

LA TESIS SOBRE LA COGESTION OBRERA EN EL VIII CONGRESO DE LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (CTV)

JULIO GODIO
OSWALDO MANTERO *

INTRODUCCION

- I. EL FUNDAMENTO DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LA GESTION DE LA EMPRESA
- II. TITULARIDAD DEL EJERCICIO DE LA COGESTION

INTRODUCCION

En este estudio no se pretende analizar los objetivos sociales, económicos o políticos que persigue la C.T.V. al plantear el proyecto de cogestión. —Por el contrario, nos limitaremos a analizar, desde un ángulo predominantemente jurídico, algunos aspectos del plan de cogestión, tal como el mismo ha sido hecho público—. Con ello nos adentraremos en aspectos esenciales, obviamente vinculados a los objetivos del plan en sí mismo. Vale decir que si bien no pretendemos analizar y discutir los objetivos de C.T.V., pretendemos sí hacer un aporte valioso para quien se aboque a tal estudio, al analizar si las formas de cogestión planeadas, son o no las más adecuadas para los objetivos propuestos, y si dichas formas son las más apropiadas para impedir que la puesta en marcha del proceso cogestivo, produzca efectos contrarios a los buscados por el movimiento sindical.

El hecho de que el proyecto se encuentre recién iniciando la etapa de difusión y discusión, impide que nuestra exposición pueda verse como

* Los autores son especialistas en la temática sindical y pertenecen al ILDIS. Godio acaba de publicar el segundo tomo de la historia del Movimiento Obrero Venezolano. Mantero es profesor de la UCAB.

El VIII Congreso de la C.T.V. se celebró en Porlamar del 9 al 11 de octubre de 1980.

el estudio analítico de un cuerpo normativo. Debe tenerse presente que la C.T.V. no ha elaborado tal cuerpo, ni sería lógico que lo hubiera hecho antes de que se produzca una gran discusión en torno al tema; nuestro estudio deberá concretarse por lo tanto, a algunos aspectos generales, que surgen como pautas fundamentales de la moción aprobada en el VIII Congreso de la C.T.V. que ha sido hecho pública mediante publicaciones oficiales de la Central de trabajadores.

Si bien el carácter de los textos que analizaremos, nos inhibe de un análisis detallado, nos permite sí, desentrañar algunos aspectos cardinales, que han de echar luz sobre las características de la cogestión planteada hoy por la C.T.V.

I. EL FUNDAMENTO DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

1.—Un análisis del derecho comparado en materia de participación de los trabajadores en la empresa¹, nos indica que el fenómeno tiene una amplia extensión en todo el mundo, tanto en países desarrollados como subdesarrollados y tanto en países capitalistas como socialistas. Por encima de la enorme gama de variaciones, cuanto al nivel en que la misma se dá, en cuanto a la fuente de la normas reguladoras del derecho etc., puede descubrirse que el derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa, no tiene en los distintos regímenes, el mismo fundamento.

No se nos escapa, que el tema de los fundamentos del derecho de participación de los trabajadores, puede estudiarse analizando el origen contractual, estatutario o institucional de tal derecho. Pero a los efectos de determinar, si los fundamentos teóricos, están de acuerdo con los objetivos del plan, nos parece mucho más útil y más de acuerdo con la forma en que el tema ha comenzado ya a discutirse entre nosotros, analizar las vinculaciones del derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa, con el fundamento del derecho de los patrones, obviamente basado en la propiedad.

2.—Cabe señalar, en primer lugar, como uno de los fundamentos aceptados en otros regímenes, el de que los trabajadores deben ser pro-

1. Puede verse: O.I.T. "Participación de los trabajadores en las decisiones que se adoptan en las empresas". Serie de relaciones de Trabajo Nº 33, Ginebra 1969. SCHRE-
GLE Johannes "Participación de los trabajadores en la adopción de decisiones en
Rev. I. del T. Vol. 93 Nº 1. DE GIVRY Jean "Evolución de las relaciones entre
empleadores y trabajadores en el ámbito de la Empresa", en Rev. I. del T. Vol. 79,
Nº 1, o la bibliografía preparada por el Instituto Internacional de Estudios Labo-
rales, con sede en Ginebra.

pietarios del capital de la empresa, en todo o en parte; de cuyo derecho de propiedad, deriva a su vez el derecho a participar en la gestión.

