

DOCUMENTO SOBRE LA COGESTION

LA PARTICIPACION DE LOS
TRABAJADORES EN LA
ECONOMIA VENEZOLANA

CONTEXTO:

Para ubicar al lector en el contexto histórico del Documento que publicamos en esta sección, referente a la proposición de la CTV en el VIII Congreso de Trabajadores de Venezuela sobre la Cogestión, lo remitimos a la Crónica Laboral Documentada, de este mismo número de la Revista, donde, en forma cronológica, puede seguirse el desarrollo de la preparación y celebración del magno evento obrero.

FUENTE:

El Documento "*La Participación de los Trabajadores en la Economía Venezolana*", fue publicado, en forma de *Ponencia*, elaborada por la Comisión de la CTV, por el Departamento de Cogestión y Desarrollo de la CTV y el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), con la fecha del VIII Congreso de Trabajadores de Venezuela: Porlamar, 9, 10, 11 de Octubre de 1980, Hotel Concorde. El folleto fue impreso por AVILA ARTE S.A., Caracas/Venezuela, 1980.

I. INTRODUCCION

La participación de los trabajadores, en la dirección de la economía, es una necesidad impostergable de la sociedad venezolana, si se quiere superar las limitaciones de la democracia política y pasar a una sociedad plenamente democrática en los aspectos políticos, económicos y sociales. C.T.V. ha resuelto impulsar la cogestión en el país como parte de un nuevo modelo de desarrollo social, en el cual se jerarquice la producción para la satisfacción de las necesidades básicas de la población y la participación efectiva de la clase trabajadora en la orientación de este nuevo modelo. Esta nueva meta reemplaza la concepción desarrollista y las políticas de corte liberal que caracterizaron el proceso de transformación de la sociedad venezolana de las últimas décadas.

En los veinte años de democracia política la sociedad venezolana ha sufrido profundos cambios junto con la implantación y consolidación de la democracia política, la economía venezolana ha avanzado rápidamente tanto en el sector público como privado y se han creado las bases para un crecimiento industrial autosostenido. Con las nacionalizaciones del petróleo y el hierro, medidas históricas que nos han liberado de la dependencia extranjera en sectores claves de la economía nacional, se ha formado un área de capitalismo de Estado extraordinariamente poderosa, que se ha ampliado con nuevas inversiones en otras ramas de la industria. Estas transformaciones económicas han estado acompañadas de un impulso significativo en el sistema educativo en todos los niveles que ha creado condiciones para disponer de una mano de obra calificada, facilitando movilidad social y el aumento de la contribución del trabajador en la generación de riquezas.

Sin embargo, ni el marginamiento ni la miseria han sido erradicados de Venezuela y, a la sombra del capitalismo de Estado y la distribución de los ingresos petroleros, han florecido un empresario nacional que recibe, sin ser quien aporte, en la mayoría de los casos ni la inversión de capital ni el esfuerzo para generar tecnologías, beneficios que se han estimado en 2.5 veces lo que logran otros empresarios en países donde ellos contribuyen a la generación de riquezas a través de la contribución de capital y tecnología.

Dentro de este marco resulta completamente artificial el aceptar la legitimidad del poder hegemónico de quien menos contribuye a la generación de riquezas y que se margine al trabajador de las decisiones gerenciales, valorándolo simplemente como mano de obra barata o como mero factor de la producción.

Esta situación es mucho más grave por cuanto es más inaceptable en las empresas del Estado, donde por el origen del capital es necesario un mayor grado de control social y donde si bien es cierto que la legitimidad de la autoridad de los tecnócratas proviene de su mejor formación, no se puede excluir a los trabajadores y organizaciones sindicales de todo lo concerniente a la toma de decisiones, porque ellos son los representantes de los intereses de la colectividad en el seno de la empresa, porque en todo caso los diferentes grados de conocimientos contribuyen por igual a la buena marcha de la empresa. El desarrollo industrial y el capitalismo de estado han permitido a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales aumentar sus fuerzas en cantidad y calidad. Se ha avanzado en el nivel formativo. Pero, por otro lado, se han mantenido el marginamiento en las decisiones y la explotación, al tiempo que los beneficios empresariales han sido exorbitantes. Los trabajadores venezolanos, que son

quienes más contribuyen a la producción de las riquezas exigen el derecho a decidir sobre el destino de su trabajo y participar en la gestión empresarial en su conjunto. Se trata de democratizar a la sociedad desde su base económica, en la empresa, para que millones de personas se sientan parte de las decisiones empresariales, haciendo posible la transformación del hombre de simple instrumento de trabajo, a un hombre que se realiza a través del trabajo.

La participación de los trabajadores en la dirección de las empresas, —bajo las formas de cogestión que proponemos— implica una jerarquización del papel del sindicato. Los trabajadores organizados sindicalmente están en condiciones de aportar una mayor eficiencia en la producción y mercadeo, al mismo tiempo que exigir una política de distribución de beneficios, que, sin afectar la marcha de la empresa, permita una mejor distribución de la riqueza, reclamando a nivel directivo política de inversiones en los sectores de salud, habitacional, recreativo, educacional, etc., como a través de incrementos en las utilidades y salarios que reciben los trabajadores.

