

1658

00025

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

EMPRESA COMUNITARIA

I. PRINCIPIOS BASICOS DE LA EMPRESA COMUNITARIA

1. ¿ POR QUE ES IMPORTANTE TODO LO RELACIONADO CON LA EMPRESA ?

- Porque la empresa es la unidad económica básica de la sociedad, que produce los bienes y servicios que necesita toda la comunidad. De modo que de ella depende el bienestar y el progreso de todos los hombres.

- Porque es el modo de combinar adecuadamente el trabajo, y los recursos naturales y económicos mediante la aplicación de la ciencia y la técnica, y de su eficiencia depende la óptima utilización de los recursos de la sociedad, en beneficio de todos los ciudadanos.

- Porque, por lo tanto, la empresa es donde concurren los valores básicos del progreso social:

el esfuerzo actual y anterior de los hombres que han impulsado el desarrollo de la ciencia y la técnica;

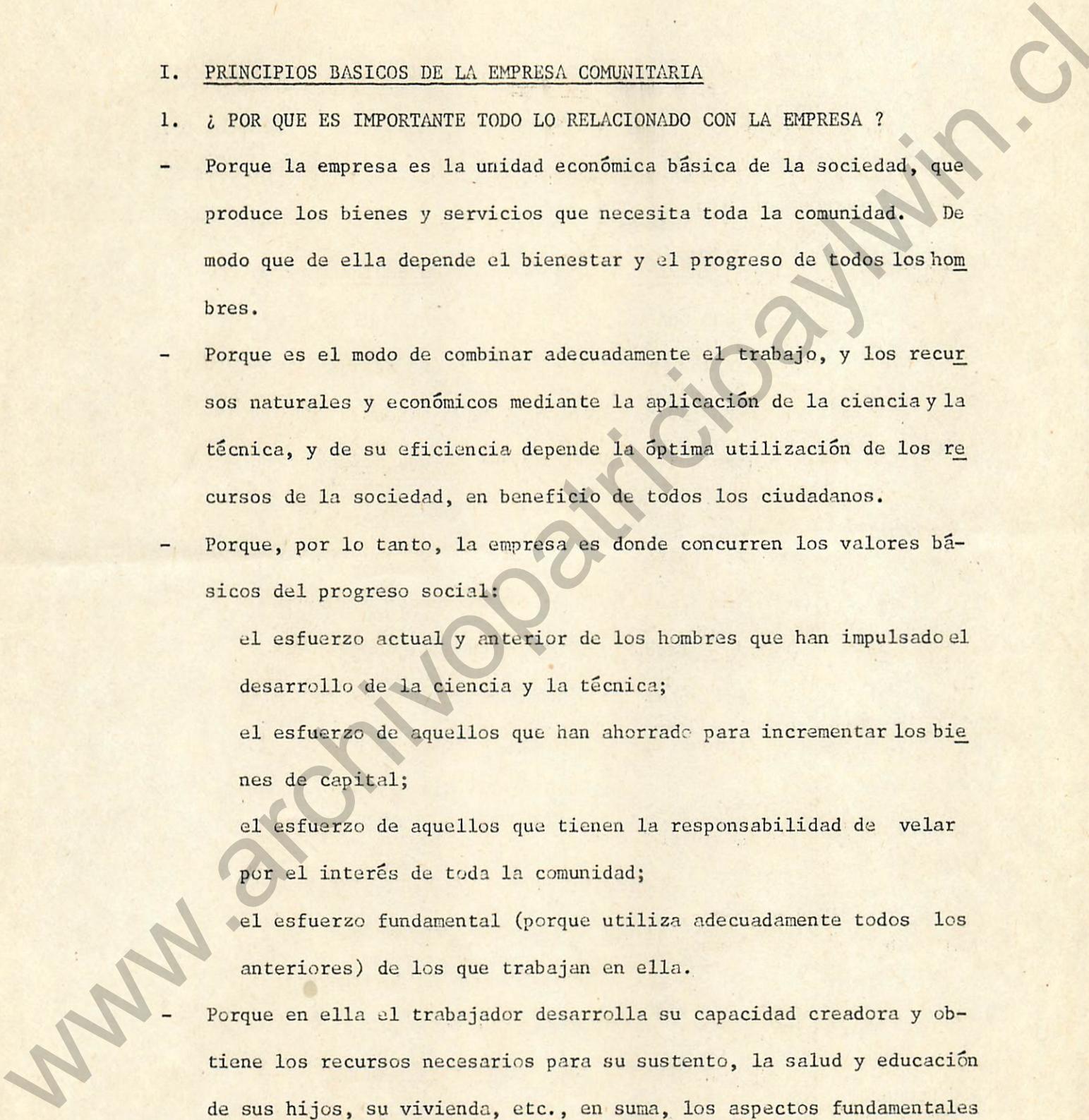
el esfuerzo de aquellos que han ahorrado para incrementar los bienes de capital;