Esta posición, que en general es la adoptada por todos aquellos que dan al derecho de propiedad, el rango de "derecho fundamental", entiende, como señala Ripert² que "la actividad del empresario", se haya englobada en el ejercicio del derecho de propiedad. Si "fabrica es porque goza del "jus utendi". Si se apropia de los productos, es porque tiene el "jus fruendi" y si vende es porque le corresponde el "jus abutendi". Cuando siente necesidad de entrar en relación con otros hombres, empleados, obreros, vendedores y compradores", se vale de los contratos".

Resulta claro que, partiendo de esos postulados, sólo será legítimo entregar parte del poder del propietario a los trabajadores, cuando éstos a su vez sean propietarios.

Esta fundamentación hace que los asalariados estén representados en la dirección de la empresa, no como trabajadores, sino como propietarios de acciones de la misma³.

2-1—A nuestro juicio, al basar el derecho de gestión de los trabajadores, en su aporte como accionistas, o cualquier otra forma de propiedad del capital, se pretende más justificar el derecho de los capitalistas a dirigir la empresa, que a fundamentar la participación de los trabajadores en ella.

En casi todas sus manifestaciones históricas, esta tesis, ha aparecido con el objetivo de aumentar la productividad, mediante el supuesto interés de los trabajadores-copropietarios, al mismo tiempo, que de lograr la conciliación de clases, al dar a los trabajadores, supuestos intereses comunes con los propietarios.

2-2—Una modalidad especial de este fundamento de la cogestión, es la que atribuye a los trabajadores, cierto derecho sobre la propiedad del activo, cuando la empresa capitaliza sus utilidades, tal como la adoptada en Francia, por la orden de 17 de agosto de 1964⁴. Sin duda, el régimen de este tipo, que más debemos tener en cuenta, para comparar con el esbozado por la C.T.V., es el de las llamadas "comunidades industriales" del Perú, en que el derecho de participación en la gestión de los trabajadores, se deriva de la participación en la propiedad a través de la reinversión del 15% de la renta neta o a través de la compra de acciones⁵.

2. RIPERT G. "Aspectos jurídicos del capitalismo moderno".

3. La distinción aparece nítidamente expuesta en la monografía de WINFRIED SCHNEIDER "Democracia Económica. Legitimación del poder de mando". Ildis, Caracas, 1977.

4. Conf. de Givry J. Art. cit.

5. Un análisis de la importancia, que para los países en desarrollo, tiene el auto-financiamiento de la empresa, puede verse en RUIZ MARCOS J. M. "Reforma de la Empresa en América Latina". Ildis, Santiago de Chile, 1967.

En el caso peruano, no solo la cogestión se basa en la copropiedad, sino que el grado de una y otra, derivan a su vez del grado de productividad.

3.—En posición diametralmente opuesta a ésta, encontramos la participación en los países socialistas, que se ha abolido la propiedad privada de los medios de producción y en que, por lo tanto, el derecho a la gestión, como en Polonia, en que “la autogestión representa” “un elemento esencial del poder de la clase obrera, mediante el cual” “se trata de suprimir la contradicción entre el carácter socialista” de la propiedad de los medios de producción, y la función insuficientemente” socializada de la gestión de esta propiedad”⁶.

En otros, concretamente en Yugoslavia, el derecho a la participación de la gestión de la empresa en que se trabaja, se ha transformado en un verdadero “derecho fundamental”, con un contenido muy similar al que en los regímenes liberales se dá a esos vocables⁷.

Pero, obviamente la cogestión, o la autogestión en tales regímenes, tiene fundamentos y objetivos distintos a los del proyecto de CTV, que en forma alguna, se plantea la socialización de los medios de producción.