Muchos empresarios y tecnócratas sostienen que la cogestión implica estimular desmedidamente los apetitos personales de los trabajadores en detrimento de la eficiencia y la rentabilidad. Este argumento (del mismo cuño reaccionario que aquellos que hace cuarenta años sostenían que los trabajadores no tenían derecho a hacer huelga y organizarse sindicalmente) choca contra la realidad. Efectivamente, en distintos países como Alemania, Israel, Yugoslavia, Suecia, Francia y otros se practica con éxito la cogestión obrera. En algunos países latinoamericanos se han experimentado formas de cogestión, la mayoría de las veces clausuradas por la implantación de regímenes militares antidemocráticos.

De lo que se trata es de aceptar la legitimidad de la aspiración a decidir sobre el destino de su propio trabajo —el principio rector de la participación— y que hay que crear las condiciones para que ello sea posible.

La C.T.V. 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.

La práctica irá corrigiendo los errores y afirmando los aciertos en un proceso largo, apoyado en experiencias piloto. Pero sin duda, será exitoso, porque en Venezuela las organizaciones sindicales ya están en condiciones de garantizar los requerimientos políticos, administrativos, formando cuadros obreros para la cogestión en coordinación con el sistema educativo nacional. Al mismo tiempo, se cuenta con personal técnico en las grandes empresas, especialmente estatales, dispuestos a colaborar con

los sindicatos en la gestión pero hay otra razón básica para implementar la gestión en Venezuela: se trata de la consolidación definitiva del mismo sistema democrático. En una sociedad como la venezolana de tradiciones libertarias, de incorporación de millones de personas a la economía moderna, de incesante progreso educativo y aumento de la población urbana, la presencia obrera no puede limitarse solamente a votar por los partidos políticos en la democracia formal. Se necesita que el ciudadano sea reconocido como ente actuante en todos los niveles de la sociedad y particularmente en la actividad productiva. La democracia formal, en un país en desarrollo industrial rápido que acentúa el marginamiento social, puede sucumbir. En cambio, una democracia con contenido económico y social, se transforma en un sistema fuerte, porque está duras y difíciles años para América Latina, plagados de peligros y desafíos para la libertad, especialmente por la proliferación de dictaduras, ganar coraje y audacia para avanzar hacia la gestión obrera, significa dar a toda América Latina ejemplo de la vitalidad y futuro de nuestra democracia venezolana.

Los trabajadores vienen luchando desde la administración del Dr. Leoni por la participación en las decisiones en las empresas del Estado. De allí la Ley de Representación Laboral en aquellas empresas donde el estado tiene más del 51% de las acciones. Pero, ahora se trata de pasar a un nivel superior para que los trabajadores —a través de sus organizaciones sindicales— tengan responsabilidad en la administración, orientación, programación y reparto de los beneficios de las empresas o entes estatizados y también en empresas mixtas o privadas. Ese es el objetivo central de este proyecto.

El núcleo estratégico consiste en democratizar más a la sociedad venezolana, democratizando el capitalismo de estado y la empresa mixta o privada. El instrumento básico es la organización sindical, que podrá superar a través de la administración cogestionada, las limitaciones economicistas y el autoritarismo que espontáneamente se generan en la práctica empresarial cotidiana. Y, para hacer posible ambas metas se deben forjar los recursos humanos necesarios.

Hace ciento cincuenta años, el incipiente movimiento obrero europeo planteaba como uno de sus objetivos la lucha por mejores condiciones de vida, y de trabajo y por el derecho a organizarse. Desde esa época hasta hoy, el movimiento sindical mundial ha desarrollado acciones para legalizar sus conquistas laborales y ampliar la democracia política. Esa lucha y esos objetivos siguen siendo importantes, en tanto subsista la explotación de los trabajadores.

El movimiento sindical no puede limitar sus exigencias a sólo mejoras económicas, sino que debe también conquistar posiciones en el mismo aparato productivo, demandando de las empresas privadas o públicas, el derecho a participar en el centro del sistema de gestión empresarial. De este modo los trabajadores conquistarán nuevas posiciones sociales y se crearán mejores condiciones para la democratización de la sociedad. Sólo una amplia democracia económica puede garantizar una sólida democracia política.

La cogestión, para ser posible, requiere de dos componentes: Uno, la creación de fuertes sindicatos nacionales por rama de industria; otro, la capacitación de cuadros sindicales para la competente participación en la gestión empresarial.

Si estudiamos la evolución histórica del movimiento sindical, observamos que en los países industrialmente atrasados, ha persistido el sindicato por oficio o la federación de sindicatos de oficio, locales y nacionales. En cambio, en los países altamente desarrollados, la fase del sindicalismo por oficio ha sido superada por la organización de fuertes sindicatos nacionales por rama de industria, que son, a su vez, la base de poderosas centrales sindicales nacionales.