el esfuerzo de aquellos que tienen la responsabilidad de velar por el interés de toda la comunidad;

el esfuerzo fundamental (porque utiliza adecuadamente todos los anteriores) de los que trabajan en ella.

- Porque en ella el trabajador desarrolla su capacidad creadora y obtiene los recursos necesarios para su sustento, la salud y educación de sus hijos, su vivienda, etc., en suma, los aspectos fundamentales para su realización personal y familiar.

- Porque el trabajador invierte gran parte de su vida en la empresa de modo que las condiciones de vida en ella son para él de enorme importancia.



2. ¿ POR QUE ES NECESARIA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA ?

- Porque el mayor valor de una empresa está en el elemento humano, en sus trabajadores. La empresa es una institución de los hombres y para los hombres; en consecuencia, los primeros actores de ella son sus trabajadores, que utilizan los diversos recursos a su disposición no sólo en provecho propio sino que, además, en beneficio de todos los hombres.
- Porque la dignidad del trabajador, cualquiera que sea su condición profesional, exige que sean respetados sus derechos de personas y sus aspiraciones y no debe, por lo tanto, estar sujeto, como ahora, a la voluntad de los dueños del capital de las empresas.
- Porque el estar sujeto, como ahora, a la decisión de los dueños del capital, sean ellos particulares o el Estado, es una servidumbre inaceptable.
- Porque a través de la participación los trabajadores actúan solidariamente en su trabajo y son, además, solidarios con el resto de la comunidad nacional, dándole a la empresa su auténtico destino de servicio a la sociedad.
- Porque son los trabajadores, en sus respectivas áreas de trabajo, quienes mejor conocen la empresa. De modo que de ellos depende fundamentalmente la eficiencia y producción que ésta alcanza.
- Porque la empresa marcha mejor cuando todos los trabajadores están interesados en que efectivamente marche mejor. Y los trabajadores se interesan en que la empresa marche mejor cuando se benefician con ello.
- Porque los trabajadores están capacitados para participar directamente y para designar las personas más adecuadas en la dirección de la empresa, tomando la responsabilidad de su conducción.
- Porque, en resumen, la participación es necesaria por justicia hacia el trabajador, por ser un ser humano y no un elemento de producción que se arrienda, y también es necesaria como un medio de aumentar la producción y la eficiencia de las empresas.

3. ¿ ES NECESARIO QUE LOS TRABAJADORES PARTICIPEN DE LA PROPIEDAD DEL CAPITAL DE LA EMPRESA PARA QUE TENGAN DERECHO A INTERVENIR EN SU ADMINISTRACION ?

NO. El derecho de los trabajadores a administrar la empresa existe por el solo hecho de ser trabajadores, de ser seres humanos, aunque no tengan ni un centavo del capital de la empresa. El dueño del capital, sea un particular o el Estado mismo, no tiene el derecho de imponer a los trabajadores el yugo de su autoridad; son los capitalistas los que han impuesto el sistema que les permite tener a los trabajadores bajo su mando; y este sistema ha sido aprovechado por los marxistas cuando tratan de imponer la autoridad de los funcionarios de gobierno sobre los trabajadores mediante la justificación de que el Estado, como representante de todos los ciudadanos, es propietario de los bienes de la Empresa.

La verdadera revolución consiste en permitir que los trabajadores sean los sujetos de la historia. Y ello significa que sean ellos los que decidan sobre su propia vida, sacudiéndose del yugo de los capitalistas o de los funcionarios del Estado. Porque por muy bien intencionados que sean los dueños de las empresas o los funcionarios del Estado, su paternalismo es negativo para el desarrollo integral de la vida de los trabajadores, ya que el paternalismo es una forma de dominación.

Por lo tanto, la única forma de liberación del trabajador es que sea él quien, solidariamente con los demás trabajadores, decida sobre la marcha de la empresa, es decir, la administre, aunque no sea propietario del capital de ella.