3-1—Es importante señalar, que la fundamentación basada en el derecho de propiedad, pueda darse tanto en la cogestión como en la autogestión. La diferencia entre una y otra forma de participación, radica en que en el segundo caso, la gestión no es compartida, sino que recae exclusivamente en los trabajadores.

El sistema autogestionario puede concebirse en un régimen de propiedad socializada, en que se dá a los trabajadores el derecho a la gestión total de la empresa; o en un sistema de propiedad privada, en que los medios de producción sean de una propiedad de los trabajadores que con ellos trabajan.

El primero de dichos sistemas, parece descartable en una economía capitalista, y en cambio utilizable en una economía socializada, en que se pretende mantener el régimen de mercado⁸.

A nuestro juicio, el hecho innegable de que son los trabajadores quienes generan el autofinanciamiento de la empresa, no debe invocarse para transformar a los trabajadores en propietarios, sino para justificar su derecho a decidir sobre las utilidades, basado en su calidad de fuerza de trabajo, generadora de las mismas y no en la de propietario, que los mantendría siempre en situación minoritaria.

6. RIBICKY Z. y otros “Participación de los trabajadores en la dirección de las empresas en Polonia”. Boletín del I.E.L. N° 5, 1968, citado por Kenneth F. Walker en “Participación de los Trabajadores en la gestión empresarial: propiedad, prácticas y perspectivas”. I.E.L.
7. Cabe señalar que la cogestión como derecho natural, no solo ha sido admitida en el campo socialista, sino que tal carácter ha sido reconocido en el Congreso de Boschum, celebrado por los católicos alemanes en septiembre de 1949.
8. O.I.T. “La gestión obrera en las empresas en Yugoslavia”. Ginebra, 1973.

En cambio, el régimen autogestionario, incerto en una sociedad capitalista, mantiene las características que señalamos más arriba, de régimen justificatorio de la propiedad privada de los medios de producción, basado tal vez, en la idea de que la propiedad es uno de los derechos humanos fundamentales.

4.—Un tercer grupo de sistemas cogestionarios, se desentiende del régimen de propiedad de los medios de producción, al que no pretende justificar ni abolir y se aboca, lisa y llanamente, a fundamentar el derecho de los trabajadores, a participar en todos los aspectos de la gestión empresarial, en la circunstancia de que constituyen un elemento de la producción, por lo menos, tan importante como el capital. Esta tendencia, se está haciendo cada vez más generalizada, tal como lo señala Jean de Givry⁹ cuando subraya que "parece" "admitirse, cada vez más en la actualidad, que el problema de las "relaciones entre empleadores y trabajadores, se plantea tanto, por "no decir más, en términos de "poder", que en términos de "propiedad" "y que el derecho de los trabajadores a que se les reconozca cierto" "poder en la empresa, deberá ser consecuencia de su calidad de asalariado".

La fundamentación de la participación en el hecho del trabajo, legítima la representación de dos intereses opuestos en la empresa capitalista, ya que como señala Barbagelata¹⁰ "es indudable que si algún derecho se presenta, en nuestro tiempo, enfrentado al del trabajo, es el de propiedad, al menos en su concepción tradicional".

La fundamentación del derecho a participar en la gestión de la empresa, basado lisa y llanamente en el reconocimiento de que el trabajo es elemento fundamental de la misma, y que por lo tanto, sus intereses y puntos de vista no pueden quedar al margen, libera a la cogestión de todo compromiso ideológico con el derecho de propiedad privada de los medios de producción. Pero en los hechos, más importante que esta primera precisión de carácter ideológico, es que libera a los trabajadores de cualquier interés ajeno a los de la clase trabajadora, ya que la participación en la gestión, no se lleva a cabo con igual fundamento que la de los propietarios, sino con fundamento explícitamente distinto al de éstos.

Coadyuvante con esta posición, y en ninguna forma en contradicción con ella se da la que ve a la participación obrera en la gestión, como una legitimación del poder de mando en la empresa, ya que bajo ninguna forma¹¹, pero sin negar que tienen origen en distintas concepciones surgir el poder de mando sobre las personas.