La existencia de sindicatos por oficio o sindicatos de empresa, sin articulaciones sólidas a nivel nacional, es consecuencia de un sistema económico basado en una incipiente división social del trabajo. Un rasgo de las economías subdesarrolladas es la existencia de pequeñas y medianas empresas dispersas, que establecen separadamente convenios con sus trabajadores. También es un componente característico de estas sociedades el hecho de que presentan economías de enclave, donde los sindicatos contratan con las empresas sin que estos compromisos se integren dentro del contexto económico global del sistema nacional.

En cambio, el sindicato nacional por rama de industria organizado a partir de economías de alta concentración de capital, permite a la clase obrera actuar unida, ya sea a nivel de rama de industria o de la economía nacional en su conjunto, frente a los empresarios y al mismo Estado. En una economía nacional desarrollada, los mismos empresarios necesitan llegar a acuerdos a largo plazo con los trabajadores para asegurar los programas de producción. Y, el Estado, para cumplir su función reguladora de la sociedad, requiere, también como interlocutores, a fuertes sindicatos nacionales por rama de industria lo cual expresa el fortalecimiento del movimiento sindical, y al mismo tiempo es un factor importante para garantizar el funcionamiento armónico de la economía nacional en su conjunto.

Venezuela se encuentra a mitad de camino entre el antiguo sindicato de empresa y la formación de un nuevo sindicalismo basado en el sindicato nacional por rama de industria. Hace algunos años, José Vargas, Presidente de la C.T.V., expresó lo siguiente:

"...debemos señalar el hecho de la atomización del movimiento sindical venezolano. La presencia de 800 sindicatos en toda la República, no es signo de fortaleza, sino de debilidad. Los pequeños estancos de cada estado, de cada región, de cada industria, que respondieron a las necesidades del pasado, hoy en día impiden realizar los grandes programas de transformación que tenemos planteados.

*Hemos venido agitando la consigna del Sindicato Unico de Industria, necesidad inaplazable, urgente, para que la clase obrera tenga un instrumento idóneo para enfrentar el futuro. Debemos proceder a la reforma de la Ley del Trabajo para crear los Sindicatos Unicos por Industria"*¹.

Actualmente varias razones impulsan el desarrollo de sindicatos nacionales por rama de industria en Venezuela. En primer lugar, el hecho de que el capitalismo de estado abarca ramas enteras de la industria y de los servicios, lo que facilita la formación de sindicatos nacionales por rama de industria con vista a una modernización de los mecanismos de la contratación colectiva y de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial. En segundo lugar, el desarrollo industrial privado en Venezuela, a partir de la década de los años sesenta, se ha operado centralmente sobre industrias modernas, lo que permite superar el antiguo sindicalismo de oficio. En tercer lugar, las relaciones obrero-patronales y las relaciones de los trabajadores y los empresarios con el Estado, han adquirido un gran impulso en los últimos años, creándose así condiciones para la concertación entre obreros y empresarios y el Estado en escala nacional. Pero esto mismo obliga al sindicalismo a modernizar sus estructuras, eliminando aquellas formas organizativas que constituyen trabas para tales objetivos, en particular, el paralelismo sindical y multiplicidad de sindicatos de empresas aisladas.

Esta tesis sobre la actuación de los trabajadores en la dirección de las empresas, pone énfasis en un tipo: la cogestión. Abarca los lineamientos generales a partir de los cuales se debe abrir un gran debate en el movimiento sindical. Y, extender este debate a especialistas, empresarios, universitarios y funcionarios del Estado, para encontrar una fórmula de consenso a la venezolana.

1. VARGAS, José. Discurso pronunciado por el Presidente de la C.T.V. en la sesión solemne del Concejo Municipal del D. F. con motivo del 40º aniversario de la Confederación (40 Años de C.T.V.) editado por el Concejo Municipal, 1977, pág. 6.

Se trata de tesis que plantean los problemas fundamentales sobre los cuales debe centrarse la discusión para implementar la cogestión. Como se observará, incluye desde los fundamentos generales para una Ley, las vías de aplicación, reglamentada y la alternativa de empezar la experiencia por una o varias empresas. También se adelantan ideas sobre las medidas a tomar para la formación de recursos humanos para la participación.

Esta tesis sobre la cogestión, al mismo tiempo, sólo logrará ser valorada en profundidad, integrándola en el modelo de desarrollo planteado por la C.T.V. para ser discutido en este VIII Congreso. Es parte de una estrategia de nueva sociedad. En síntesis, la cogestión obrera es un proyecto avanzado para el avance en la superación de los trabajadores en la responsabilidad de administración, orientación, programación y participación en las ganancias de las empresas estatales o privadas. Para la puesta en práctica de la cogestión es necesaria y prioritaria la preparación de los cuadros de dirección gerenciales o administrativos que asumirán esa responsabilidad sindical.

Se trata por lo tanto, de un proyecto propuesto no sólo a los trabajadores sino a todo el pueblo venezolano.