4. ¿ SIGNIFICA ESTO QUE EL CAPITAL NO TIENE NINGUN DERECHO ?

El capital, privado o estatal, no puede estar por encima del hombre. Es decir, los representantes del capital privado o estatal no pueden dominar a los trabajadores; no tienen ellos, por lo tanto, el derecho de administrar las empresas. Esto es definitivo.

Pero si bien el capital no debe ser fuente de poder, como lo es en el régimen capitalista, ello no significa que no tenga ningún derecho. El capital es un bien útil a la sociedad porque permite la creación de nuevas fuentes de trabajo y de bienestar para el pueblo. Por lo tanto, el que ahorra debe ser retribuido en forma justa porque realiza un esfuerzo útil a toda la comunidad.

Es decir, es justo y conveniente que el capital tenga una remuneración adecuada, una renta determinada, que se paga como un arriendo, independientemente de la productividad de la empresa.

Por otra parte, al tener un costo el uso del capital, se obliga a la comunidad a utilizarlo bien, a no dilapidarlo, a usarlo en empresas útiles.

5. ¿ CUANTA PARTICIPACION DEBEN TENER LOS TRABAJADORES ?

Su participación debe ser total; es decir, debe llevar a la autogestión, a la EMPRESA COMUNITARIA, en la que, sin necesidad de ser los propietarios del capital, los trabajadores administren la empresa bajo las formas de administración que ellos elijan, asumiendo la plena responsabilidad de ella.

Son los propios trabajadores los que organizadamente deben elegir sus directores y ejecutivos y fijarles sus atribuciones y obligaciones. De esta forma, los directores y ejecutivos elegidos democráticamente podrán asegurar la adecuada dirección de la empresa, teniendo para ello el legítimo respaldo del resto de los trabajadores.

6. ¿ CUALES SON LOS PRINCIPIOS DE ORGANIZACION BASICOS DE LA AUTOGESTION DE LA EMPRESA COMUNITARIA ?

La organización de la empresa comunitaria depende del tipo de empresa, su tamaño y de las formas que los mismos trabajadores de seen darle, a través de su propia experiencia. Sin embargo hay ciertos principios fundamentales que conviene tener en cuenta y una forma de organización básica que pueda adaptarse a cada caso particular. Ellos son los siguientes:

- La administración de la empresa está totalmente en manos de los trabajadores, quienes eligen, directamente o a través de sus representantes, según el caso, a todas las autoridades de ella.
- Deben estar claramente establecidos los dos tipos de acciones de la Empresa Comunitaria: la acción ascendente de la participación de los trabajadores, que organizadamente eligen y fijan las atribuciones de directores y ejecutivos, controlan todo el proceso, reciben toda la información y plantean sus opiniones; y la acción descendente de las autoridades que, en representación de los trabajadores, organizan, planifican, ejecutan y ordenan ejecutar todas las acciones que permiten que la empresa funcione ordenada y eficientemente. De modo que los ejecutivos, mientras estén en sus puestos, deben tener la autoridad suficiente para tomar las determinaciones necesarias y para ser obedecidos en estas acciones. Si bien en la Empresa Comunitaria los ejecutivos tienen la máxima autoridad basada en el respaldo de los trabajadores, sólo pueden ejercer sus puestos mientras cuenten con la confianza de ellos.
- La acción ascendente de la participación se ejercita organizadamente a través de los diversos organismos representativos de los trabajadores, de modo que ella se desarrolla en todos los niveles de la empresa, permitiendo una adecuada información en todas las áreas de trabajo, y, por lo tanto una acción efectiva de todos los trabajadores.
- La acción descendente de la autoridad es la línea ejecutiva, que realiza lo acordado por el Directorio. Su responsable máximo es el Director Ejecutivo, quien actúa con la mayor descentralización posible a través de los Jefes de Departamentos y Secciones. Toda la marcha administrativa de la empresa se realiza dentro del cuadro de esta línea ejecutiva.
- En resumen, la organización de la empresa comunitaria permite la máxima realización del trabajador y la máxima eficiencia de la empresa a través de la acción ascendente y democrática de la participación y de la acción descendente y responsable de la autoridad.

7. PERO SI CADA EMPRESA ES ADMINISTRADA TOTALMENTE POR SUS TRABAJADORES
¿ NO ESTAREMOS PERMITIENDO UN NUEVO TIPO DE INDIVIDUALISMO CONTRARIO
AL INTERES DE TODO EL PUEBLO ?

