesaria capacitación de los trabajadores Si una condición fundamental la constituye la creación de sindicatos fuertes por Rama de Industria, la otra es la formación de recursos humanos. Con éste fin se prevé en primer lugar una campaña masiva de difusión de la idea de la cogestión previa a la campaña de formación propiamente tal, referida a la situación socioeconómica de Venezuela, a los conocimientos sobre cogestión o sobre la problemática técnica de la empresa respectiva. Se delimitan solamente algunos trazos de perfil



del trabajador que ha de actuar en la cogestión y el tipo de preparación que debe recibir. Se distingue la preparación de quienes actuarán a nivel nacional o de dirección de empresas de quienes lo harán a niveles medios de empresas.

Aquí hemos indicado únicamente algunos rasgos fundamentales presentados en la ponencia oficial.

REFLEXIONES CRÍTICAS A LA PONENCIA

Este papel fue aprobado unánimemente. No cabe la menor duda que ello significa un positivo avance con respecto al sistema actual donde las decisiones son tomadas unilateralmente por el capital. Nos asaltan sin embargo dudas sobre la concreción del sistema, sobre la misma opción tomada y sobre algunos de sus presupuestos. Todavía la Carta de Margarita no ha sido entregada. Faltan, no lo dudamos, muchos retoques y los anexos de la documentación legal correspondiente. Es posible que temores que se nos presentan ahora queden resueltos con la nueva documentación. No obstante existen ciertas contradicciones fundamentales que parecen ser producto de una concepción procapitalista y verticalista de nuestra dirigencia sindical.

No deseamos por ello entrar en detalles sobre la generalidad y globalidad del modelo presentado. Parecen ser contadas las personas privilegiadas que hayan podido captar su comprensión. Diversas ambigüedades y confusiones han sido manifestadas en múltiples declaraciones posteriores. ¿Cuál es el título

lo y razón de la exigencia de la Cogestión por parte de los trabajadores? Su fundamento radical es el trabajo. Mal podríamos entonces aplicar la cogestión a la adquisición de acciones por parte de los trabajadores o a la cooperativización de la empresa. La razón y título estaría entonces dada por ser poseedores de un capital y no en razón del trabajo. La adquisición de acciones por parte de los trabajadores en VIASA no llevaría a una experiencia de Cogestión entre capital y trabajo. En este caso la razón de la decisión proviene únicamente del capital, si bien su origen sea diverso.

La forma como se presenta el modelo es todavía muy general en cuanto a sus límites objetivos, mecanismos, etc. En Alemania la Cogestión se limita a los problemas de personal; los asuntos económicos involucrados lo son en tanto y en cuanto repercuten en aspectos laborales. En la ponencia presentada, aun cuando abundan los ejemplos referidos a asuntos de personal, sin embargo de modo general se señala la competencia sobre los diversos asuntos económicos de la empresa.

VERTICALIDAD DEL PROYECTO

En el documento se manifiestan como superpuestas dos tesis contrarias: una verticalista donde estaría ausente la democracia interna y que pareciera provenir de ciertos dirigentes políticos de la CTV y otra más horizontalista que pretendería una verdadera participación. Se impone la primera. Ello reflejaría aquella falta de democracia interna dentro de la Central que indicamos anteriormente. Hemos logrado comparar los textos de la ponencia aprobada con la tesis (anteproyecto) que había sido propuesta por la comisión de enlace antes indicada. Las supresiones efectuadas en este papel de trabajo incidirían en el autoritarismo y centralismo de la cogestión, en contra de una mayor participación de la base. La eliminación de ciertos elementos ha sido hecha de modo apresurado, dejando vestigios de ellos, una vez tachados, ya no tendrían sentido en otros párrafos.

En este orden de ideas una de las cosas que más impacta es el hecho de que una Central de Trabajadores que por principio debería luchar por obtener la decisión plena en manos del trabajo (y no sólo por codeterminación) suprima toda insinuación o análisis referente a la autogestión. Así es cancelado cuanto aparecía en la Tesis (anteproyecto) sobre autogestión. De esta forma desaparece el tercer tipo de participación (En

la p.17 se olvidaron los correctores que el proyecto prevé tres formas de participación, para luego hablar sólo de dos: cogestión plena y cogestión parcial). Se siente uno tentado a preguntarse si el rechazo de la autogestión va más allá del llamado "realismo" del sistema o si es más bien derivado de otras causas, algunas de ellas colindantes con el problema de la democracia interna dentro de las instituciones. Desde este aspecto, la tesis (anteproyecto) nos parece mucho más democratizadora. Hay diversas señales de ello. La ponencia definitiva refiere la representación a tres niveles: CTV, Sindicato por Rama de Industria y Organización Sindical de Base (véase el texto señalado más arriba). Se esperaría lógicamente que una representación de los tres niveles estuviera presente entre los representantes laborales del Consejo de Dirección. Así lo indicaba el anteproyecto en cuanto a cogestión plena: "La Junta Directiva tendrá un mínimo de 6 integrantes. Los delegados sindicales serán designados uno por la CTV, uno por el Sindicato Nacional por Rama de Industria y uno por la Asamblea de Personal de la empresa convocada al efecto por el Comité de Empresa..." La ponencia definitiva lo cambia de la siguiente manera: "... Los delegados sindicales serán designados por la CTV tomando en cuenta el Sindicato Nacional por Rama de Industria". La diferencia es notoriamente favorable a una visión autoritaria y a una burocracia sindical. Esto se aclara aún más al observar la eliminación en la ponencia definitiva de la constitución de la Asamblea del personal como órgano de cogestión (2.2.3) y las comisiones de trabajadores como receptores de información (2.2.4) (p.24). Por ello extrañan las referencias dejadas a lo largo de la ponencia a las funciones del personal (p.15 y 21 p. ej.) cuando en realidad ha sido sustraído del texto lo referente a la Asamblea del Personal. El no cuidar esta coherencia interna da por resultado redacciones imprecisas. Por ej. en el anteproyecto, se indicaba (p.22) que "en los casos en que corresponda más de tres representantes sindicales, la CTV decidirá sobre su forma de designación. Por lo menos uno de los tres representantes sindicales deberá ser trabajador en actividad de la empresa". La ponencia definitiva deja la redacción incompleta: "en los casos en que corresponda más de tres representantes sindicales, deberá ser trabajador en actividad de la empresa" (!) (p.19).