9. Art. Cit.

10. BARBAGELATA H. H. "Derecho del Trabajo" Montevideo 1978.

4-1 El hecho del trabajo como fundamento del derecho a la participación, puede dar lugar a dos formas distintas de participación en la gestión de la empresa: la cogestión y el control de los trabajadores.

Se ha insistido en una diferenciación ideológica entre una y otra forma¹¹, pero sin negar que tienen origen en distintas concepciones ideológicas, parece que en los hechos, ambos sistemas cumplen los mismos objetivos. La diferencia fundamental, es a nuestro juicio orgánica: en tanto que la cogestión crea órganos que se integran a la empresa, el control se ejerce fundamentalmente desde fuera de la empresa.

La moción aprobada en el VIII Congreso de C.T.V., es explícitamente un proyecto de cogestión orgánica, que se fundamenta en el derecho de los titulares de la fuerza de trabajo, a participar en la gestión de la empresa, en iguales condiciones que los titulares del derecho de propiedad sobre los bienes utilizados. Sin embargo, cabe señalar que el proyecto, prevé algunas formas de participación, como la creación de un órgano sindical ajeno a la Empresa, para el seguimiento y control de metas, que pueda catalogarse mejor, como un mecanismo de control, de metas, que como uno de cogestión.

5.—Del fundamento adoptado por todo el sistema, se derivan importantísimas consecuencias, que el proyecto desarrolla, por lo menos en sus líneas generales.

Las principales de tales consecuencias son a nuestro juicio las siguientes:

a) No se hace diferencia de esencia entre la cogestión en las empresas de propiedad estatal y las de propiedad privada. Por el contrario, el propio proyecto aclara que las diferencias que se plantean entre unas y otras, son meramente tácticas. Si se hace un desarrollo más acabado de la fórmula de participación en las empresas del Estado, es meramente porque se entiende que la gran importancia que ha tomado en el país, la empresa estatal, justifica dicho desarrollo. Al mismo tiempo que por esperarse una mayor resistencia en el sector privado, se posterga el planteamiento en cuanto al mismo por razones tácticas.

Pero resulta claro de todo el proyecto, que en ninguno de los dos casos, se considera necesario ni conveniente, que parte del capital de la empresa pase a manos de los trabajadores.

b) El hecho de no fundamentar la participación en la propiedad, legítima, por otra parte, la cogestión en los organismos rectores de la economía, que es otro de los postulados esenciales del proyecto.

11. Puede verse la defensa del sistema de control de los trabajadores, como opuesto al sistema de cogestión por los sindicalistas ingleses en Kenneth Walker obra citada. Un planteo doctrinario de la misma posición en LYON CAEN "Droit de Travail et de la Securité Sociale" París 1955.

c) La participación a todos los niveles de la empresa, que debe entenderse desde los niveles de planificación y dirección hasta el puesto de trabajo¹², es también coherente con la fundamentación en que se basa la cogestión.

d) Por fin, el principio que la ponencia aprobada en el Congreso desarrolla explícitamente, de que la cogestión no implica el abandono de la lucha sindical, ni de la utilización del derecho de huelga, es también coherente con el fundamento dado a la cogestión que no sea una vía para los trabajadores se hagan solidarios con los objetivos y las finalidades de los patronos, sino que se fundamenta en la existencia de un interés distinto al de éstos.

Dado que subsiste íntegramente el régimen económico capitalista y de la economía de mercado, los trabajadores deben necesariamente mantener los mecanismos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, inherentes a tales regímenes. Como señala De Givry¹³: "el hecho de que los trabajadores puedan formar parte de organismos que asumen responsabilidades de gestión, no impide que sea siempre necesario, contar también con mecanismos que permitan la defensa de sus intereses en cuanto productores".

II. TITULARIDAD DEL EJERCICIO DE LA COGESTION

1.—Muy vinculado al tema analizado en el capítulo anterior, es el de cual debe ser el titular del derecho de cogestión.