II. LINEAMIENTOS PARA UN PROYECTO GLOBAL DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTION DE LA ECONOMIA Y DE LA EMPRESA

1. Características Generales y Principios Fundamentales del Régimen

En este capítulo se pretende no sólo dar una descripción de las características del sistema que se propone, sino también señalar unos pocos principios fundamentales de todo el sistema, y que como tales sirvan para orientar los futuros desarrollos, las interpretaciones e integraciones y la aplicación concreta de todo régimen de participación de los trabajadores.

1.1 Pluralismo ideológico y democracia

La primera de las características fundamentales, no es otra, que la extensión al régimen de participación de los principios que fundamentan la acción del sindicalismo venezolano: respecto al pluralismo ideológico, que ha de verse reflejado en los organismos de cogestión y respecto a los métodos y principios democráticos en todo el funcionamiento del sistema.

1.2 Participación a todos los niveles

Debe considerarse como principio fundamental, el de que la coestión preferentemente en forma paritaria, se dé a todos los niveles. Esto debe entenderse no sólo en cuanto a los niveles de la empresa sino también a los niveles superiores a la empresa entendida como unidad económica de producción.

Si existieran organismos y organizaciones cuyo nivel de actuación fuera superior a la empresa, sea por la utilización de mecanismos tradicionales, tales como el "holding" o de nuevas formas que aparezcan en los hechos o en el derecho (tanto privado, público o internacional), deberá extenderse a todos ellos, el principio de la participación de los trabajadores en la forma de coestión paritaria.

Por encima de estas formaciones de origen empresarial, el principio de la participación ha de extenderse a todos los organismos públicos en acción sobre la economía o la planificación económica, tanto de carácter nacional como internacional.

El criterio no es de ninguna manera novedoso en Venezuela, ya que desde la sanción de la Ley de representación de los trabajadores en las empresas del Estado, viene asimilándose el régimen de tales empresas, al de los organismos de desarrollo económico. La innovación del régimen propuesto, es la sustitución del sistema de representación por el de coestión, haciendo especial indicación de que la coestión debe darse a todos los niveles de la economía y no solamente a nivel de empresa.

El principio de que la coestión ha de darse a todos los niveles es ineludible, porque él es consecuencia de los objetivos que pretenden lograrse mediante el régimen coestionario.

Así por ejemplo: dado que uno de los objetivos del sistema es la humanización del trabajo, una de sus características fundamentales debe ser la de que la participación se dé incluso a nivel de puesto de trabajo. Sólo creando organismos de coestión a ese nivel, que puedan transmitir las inquietudes de cada trabajador, sin alterar el orden y la disciplina del trabajo, pero con la seguridad de que serán escuchados, podrán resolverse problemas inmediatos, con insospechados efectos sobre la productividad y el ausentismo, como los ruidos, iluminación, monotonía en las tareas, existencia de agentes nocivos (polvo, calor, etc.).

Para que se cumpla el objetivo de que en la planificación económica e industrial, se tenga en cuenta intereses de los trabajadores, tales como satisfacción de las necesidades nutricionales, el de contar con vivienda cómoda e higiénica y con servicios de enseñanza y de salud, en el lugar en que ha de radicarse la industria, es necesario que una de las caracte-

terísticas del sistema sea la de que la cogestión se dé al más alto nivel de los organismos nacionales a cuyo cargo está la planificación de la economía y de las actividades económicas.

Para que se cumpla el objetivo de que el trabajador sea valorado como un ser humano donde se estimula el desarrollo de sus potencialidades y no como un factor de la producción, la cogestión deberá darse también a nivel gerencial medio. Sólo en esa forma habrá de lograrse que los métodos y criterios de selección, reclutamiento y promoción de personal, no se transformen en instrumentos para la codificación del trabajador, o que los procedimientos y sistemas de evaluación de cargos y fijación de escalas de salarios, se utilicen teniendo en cuenta criterios de justicia y no pequeños intereses económicos inmediatos.

La empresa debe abandonar el éxito económico como única mira, y llevar en cambio una política que atienda el interés nacional, por ejemplo en la utilización de tecnologías, protección del medio ambiente, defensa de los recursos naturales, etc. Por eso la participación deberá darse también al más alto nivel de dirección.

1.3 Representación a cargo de las organizaciones sindicales

Otro de los principios fundamentales del régimen que se proyecta es que la representación de los trabajadores, a los efectos de la participación en la gestión, como a cualquier otro efecto, sólo pueda recaer en la organización sindical.

Se descarta terminantemente cualquier otra forma de representación, ya sea por elección del personal, o por representantes de las diversas categorías laborales, porque la creación de cualquier órgano no perteneciente a la organización sindical, puede facilitar la intromisión patronal o ser utilizada para debilitar o quebrar la unidad del movimiento sindical.

Dado que el proyecto entiende la participación de los trabajadores como un sistema global que abarca a toda la economía nacional, no puede pensarse en la simple representación del sindicato de base, ni en la representación de la confederación nacional solamente. La titularidad del derecho de participación en la gestión deberá atribuirse a los distintos niveles de la organización sindical según que la participación se dé a nivel nacional, a nivel regional o sectorial o a nivel de empresa o de establecimiento, 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 tercer grado. Representación que en todo caso y a cada nivel debe ser coordinada y orientada por la C.T.V.

