

PARTICIPACION Y NACIONALISMO

Factores de relación y comunicación en auge creciente disminuyen la actualidad del nacionalismo a escala mundial. Los europeos, beneficiarios del Mercado Común, ya han superado sus pasados entusiasmos nacionalistas. Para ellos la nacionalidad es algo adquirido, más una seguridad en sí misma que un deseo de ella. Su abundancia les hace conscientemente seguros y superiores. El nacionalismo de "ataque y defensa" va unido a las necesidades de todo país subdesarrollado.

Los dos poderosos del mundo, Estados Unidos y Rusia, son imperialistas porque son dominantes. Ellos mandan en política internacional. No hacen totalmente lo que quieren, pero su presencia "paterna" vigila con el fin de aumentar su hegemonía e influencia.

Cualquier país del tercer mundo, agobiado por sus problemas demográficos, económicos y sociales, necesita polarizar todos sus recursos humanos en un esfuerzo común tenaz y heroico. Necesita del nacionalismo para salir adelante, para dejar paso a la creatividad propia. Venezuela necesita del nacionalismo para alcanzar la adhesión de todos los sectores sociales a la tarea común. Innumerables son las definiciones de nación y nacionalidad. Supuesto el principio de soberanía sobre un territorio, sus habitantes forman una nación cuando tienen CONCIENCIA de un quehacer y destinos comunes.

Estructuras y hombres

Hacer de un país una nación es aceptar la propia responsabilidad ante el momento presente sin escudarse en la culpa ajena. Las tesis de la dependencia de los Estados Unidos, de la amenaza comunista, de la herencia española, no justifican a satisfacción la indolencia nacional. En el mejor de los casos son una excusa, pero no una solución. Es evidente que la política norteamericana tiene una buena parte de responsabilidad en la situación actual de América Latina. Pero es evidente también que los nacionalistas latinoamericanos hubieran podido controlar y aprovechar positivamente la influencia extranjera si hubieran despertado y organizado las masas y CON ELLAS hubieran realizado sustanciales cambios sociales.

El conocido autor Víctor Alba, ciudadano mexicano, profesor de ciencias políticas en Kent State University, escribía en 1968: "Un tipo de nacionalismo que yo llamaría negativo es el común denominador de estos grupos. Estos nacionalistas tienen conciencia —por lo menos, los que actúan como sus teorizantes, de derechas, de izquierdas, nasseristas o castristas— de que los países latinoamericanos no están integrados, de que la inmensa mayoría de su población forma sociedades aparte de la sociedad oficial. Saben, por tanto, que sus países no son naciones. Pero saben que para convertirlos en naciones habría que luchar duro contra la inercia de las masas (producto del sistema oligárquico que las mantiene al margen de toda aspiración nacional), contra las fuerzas que sirven al sistema oligárquico (ejército, alta burocracia, terratenientes, viejos industriales y banqueros, parte de la Iglesia oficial, parte de los inversionistas extranjeros). Saben que esta lucha representaría no sólo esfuerzos, sacrificios y riesgos, sino también la pérdida de los privilegios de sub-élite que la oligarquía permite disfrutar hoy, a las clases medias, los intelectuales, los profesionales, los estudiantes y hasta buena parte del movimiento obrero organizado. Saben, finalmente, que para hacer de un país una nación hay que abandonar la fácil costumbre de los chivos expiatorios y enfrentarse a la causa real de la falta de nacionalidad, o sea el SISTEMA OLIGARQUICO."

a los trabajadores y a la CANTV. Por tanto, para septiembre de 1974 las acciones de la nueva empresa hubieran quedado distribuidas así: 55% para los trabajadores y 45% para la CANTV.

LA ETAPA DE TRANSICION

Durante la etapa de transición habría un Consejo de Administración compuesto por tres representantes de los trabajadores, más dos de la CANTV y otros dos de la ITT. Cada uno de los tres grupos de accionistas elegiría separadamente sus representantes para el Consejo de Administración. Este Consejo elegiría de su seno un Presidente, un Tesorero, un Secretario y cuatro vocales. Pero el Presidente sería nombrado por el grupo de trabajadores miembros del Consejo. Las decisiones del Consejo se tomarían por simple mayoría. (Siendo cuatro los representantes patronales, durante esta etapa predominaría la parte patronal, frente a tres representantes de los trabajadores.) Habría también un Gerente general de la empresa, elegido por los trabajadores miembros del Consejo (3).

LA ORGANIZACION FINAL

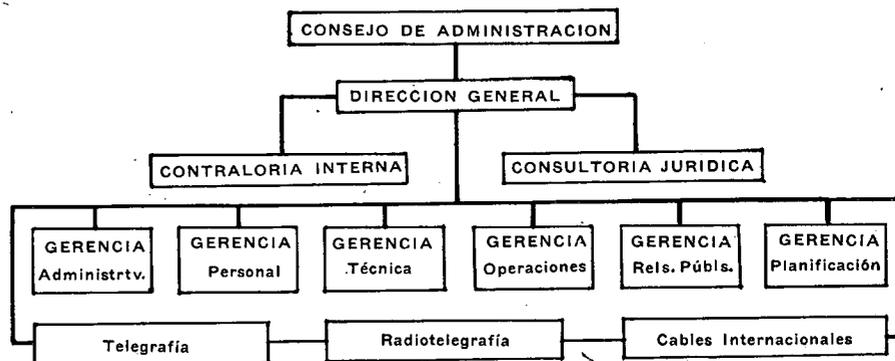
Al concluirse los cinco años de la etapa transicional y retirarse la ITT, la empresa adoptaría su estructura definitiva según el organograma adjunto, elaborado por William Franco. El Consejo de Administración pasaría a estar constituido por cinco representantes de los trabajadores y otros cinco de la parte estatal-patronal. Además, por mutuo acuerdo entre ambas partes, se elegiría un "árbitro ocasional", según el asunto que se tratara; por ejemplo, en un asunto económico el árbitro sería un economista; para cuestiones legales, un jurista, etc. Además, en cada una de las seis gerencias habría un representante de los trabajadores.