Entendemos que la fuerza política del movimiento sindical está en una central fuertemente integrada desde la base.

Aquella no debe tratar de eliminar la función de la base ni de organismos intermedios. Es demostrativo por tanto de la preocupación subyacente el siguiente cambio hecho en el órgano de seguimiento y control de metas, donde es cambiado el sujeto controlador. El Anteproyecto dice: "El sindicato nacional por Rama de Industria conjuntamente con la CTV mantendrá un órgano técnico encargado del seguimiento y control de las metas..."; la ponencia en cambio dice: "Conjuntamente con el sindicato nacional de la industria la CTV mantendrá un órgano técnico...".

Estas correcciones hechas al anteproyecto marcan el énfasis en los aspectos de verticalidad que reflejan las carencias de democracia interna señaladas anteriormente. No han faltado por ello cuestionamientos al modo cómo se realiza la participación en las empresas económicas de la CTV. Entendemos que el origen de esta toma de posición se debe al temor del peligro de una cogestión atomizada en empresas sin poder político. Quizás se deba a una ausencia de una concepción integradora de todo el movimiento laboral que desde las bases a través de representaciones reales llegara hasta la cumbre. ¿Las campañas masivas y la formación de dirigentes no son orientadas desde una cúspide en vez de ser producto generado por una discusión interna? ¿No sería preferible encontrar un camino viable políticamente y eficaz en el tiempo que aglutine voluntades reales donde la formación técnica y gerencial nazca del mismo trabajo y no de cursos separados de la acción laboral?

INSUFICIENCIAS Y CONCLUSIONES:

Existe otra serie de elementos insuficientemente desarrollados. El sindicato gestor y el sindicato reivindicativo se superponen. ¿Cómo se explica la reivindicación y el conflicto frente a un organismo del que él mismo es cogestor? No hay distinción entre sindicalismo de participación y sindicalismo de control. Los sindicatos alemanes lograron una distinción más sutil que nuestros venezolanos, quizás porque estos aparecen más interesados en una solución vertical.

Queremos suponer que la ponencia presentada es todavía conscientemente inmadura, de modo que la experiencia y la discusión interna introduzcan el texto legal ágil y flexible que se pide acorde a las circunstancias. Descartamos que estos presupuestos participativos que consideramos fundamentales y que nos parecen no estar suficientemente explicitados en la ponencia, tengan virtualidades para ser mejorados. En la po-

nencia se observa el temor a las oposiciones que acarreará. La "cogestión plena" en empresas del estado es la que más se desarrolla. Sin embargo nos asaltan dudas sobre la juridicidad del título. En la medida que el producto es claramente generado por el trabajo el título es inobjetable; más aún, allí puede darse un proceso de autogestión. Pero donde, como en los organismos orientadores de la economía, los involucrados son todos los sectores de la vida nacional, las diversas comunidades de interés tendrían a su vez una titularidad junto a la de la laboral. Podríamos preguntarnos si la extracción de petróleo y de las industrias básicas por su incidencia económica y social para el país y la exigua relación entre trabajo y producto, dan títulos necesarios para que sea únicamente el trabajo organizado en sindicatos quien lo gestione solamente con el estado. Se señala esto, únicamente para expresar el grado de complejidad que tiene esta "cogestión plena". Queremos indicar a su vez cómo el doble voto del presidente en ella y el modo de su elección podrían negar la paridad en la cogestión.

Pensamos que el núcleo de la cogestión debe darse en empresas de capital privado o del estado constituidas como sociedad anónima (para quienes la CTV sólo habla de "cogestión parcial" de modo muy general). Es allí donde se presenta el núcleo de la lucha, aún por la autogestión. La propiedad privada pide para sí la mayoría de las decisiones y al trabajo sólo se le permite cierta participación en utilidades. La ponencia deja casi sin tocar este punto neurálgico de la vida económico-social del país porque se prevé una lucha ardua y larga. Sin embargo mientras esto no se dé, lo de la cogestión seguirá siendo un saludo a la bandera.

La ponencia ha despertado en nosotros diversos interrogantes y manifiesta ambigüedades. Resulta enormemente positiva la búsqueda de nuevas vías de participación en la toma de decisiones. Su negatividad reside en la opción reformista que cierra el paso a otras vías socialistas más fecundas y en el sustrato epistemológico manifestador de una visión verticalista y manipuladora. Esperamos que una discusión clarificadora en ambientes críticos logre, a través de la experiencia, corregir estas negatividades.