La representación de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas se atribuye a la C.T.V. 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 directamente interesados en la gestión de la empresa de que se trata.

1.3.1 Papel del sindicato por rama de industria

Para que este sistema funcione íntegramente se requiere que el sindicato de base, sobre el que recaen las tareas fundamentales de la cogestión a nivel organizativo y económico, sea capaz de mantener en cualquier circunstancia una actitud de independencia frente a los patronos y de suministrar a sus representantes en los organismos de cogestión, amplio asesoramiento y apoyo en cualquier aspecto.

Dado el grado de desarrollo de nuestro país, en el que predominan las empresas medianas y pequeñas, el sindicato de empresa no suele presentar entre nosotros las características antes apuntadas.

Tampoco es adecuada para actuar en la cogestión, la vieja organización sindical por oficio, que por su propia naturaleza, tiende a sectorializarse y a desentenderse de los problemas y los intereses de todos los trabajadores en general.

En el actual grado de desarrollo de la economía nacional, el titular del derecho de cogestión a nivel de la empresa, no puede ser otro que el sindicato nacional por rama de industria. Sólo ese tipo de sindicato puede lograr entre nosotros, suficiente grado de organización, de independencia frente a los patronos y de poderío económico, como para ejercer la cogestión. Por otra parte, atribuyendo el derecho de cogestión al sindicato nacional de industria se evita uno de los peligros que más se han señalado a los sistemas de cogestión a nivel de empresa, que es el de que ella cree un enfrentamiento entre trabajadores de las distintas empresas de una misma industria o actividad, o el de que los trabajadores que actúen en los órganos de cogestión atiendan sólo a los intereses del pequeño grupo que integran, perdiendo de vista los intereses generales de clase.

El proyecto atribuye importantes funciones en el sistema de cogestión a la asamblea del personal. Pero tal asamblea no debe entenderse en ningún caso como una entidad autónoma, sino como órgano del sindicato nacional de industria con competencia limitada al ámbito de la empresa y jerarquizado dentro de la organización del sindicato nacional.

Dado que en el momento actual el movimiento sindical se encuentra organizado en gran parte en sindicatos de empresa, de oficio de alcance territorial, el proyecto de participación de los trabajadores deberá ponerse en marcha conjuntamente con una modificación de las estructuras sindicales tendiente a implantar sindicatos nacionales por rama de industria. Hasta que ese fin sea logrado, el sistema de cogestión podría ser puesto en marcha, atribuyendo provisionalmente a las federaciones nacionales por rama de industria, los derechos y obligaciones que en definitiva corresponderán a los sindicatos nacionales por industria, sin perjuicio de otras fórmulas transitorias cuando sean necesarias para operatizar la cogestión, de acuerdo a los principios generales del proyecto.

1.3.2 Mantenimiento de las funciones reivindicativas del sindicato

La circunstancia de que el proyecto atribuya la titularidad de la cogestión a la organización sindical en sus diversos grados, de ninguna manera impide, ni debe impedir, que la organización sindical continúe cumpliendo sus funciones actuales de negociación colectiva y de representación individual y colectiva de los trabajadores. El trabajador continuará recibiendo como retribución por su trabajo, un salario que deberá ser justo de acuerdo al trabajo prestado y de acuerdo a las necesidades del trabajador y su familia. En estas circunstancias, como en las actuales, los sindicatos deberán mantener su aptitud de negociación colectiva y estar dotados de un irrestricto derecho de huelga, para poder cumplir su función en la fijación del salario. Al mismo tiempo la cogestión obrera facilita la acción sindical independiente por las reivindicaciones de los trabajadores.

1.4 Sistema único pero de carácter flexible

La participación de los trabajadores en la gestión económica nacional, debe entenderse necesariamente como un sistema único, totalmente orgánico, que comprenda desde la cogestión a nivel nacional o internacional, hasta la cogestión en el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores, pasando por la cogestión en la dirección de la empresa o en los organismos sectoriales. Tal compleja red de vínculos a nivel tan diversos, requiere necesariamente que el sistema que se cree, sea de una gran flexibilidad en los detalles, al mismo tiempo que de una gran rigidez en cuanto a lo que calificamos como principios fundamentales.

La flexibilidad permitirá al sistema adaptarse al distinto grado de tecnificación y de desarrollo de las empresas, producto del desarrollo desigual que caracteriza a nuestra economía.

Permitirá también adaptarse a las distintas formas de propiedad del capital que coexisten en nuestra economía.

Si bien los fundamentos del derecho de cogestión que justifican este proyecto, no varían ante el hecho de que la propiedad de los medios de producción, sea del Estado o de los particulares, es evidente que en la realidad y en la práctica de Venezuela el tema debe considerarse especialmente. En el actual momento histórico de nuestro país, en que las principales industrias se encuentran en poder del Estado, es urgente lograr a corto plazo la cogestión plena en las empresas públicas como democratización del capitalismo de Estado, aunque la misma no esté acompañada desde el principio por igual grado de cogestión en la empresa privada. En esta última es previsible una más dura defensa del sistema vigente basada en anacrónicos criterios propietarios, aún admitidos como ciertos por parte del empresariado nacional. En esas condiciones no parece práctico retrasar un proceso urgente que es posible lograr a corto plazo, en aras de la unificación total del sistema que supondría una lucha ardua y larga.