LA INSPIRACION ORIENTADORA

En la exposición de motivos que precede al proyecto arriba mencionado se indicaba que cien trabajadores se han esforzado, durante dos décadas, en prestar un servicio eficaz, rápido y responsable (4), y se añadía que

"...el esfuerzo de los trabajadores se encaminó no sólo a la conquista de metas económico-sociales, sino al desarrollo de un rendimiento máximo en pro de la eficacia empresarial a través de la co-gestión y al compás de una gran visión de la supremacía del trabajo sobre el capital, como medio de la dignificación del trabajador en la Empresa. Hoy, frente a las circunstancias que presenta la finalización del Contrato de Concesión con la All America, los trabajadores, conscientes de nuestra responsabilidad en la hora actual, deseamos presentar a Ud. una fórmula que nos permita mantener nuestra fuente de trabajo, obteniendo al mismo tiempo la dirección total y compartida de la referida Empresa, teniendo como fundamento que los trabajadores serán socios por su sola condición de trabajadores."

ORGANOGRAMA DE LA EMPRESA NACIONAL DE COMUNICACIONES



III. - Impedimentos y tácticas liberadoras

La realización de este proyecto hubiera llevado a la práctica la mencionada consigna de que "el capital trabaje y el trabajador capitalice". Pero esto era contrario al ideario socialista estatal de otras fracciones sindicales, orientadas hacia el propósito de que sólo el Estado sea propietario de las grandes industrias. Por tanto, hubo dirigentes de importantes fracciones sindicales que se opusieron cerradamente. El Presidente, Doctor Caldera, acogió el proyecto con evidentes muestras de aprobación y deseo de llevarlo a la práctica. Pero algún alto funcionario planificador lo encontró demasiado avanzado para la preparación actual de los trabajadores. Y sin duda los organismos empresariales privados se hubieran opuesto también por temor a que esto fuera el comienzo de una "socialización" que acabara con la propiedad privada en las grandes industrias.

En realidad, este proyecto estaba inspirado en una orientación contraria al socialismo estatal, ya que —como indicamos antes— los trabajadores hubieran llegado a poseer la mayoría (55%) de las acciones, mientras el Estado-patrono se reservaba sólo el 45% restante.

Un opositor calificó a este proyecto como "un sueño irrealizable", opinión que probablemente es compartida por muchos de los que, de una u otra forma, influyen en las orientaciones socio-económicas de la nación.

EL CIRCULO VICIOSO DEL "SUEÑO IRREALIZABLE"

Analizando esta calificación de "sueño irrealizable" se echa de ver que envuelve ciertos prejuicios y actitudes que inciden en la situación actual de los tra-

bajadores; y, a su vez, la situación actual refuerza los prejuicios y actitudes. Es un círculo vicioso. Veámoslo:

a) **Prejuicio:** "Los trabajadores no están preparados ni psicológica ni técnicamente en Venezuela para la co-gestión y co-propiedad." Esto es un prejuicio respecto al caso que tratamos, porque los trabajadores ya ocupaban los puestos técnicos e incluso la Gerencia, y estaban entusiasmados con el proyecto. Además, se iba a tener un período de cinco años para consolidar la preparación.

b) **Situación:** "Los trabajadores no tienen interés ni están capacitados para asumir las responsabilidades de una verdadera participación, así en el sindicato al que están afiliados como en la empresa en que trabajan." Esta apreciación parece ser válida respecto a la gran mayoría de los trabajadores del país. Pero hay que ir más al fondo de la cuestión, preguntándose: ¿Acaso ven los trabajadores una posibilidad próxima de asumir las responsabilidades de una verdadera participación en sus sindicatos y empresas? Porque nadie se interesa ni se capacita para algo que ve como imposible. En cambio, los trabajadores de la All America, habiendo conseguido anteriormente los puestos del Departamento Técnico y la Gerencia —mediante las negociaciones colectivas realizadas por el sindicato—, sí veían como posible, y a corto plazo, el llegar a la co-gestión y a la co-propiedad. Por tanto, se esforzaron por capacitarse para asumir las responsabilidades necesarias.

c) **Prejuicio y actitudes:** "No hay que cambiar a fondo las estructuras con miras a que los trabajadores participen

(3) Desde las negociaciones colectivas (ya "rescatadas") del año 1965, se había logrado que el Secretario General del sindicato fuera nombrado Gerente de la All America; y otro dirigente sindical, Director de Personal.

(4) En los últimos siete años, todos los extranjeros (unos 40) que trabajaban en el Departamento Técnico habían sido reemplazados por venezolanos, por acuerdo logrado en el contrato colectivo.