De ninguna manera, porque el fundamento del sistema co
munitario es la solidaridad popular, basada en la efectiva libre iniciati-
va de los trabajadores, a través de diversos mecanismos. Y la solidaridad
de los trabajadores de una empresa con la comunidad se garantiza en este
sistema mediante ciertas reglas, establecidas por las autoridades naciona-
les, que permiten que la actividad de la empresa respete y satisfaga el in
terés nacional.

Esto se consigue a través de la Planificación Nacional,
la que utiliza, entre otros, los siguientes instrumentos:

- Regulación adecuada de los niveles de precios.
- Impuestos de diversos tipos, los que no sólo sirven para cubrir las ne-
cesidades nacionales sino que también los requerimientos de capitaliza-
ción.
- Incentivos o premios para producir bienes útiles y de calidad adecuada.
- Pago por el uso del capital, ya sea a los particulares como al Estado.
- Normas de calidad impuestas por las autoridades correspondientes.

Considerando estas reglas, que toman en cuenta el inte
rés nacional, todas las utilidades de la empresa serán para los trabajado-
res. Es decir el ingreso de los trabajadores estará constituido de dos par
tes: una que represente lo que actualmente se designa como remuneración
del trabajo, y la otra está constituida por el excedente económico de la
empresa.

8. ¿ EL ESTADO, COMO RESPONSABLE DEL INTERES NACIONAL DEBE INTERVENIR DI-
RECTAMENTE EN LA ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS ?

NO. El Estado no debe imponer su poder directamente
sobre los grupos económicos o sociales si ellos pueden administrarse por
sí sólo. El Estado puede impulsar el interés nacional sin atropellar la
iniciativa creadora y el compromiso responsable de las bases sociales. En

la inmensa mayoría de los casos basta para ello que actúe a través de los mecanismos ya mencionados para compatibilizar el interés de los trabajadores de una empresa y el interés nacional. La intervención directa del Estado, sea ella totalitaria o paternalista, produce una forma de servidumbre, limita las posibilidades de desarrollo de los hombres y de las instituciones.

Los hombres deben poder organizarse de modo de disponer de la máxima libertad compatible con el interés nacional, pues ello les significa la máxima posibilidad de perfeccionamiento como seres humanos. El Estado debe respetar esa libertad y proteger e impulsar el interés nacional no mediante una acción directa sino que mediante el establecimiento de políticas y normas generales que deben ser consideradas por los grupos económicos y sociales. Sólo en el caso de que sea imposible lograr de otra forma, impulsar el interés nacional, el Estado puede y debe intervenir directamente.

En el caso de la gran mayoría de las empresas, vemos que es posible que se respete el interés nacional mediante la autogestión de los trabajadores, si el Estado establece ciertas políticas basadas en una Planificación Nacional.

Muchas veces, por deformación totalitaria, se pretende hacer del Estado el gran patrón del país. Es necesario combatir esta deformación con la mayor energía, pues ella puede llevar a la peor de las servidumbres: la impuesta por los burócratas y funcionarios.

9. ¿ ES LA EMPRESA COMUNITARIA LA UNICA REALIZACION DE LA SOCIEDAD COMUNITARIA ?

NO; aunque la empresa comunitaria es un paso fundamental para la existencia de una sociedad comunitaria.

Porque la sociedad comunitaria persigue que los hombres en sus diversas actividades, tengan el máximo de libertad para desarrollarse y progresar. Y para ello lo primero es combatir las servidumbres tanto de los capitalistas como del estado, en sus diversas formas.

La autogestión de la Empresa Comunitaria elimina esta servidumbre en el área de trabajo. Pero hay otras áreas de actividad del hombre que requieren eliminar servidumbres y permitir la libre iniciativa y solidaridad de los hombres, como las áreas de la vida Comunal, Educativa, Cultural, Social, etc. En todas ellas debe haber una participación libre de los hombres a través de asociaciones en la base que se integren entre sí hasta alcanzar un ámbito nacional.

www.archivopatricioaylwin.cl

II. ESTRATEGIA HACIA LA EMPRESA COMUNITARIA

1. ¿ CUAL ES EL CAMINO HACIA LA EMPRESA COMUNITARIA ?

Lo fundamental es crear las condiciones para llegar de inmediato a la autogestión, mediante la toma de conciencia de trabajadores, políticos y gobernantes de que es la única solución que permite la libertad real de los trabajadores y el mayor beneficio para toda la comunidad.