El proyecto prevé así tres formas fundamentales de participación: Una forma de cogestión plena, que se daría en las empresas del Estado, en aquellas en que el Estado es propietario de más del 50% del capital y en aquellas en que el Estado, o los organismos de crédito o financiamiento del Estado, son acreedores por una suma mayor a determinado porcentaje al % de su activo fijo*.

Por otra parte, formas de cogestión parcial en las empresas privadas según las condiciones particulares de cada una de ellas. Empezando por aquellas empresas que operan en condiciones monopólicas.

2. Particularidad de las dos formas de participación previstas en el proyecto

A) Cogestión Plena

2.1. A que empresas se aplicará

La cogestión plena se ha de aplicar en aquellas empresas cuyo capital sea de propiedad del Estado o de otros entes públicos, en su totalidad o en más del 50%. Igual sistema se aplicará a aquellas empresas en las que, aunque el capital sea jurídicamente propiedad de personas privadas, sean deudoras del Estado o de entes estatales por una cantidad superior a determinado porcentaje de su activo fijo.

* NOTA: A fijar por la C.T.V.

Dado que entre nosotros la empresa del Estado, suele adoptar distintas formas, algunas propias del derecho privado como la sociedad anónima y otras propias del derecho público, como la del Instituto autónomo, es necesario aclarar que utilizamos el término empresa en su acepción económica y no haciendo referencia en especial a ninguna de las formas jurídicas que la misma adopta o pueda adoptar en el futuro.

El método de la dirección paritaria será también el que se utilice en la dirección de los organismos orientadores de la economía o de un sector de la economía nacional.

En aquellos organismos rectores de la economía que cumplen funciones de gobierno y en los que no es posible una integración cogestionaria, por su propia naturaleza, deberán crearse cuerpos consultivos integrados con representantes sindicales (Art. 109 de la Constitución).

2.2 Organización de las empresas en régimen de cogestión plena

Creación de un órgano paritario en la dirección (Junta Directiva).

El régimen de cogestión plena en la empresa deberá proveer la creación de un órgano colegiado encargado de su dirección (Junta Directiva) integrado en forma paritaria por representantes del Estado y/o de los propietarios privados por una parte y representantes de las organizaciones sindicales designados por la C.T.V. En los casos de empresas de economía mixta, la suma de los representantes estatales y del capital privado, deberá ser igual al número de los representantes laborales.

Cuando la empresa deba incluirse en este régimen por ser deudora del Estado o de sus organismos de crédito, la representación estatal cesará cuando la deuda sea cancelada, manteniéndose la integración paritaria de representantes del capital y de los trabajadores. La Junta Directiva tendrá un mínimo de seis integrantes. Los delegados sindicales serán designados: Por la C.T.V. tomando en cuenta el Sindicato Nacional por rama de industria. En los casos en que corresponda más de tres representantes sindicales, deberá ser trabajador en actividad de la empresa.

Atribuciones de la Junta Directiva

La Junta Directiva tendrá la facultad que le atribuya el estatuto social o la Ley de creación, pero serán necesariamente de su competencia indelegable:

- a) Aprobar el presupuesto anual.
- b) Aprobar los planes de producción.
- c) Aprobar los contratos colectivos de trabajo.

d) Designar, a propuesta del presidente, a las personas que han de desempeñar los cargos gerenciales. La designación del Gerente de Personal o de quien haga sus veces deberá contar con el voto conforme de la totalidad de los representantes sindicales en la Junta Directiva.

e) Adoptar decisiones sobre reparto de utilidades, disminución o aumento de capital, liquidación, cese de actividades, fusión de la empresa o cambio del objeto social.

f) Resolver sobre cualquier acto o contrato fundamental para la empresa o su personal, cuando así lo solicite la mitad de sus integrantes.

2.3 El Presidente o Administrador de la Empresa

La empresa será administrada por un Presidente que será a la vez su representante ante terceros. El Presidente integrará la Junta Directiva y tendrá doble voto en caso de empate. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pueda incurrir, el Presidente responderá de sus actos ante la Junta Directiva.

La Ley podrá prever tres formas diferentes de designación del Presidente, a utilizarse según las características de cada empresa:

a) Presidente designado por el Ejecutivo Nacional en aquellas empresas que prestan servicios públicos o que son fundamentales para la economía nacional.

b) Presidente designado por la propia Junta Directiva.

c) Presidente designado por concurso de oposición y mérito entre las personas que por sus antecedentes o su calificación profesional tenga especiales condiciones para el cargo.