Podrían señalarse regímenes en que el derecho se atribuye a cada trabajador en particular, pero en los hechos, cuando se parte de tal supuesto, es necesario recurrir a la delegación o a la representación, que en definitiva se convierte en una representación del personal.

12. La participación a todos los niveles, y fundamentalmente a nivel de puesto de trabajo, es fundamental en nuestro país, ya que como han señalado los técnicos de la O.I.T. ("Informe al Gobierno de Venezuela de la misión multidisciplinario del P.I.A.C.T. que visitó el país del 8 al 29 de noviembre de 1976 —Ginebra— 1977"), la "organización" del trabajo en Venezuela, se basa en una rígida pirámide jerárquica, "en la ausencia de participación de los trabajadores sobre su medio" "ambiente de trabajo, en el predominio de las tareas repetitivas y monótonas, no rotativas para los trabajadores de la cadena de producción, lo que dá como resultado un grado bajo de satisfacción en el "trabajo y cierto desinterés. Esta forma prevaleciente de la organización del trabajo, incluyendo horas y ordenamiento del trabajo, es "probablemente uno de los factores importantes que influyen en la fatiga" "y el absentismo, y que por lo tanto inciden en la productividad y en "el" bienestar de la salud física y psicosomática del trabajador y "crea tensiones en las relaciones obrero-patronales".

13. Art. cit.

En los hechos la titularidad del derecho se desplaza, desde cada uno de los trabajadores a un sujeto colectivo, ya que como señala Krotoschin¹⁴. "Los sujetos del derecho colectivo del trabajo, se "desprenden de la misma estructura económica y social de las relaciones de trabajo, considerándolas no ya individualmente, sino en relación a toda una determinada profesión, o rama de actividad o "determinada empresa". Como es sabido, por otra parte, el concepto de sujeto colectivo del trabajo, no coincide con el concepto civilista de persona jurídica, tal como lo reconoce nuestro derecho positivo que en determinadas condiciones confiere el derecho de contratación colectiva a la mera coalición.

2.—En el derecho comparado aparecen grandes diferencias en cuanto a que sujeto colectivo debe atribuirse el derecho de cogestión.

Una primer solución es la de atribuirlo al "Personal". Esta alternativa, que es expresamente rechazada en la ponencia aprobada en el Congreso de Porlamar, tiene graves consecuencias, que pueden torcer el rumbo del movimiento sindical, transformando la cogestión en una institución contraria al interés de los trabajadores en su conjunto.

Cabe señalar en primer lugar, que el interés en virtud del cual se ha de actuar en la cogestión de acuerdo a esta fórmula, no es el interés de los trabajadores en su conjunto, sino tan sólo el de los trabajadores directamente afectados a la unidad económica de producción de que se trata, lo que limita fuertemente la proyección de la cogestión como medio de transformación de las estructuras económicas, a la vez que facilita el surgimiento de fricciones dentro de la masa obrera y que una parte de éstos se solidarice más con la empresa que con el conjunto de los trabajadores.

Por lo demás, la actuación por separado del personal de cada empresa, contribuirá a mantener la actual atomización del movimiento sindical venezolano, haciendo más difícil y dificultando la adopción de una organización por rama de industria, que lo haga más fuerte y le permita dar respuesta a los retos del desarrollo tecnológico y económico del país.

Pero el punto realmente grave, es el de que, la existencia de una doble representación de los trabajadores, la sindical y la surgida del personal de la empresa a los efectos de la cogestión, pueda dar lugar al enfrentamiento entre ambas, con grave peligro para la fortaleza del movimiento sindical.

Señala Walter F. Kenneth¹⁵, que "cuando los representantes" de los trabajadores en los órganos de participación son elegidos por toda la fuerza de trabajo, y no sólo por los afiliados al sindicato, el poder de

14. KROTOSCHIN. "Cuestiones fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo". B. A. 1957.

éste último puede disminuir. Sin embargo, como "sucede en la República Federal de Alemania", en gran parte la capacidad de organización de los sindicatos, es suficiente para mantener e incluso aumentar su autoridad en una situación de este tipo. El problema se dio no sólo en Alemania, sino también en Francia y otros países industrializados, en los que en general, la fuerte tradición sindical del medio superó la dificultad. Muy distinto sería el problema entre nosotros, dada la actual atomización del movimiento sindical venezolano y la escasa tradición sindical de nuestros trabajadores.