El motor fundamental hacia la empresa comunitaria es la acción sindical, que debe ir unida a la acción política, parlamentaria, de gobierno y, en general, de todos los sectores que puedan cooperar a su logro.

Sin embargo, si las condiciones concretas existentes no permiten llegar de inmediato a la autogestión, debido a que el gobierno u otros sectores se oponen a ello, es conveniente aceptar etapas intermedias de participación, siempre que dichas etapas sean consideradas como una vía eficaz hacia la etapa final de autogestión de la empresa comunitaria y siempre que dichas etapas intermedias no debiliten sino que fortalezcan el poder de los trabajadores y de sus organismos gremiales.

Por ello debe impedirse aquellos tipos de participación que tiendan a disminuir el poder de lucha de los trabajadores.

Pero una adecuada etapa intermedia de participación puede, de hecho, ser de gran utilidad en la vía hacia la empresa comunitaria, pues permite ir formando conciencia y venciendo obstáculos para alcanzar la autogestión.

2. ¿ SE DEBILITA LA FUERZA DE LOS TRABAJADORES, SE DEBILITA LA ACCION GREMIAL SI LOS TRABAJADORES ASUMEN RESPONSABILIDADES JUNTO A LOS ADMINISTRADORES DEL CAPITAL (ESTADO Y PARTICULARES) ?

Vimos que NO, siempre que la participación esté controlada por los sindicatos. Pues los sindicatos deben ser los grandes motores que impulsen la participación y los fiscalizadores de su correcto desarrollo para evitar que la participación en las decisiones se transformen en

algún tipo de "amarra" que limite la acción sindical y gremial. Porque mientras no se obtenga la autogestión es imprescindible que los sindicatos continúen siendo la herramienta de lucha de los trabajadores en la defensa de sus intereses. Para ello, los dirigentes sindicales no deben ser representantes de los trabajadores en los organismos de participación, pues deben tener absoluta libertad para controlar el proceso de participación, evitar que se desvíe e impulsar formas más perfeccionadas que lleven a la autogestión.

La participación es un camino útil hacia la autogestión, pero ella no debe minar la fuerza de los trabajadores expresada en sus organismos gremiales, sino que, al revés, los sindicatos deben fortalecerse para impulsar la participación y controlar su marcha.

3. ¿ QUE ASPECTOS DEBEN CONSIDERARSE EN LAS ETAPAS INTERMEDIAS INMEDIATAS DE PARTICIPACION ?

- Que los trabajadores tengan acceso a toda la información de la empresa.
- Participar no sólo en el terreno consultivo sino que también en el campo de las decisiones.
- Controlar las acciones que se tomen en las diversas unidades de la empresa.
- Elegir directamente a algunos ejecutivos, principalmente a aquellos que dirigen aspectos sociales de la empresa (el Director de Personal, por ejemplo).
- En general participar en la designación de los diversos ejecutivos de la empresa.
- Participar en las decisiones que se tomen en todos los niveles de la empresa.
- Expresar eficientemente las aspiraciones de los trabajadores, sus inquietudes, sus deseos de realizarse en el trabajo.
- Participar en la organización de la empresa, en el sistema aplicado para la designación de los ejecutivos, en la política de contrataciones, etc.

- En general, participar en toda la marcha de la empresa.
 - Luchar por una participación cada vez mayor, hasta obtener la autogestión.
4. ¿ CUALES DEBEN SER LAS CONDICIONES Y LOS MECANISMOS PARA ESTABLECER LA PARTICIPACION ?
- La participación debe efectuarse en forma democrática y representativa. Es decir, todos los trabajadores deben poder expresar sus puntos de vista directamente, en su propia área de trabajo y a través de sus representantes en las áreas superiores; todas las áreas de la empresa y todos los grupos profesionales deben poder elegir sus propios representantes ante los diversos mecanismos de participación.
 - La participación debe efectuarse a todos los niveles; desde luego en el nivel superior, Consejo o Directorio, y también en niveles intermedios e inferiores.
 - La participación no debe entorpecer la eficiencia de una organización que delega en cada ejecutivo la autoridad necesaria para asumir totalmente la responsabilidad de su cargo.
 - El principio básico es que, en la participación en una cierta área de trabajo, son los propios trabajadores de esa área los que deben tener prioridad, tanto en la participación directa como en la elección de sus representantes para esa área.
 - La participación en el Directorio se efectúa a través de representantes elegidos directamente por todo el personal en votación directa, secreta y unipersonal. En el caso que los diversos grupos de trabajadores de la empresa acuerden que en el Directorio debe haber un número determinado de representantes de los diversos sectores profesionales (técnicos, administrativos, obreros), cada sector profesional debe elegir a sus propios representantes. La verdadera participación exige que la representación de los trabajadores sea mayoritaria.