2.4 Organismo de seguimiento y control de metas.

Conjuntamente con el Sindicato Nacional de Industria la C.T.V. mantendrá un órgano técnico, con comisiones asesoras encargado del seguimiento y control de las metas propuestas por cada empresa cogestionaria. Este órgano si bien es ajeno a la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma las informaciones que requiera, para el cumplimiento de su función.

B) Cogestión Parcial

El grado de participación de los trabajadores en las empresas de propiedad netamente privada, variará según las características de cada una

de ellas. Por lo tanto el texto legal establecerá formas mínimas de co-gestión parcial.

2.5 Titularidad del derecho de gestión y organización interna

De acuerdo a los principios generales del sistema, en estas empresas la titularidad del derecho de gestión debe atribuirse al sindicato nacional de industrias y la C.T.V. Esto sin perjuicio lógicamente de la necesaria intervención del propio personal de la empresa de acuerdo a los lineamientos descritos en el modelo de empresa con co-gestión plena.

También los órganos de administración y control de la gestión empresarial, serán los que en el capítulo anterior se describieron para las empresas con régimen de co-gestión plena.

Reparto de utilidades. A efectos de insertar este tipo de empresas en un régimen en que han de coexistir con empresas estatales en régimen de co-gestión y empresas privadas en que se intenta lograr paulatinamente la co-gestión, se estima fundamental que se compatibilice el principio de la reinversión productiva del capital y la rentabilidad con el principio de una creciente distribución de utilidades para los trabajadores, lo que se llevará a cabo perfectamente por la vía de aumentos salariales.

3. Normas de Garantía

Todo el sistema de participación de los trabajadores, en cualquier de los grados previstos, deberá reposar sobre normas de garantía que aseguren a los trabajadores su protección contra todo acto que pueda perjudicarlos como consecuencia de su acción en un órgano de co-gestión de la empresa.

Para ello será necesario que el texto legal que se sancione incorpore los institutos jurídicos previstos en la recomendación 143 de O.I.T.

La extensión del fuero sindical a los representantes a nivel de empresa, cuya aplicación debería adjudicarse a organismos paritarios extraempresa y no a organismos estatales como hasta ahora, es fundamental para el normal desarrollo de la co-gestión. Cabe señalar por lo demás que el actual régimen legal de fuero sindical deberá ser reestructurado a nivel de empresa, cuando el movimiento sindical se organice por rama de industria.

4. Vías para la instrumentación del sistema propuesto

La puesta en marcha de todo el sistema de participación de los trabajadores en la gestión económica, tal como se ha previsto en esta ponencia

deberá hacerse mediante un conjunto de normas de distinto origen y diferente jerarquía.

4.1 La vía legislativa. Una de las vías supone la sanción de una Ley, que deberá tener las características de ley orgánica.

La ley orgánica sobre participación de los trabajadores en la gestión de la economía en general y de las empresas, establecerá los principios fundamentales de todo el régimen; la participación de los trabajadores en los organismos rectores de la economía y la creación de comités consultivos en los organismos de gobierno en materia económica.

Describirá las dos formas posibles de participación en la empresa, indicando a que tipo de empresas corresponde cada una de esas formas y dará los lineamientos generales de cada una de las formas de garantía o de protección de los trabajadores que actúen en órganos de cogestión o que sean objeto de persecución o discriminación como consecuencia de su actuación en la gestión de la empresa.

4.2 La fase reglamentaria. Dada la diversidad de situaciones previstas en la legislación general, especialmente en materia de cogestión plena, se requerirá la sanción de diversos reglamentos de la Ley para ajustar el funcionamiento de los principios generales a cada una de las empresas o grupo de ellas.

La propia Ley preverá la existencia de tales reglamentos para implementar la cogestión por empresas o grupos de empresas y la creación de comisiones asesoras, integradas con delegados de los sindicatos, federaciones y C.T.V., para participar en la elaboración de los decretos reglamentarios.

4.3 Posibilidad de experimentación en un área limitada. Debe considerarse especialmente una vía alternativa, que puede darse mientras se implementa el sistema general, que es la del establecimiento de un plan piloto a nivel de una empresa o de un grupo de empresas.

Si bien tal plan piloto podría implementarse por vía legislativa, tal vez sea más de acuerdo a su carácter experimental, la solución de que el mismo se implemente por acuerdo de C.T.V. con una empresa o con un grupo de empresas estatales.

III. LINEAMIENTOS DE UN PLAN DE FORMACION DE RECURSOS HUMANOS PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTION DE LA ECONOMIA EN GENERAL Y DE LA EMPRESA

La puesta en marcha de un proyecto general de participación de los trabajadores en la gestión de la economía en general y de la empresa, debe ser necesariamente precedida por un plan de formación de los recursos humanos necesarios.

Dentro del plan deben distinguirse dos aspectos: por un lado una campaña masiva, destinada a hacer conocer a grandes masas de trabajadores, los fundamentos, los objetivos y las formas de actuar de la cogestión, y por otro, una serie de cursos y otros procesos de aprendizaje, destinados a dar formación ideológica y preparación técnica gerencial y administrativa a los trabajadores que han de actuar en los órganos de cogestión.