3.—Otra solución que casi siempre aparece junto con la reseñada en el numeral anterior, y que también ha sido expresamente descartada por C.T.V., es la de atribuir la representación a las diferentes categorías laborales¹⁶.

En este caso los efectos divisionistas son aún más graves.

La reciente ley alemana de 1976 que divide a los asalariados en tres grupos: obreros, empleados y empleados con funciones de dirección, ha levantado una fuerte resistencia de los sindicatos.

Esta forma parece tendiente fundamentalmente a dividir a los trabajadores y sería de gravísimas consecuencias para el futuro del movimiento sindical venezolano, que aún no ha logrado una integración total al mismo de los técnicos y trabajadores de cuello blanco.

4.—Otra solución dada en el derecho comparado y también rechazada por CTV, es la creación por ley de un nuevo sujeto colectivo, a quien se le atribuye el derecho de cogestión. Es este el caso de las comunidades industriales del Perú, creadas por ley con el carácter de personas jurídicas de derecho privado, que representa y está formada por todos los trabajadores de la Empresa. En el caso peruano ésta solución aparece inmersa en una fórmula que hace derivar el derecho de cogestión del derecho de propiedad, según señalamos más arriba.

Los efectos antisindicales de esta solución son tal vez más grave que los de la señalada en el párrafo anterior. Por esta vía se impone por ley una determinada estructura de carácter obligatorio para todos los trabajadores, mucho más fuerte que la estructura sindical no obligatoria y no única. Con la característica de que la función fundamental de la comunidad industrial es la de colaborar en la gestión y no la de defender el interés de los trabajadores en la misma.

15. Ob. cit.

16. No abundaremos acá en el análisis del oscuro concepto de categoría, generalmente estudiado por la doctrina fascista italiana y sus seguidores españoles del período franquista, sino que adoptaremos una de esas definiciones, como la de CESARINO SFORZA, para quien "la categoría profesional es el agrupamiento ideal de todos aquellos que cumplen" de manera estable y continua una misma función en un determinado ciclo productivo".

5.—En oposición a todos los sistemas antes reseñados, la moción de Porlamar, atribuye el derecho de cogestión exclusivamente a la organización sindical, en sus diversos grados, según sea el nivel que opera. La posible crítica en cuanto a la falta de conexión con las bases, parece superada en los lineamientos aprobados en el Congreso, donde expresamente se distribuye la titularidad entre la Confederación Nacional y las organizaciones sindicales de segundo y primer grado, en forma tal que si bien se atribuye la cogestión a la Confederación en los niveles más altos, dicha atribución es compartida con el sindicato de industria y con 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".

5-1.—Es evidente que este rasgo de defensa del sindicalismo, es una de las características fundamentales de la "cogestión a la venezolana" y que con él se pretende superar algunas de las críticas más serias que en otros países, el movimiento sindical opuso a los proyectos de cogestión¹⁷.

Es importante señalar que la solución propuesta es coherente con el proceso histórico del sindicalismo venezolano, al que se le dio representación en algunos organismos desde 1945 y en todas las empresas y organismos de desarrollo económico, por ley de 1966.

Ya hemos señalado en otra oportunidad¹⁸ que a nuestro juicio, la solución de basar la cogestión sobre las organizaciones sindicales, encuentra su fuente en el Art. 109 de la Constitución Nacional, que puede invocarse además como el fundamento constitucional que en Venezuela tiene el principio de la participación.

17. SCHREGLE J. Art. cit.

18. MANTERO Oswaldo. "La participación de los trabajadores en la gestión empresarial, el caso venezolano". Caracas, ILDIS 1980.