1. Campaña Masiva

La campaña masiva de difusión deberá llegar a todos los trabajadores del país y ser organizada fundamentalmente a través de las organizaciones sindicales.

Estará precedida por una amplia difusión de las ideas fundamentales en torno a la cogestión, por medio de la impresión de cartillas explicativas, que lleguen a todos los trabajadores, fijación de carteles en los lugares de trabajo y de reunión de los trabajadores, etc.

Una vez lograda la motivación inicial en torno al tema, los sindicatos, comités de empresa, etc., comenzarán la campaña de formación propiamente dicha.

Los elementos fundamentales de dicha campaña han de ser reuniones de trabajadores a efectos de escuchar una exposición sobre el tema, seguidas siempre de debate general y discusión. La exposición podrá estar a cargo de dirigentes sindicales y especialistas designados por la C.T.V. En algunas oportunidades la discusión no estará motivada por una exposición, sino por la proyección de una película cinematográfica o una representación teatral, pero en cualquiera de los casos, el principal elemento debe ser la discusión general dirigida y orientada por el dirigente sindical o el especialista.

Sin perjuicio de que se elabore un plan general de la campaña en cada sindicato, y de que los temas se traten en forma secuencial, debe procurarse que la campaña no adopte la forma de cursos y que no se

documento ni controle de ninguna manera la asistencia. Las exposiciones y el temario de las discusiones, de las que se hará gran promoción en los lugares de trabajo, deberá despertar interés por sí mismas o por otro tipo de actividad cultural o artística previa o posterior, que provoque la concurrencia.

Objetivos: Al cabo de la campaña, deberá existir en cada sindicato un grupo elevado de trabajadores que:

- 1) Sean capaces de determinar por sí mismos las causas de las diferencias sociales en Venezuela;
 - 2) conozcan y sean capaces de discutir los fundamentos del régimen cogestivo;
 - 3) conozcan y sean capaces de discutir los objetivos a lograr mediante la cogestión, tanto a nivel general como a nivel de la empresa en que trabajan;
 - 4) conozcan la problemática económica de la empresa en que trabajan; y
 - 5) conozcan la problemática técnica de la empresa en que trabajan.
2. Preparación de los Trabajadores que han de actuar en los órganos de cogestión.

Serán necesarios trabajos y estudios continuados y profundos, a cargo de equipos especializados, para diseñar los cursos y demás formas de aprendizaje conducentes a la formación de recursos humanos capacitados para actuar en régimen de cogestión; en esta ponencia se tratará de delinear tan sólo el perfil del trabajador que ha de actuar en cogestión y el tipo de formación que debe dársele. Aunque es deseable que en el futuro se formen recursos humanos, capaces de actuar en cualquier nivel de cogestión, en una primera etapa deberá distinguirse la formación de cogestores a nivel nacional y a nivel de dirección de empresa por una parte, y la formación de cogestores a niveles medios de la empresa por la otra.

2.1 Perfil del trabajador que ha de actuar a nivel nacional o a nivel de dirección de empresa.

En estos trabajadores ha de ser fundamental su formación en materia económica y política, tanto a nivel nacional como internacional. Sobre esa base deberán tener además conocimientos de:

- a) Administración y contabilidad.
- b) Régimen normativo de la actividad en que han de actuar.

- c) Principales actos y contratos comerciales.
- d) Economía laboral.
- e) Legislación del trabajo.
- f) Fundamentos y formas de la seguridad social.
- g) Economía de la industria o actividad en que han de actuar.
- h) Técnicas de la industria o actividad en que han de actuar.
- i) Preparación profesional y conocimiento de la industria a que pertenece.
- j) A nivel práctico conocerán la problemática de la aplicación del contrato colectivo de la empresa o actividad en que actúan.
- k) Formación ideológica.
- l) Las técnicas de dirección de reuniones, y
- ll) Técnicas de exposición verbal y escrita.

2.2 Perfil del trabajador que ha de actuar como cogestor a niveles medios de la empresa.

Sin perjuicio de una formación política y económica mínima, este tipo de cogestores deberá tener un conocimiento práctico de los problemas del lugar de trabajo en que ha de actuar. Sus conocimientos prácticos deberán ser complementados con instrucciones específicas en algunas de las siguientes ramas, de acuerdo a la función que deba desempeñar:

- a) Problemas económicos y técnicos de la actividad en que ha de actuar.
- b) Técnicas de evaluación de tareas y fijación de salarios.
- c) Higiene y seguridad ambiental y prevención de accidentes de trabajo.
- d) Legislación del trabajo y contratación colectiva.
- e) Seguridad Social.
- f) Métodos de reclutamiento y selección de personal, etc.

2.2 Si bien se entiende que la formación de recursos humanos es fundamental para la puesta en marcha de un régimen de participación, y que la implementación de todo el sistema de cursos y formas de aprendizaje es una tarea compleja y de largo aliento, esta ponencia no puede dejar de señalar que esas tareas no pueden ir en desmedro ni postergar las tareas de formación de cuadros sindicales propiamente dichas.