- El nivel superior de participación no debe quedar en las solas manos de los representantes de los trabajadores en el Directorio. Es necesario crear comisiones de Directorio en materias específicas en las cuales es tén representados mayoritariamente los trabajadores. Estas comisiones pueden ser de distintos tipos según el tipo de empresa, pero en todo ca so es conveniente que, al menos, existan las siguientes: de Bienestar, de Personal, de Organización de la Empresa, de Adquisiciones, de Cuestio nes Financieras, de Cuestiones Técnicas, de Participación, etc. Cual - quier decisión que deba tomar el Directorio debe pasar previamente por la respectiva comisión, la que debe informar sobre la conveniencia o in conveniencia de la medida. Los representantes de los trabajadores a es tas comisiones serán designados y removidos por el Consejo de Trabajado res.

- Cualquiera que sea la representación de los trabajadores en el Directorio, las siguientes materias, al menos, sólo podrán ser aprobadas si cuentan con el voto favorable de mayoría de los directores designados por los trabajadores:

Designación y remoción del personal

Reestructuraciones en la organización de cualquier área de la emp re sa

Políticas de producción y condiciones de trabajo, bienestar, etc.

Reglamentos Internos, de Administración y Operación

- La participación en niveles inferiores (Departamentos, Secciones o lo que corresponda) se realizará a través de comisiones de base de tipo consultivo e informativo. Estas comisiones estarán constituidas por representantes elegidos por los trabajadores de la respectiva área de trabajo (Departamento o Sección, etc.). Dentro de cada una de estas co misiones se elegirán los miembros que pasarán a integrar el Consejo de Trabajadores de la empresa. Debe tenerse especial cuidado de impedir que se utilicen estas comisiones (llamadas comités de producción en el

proyecto CUT-Gobierno) para que grupos políticos traten de forzar a los trabajadores en sus métodos de trabajo e implantar un soploneo y control inaceptables.

- La designación de las personas que suman los diversos cargos ejecutivos de la empresa debe efectuarse por concurso. Los trabajadores deberán estar representados paritariamente en las comisiones que resuelvan estos concursos. Por lo menos la mitad de los representantes de los trabajadores en dichas comisiones deberá corresponder al grupo de trabajo cuyo jefe se elige. (*)
- En algunos casos de ejecutivos cuya acción es principalmente social y de relación muy directa con todos los trabajadores, como el Director de Personal, la elección debe ser efectuada directamente por los trabajadores.
- La participación debe efectuarse en forma coordinada, para lo cual es necesaria la creación de un Consejo de Trabajadores, que tendría las siguientes funciones, por delegación de la Asamblea de Trabajadores:
 - a) Coordinar la acción de los representantes de los trabajadores en los organismos de participación.
 - b) Elegir a los representantes de los trabajadores en ciertas comisiones de participación (comisiones especializadas de Directorio).
 - c) Dar normas de acción y pedir cuenta a todos los representantes de los trabajadores nombrados por el Consejo y a los directores elegidos por la Asamblea.
 - d) Informar a las bases de los avances de la participación.
 - e) Proponer formas más perfeccionadas de participación.
- El Consejo de Trabajadores debe ser representativo de toda la empresa. Estará constituido por la directiva sindical y por representantes de todas las comisiones de base indicadas anteriormente. Estos representantes deberán ser elegidos directamente por los trabajadores del Departamento o Sección correspondiente, y a ellos deben dar cuenta de sus actividades.

- La participación de los trabajadores en la Administración de la empresa no debe constituir en modo alguno limitación al derecho de petición y huelga.

COMISION DE PARTICIPACION

DEPARTAMENTO TECNICO

SANTIAGO, 7 de septiembre de 1971.

(*) Este punto del informe mereció dudas de muchos miembros de la Comisión por la posibilidad de que afectara la autoridad que deben tener los ejecutivos. El Presidente de la Comisión (Sergio Lorenzini en reemplazo de José Luis Zabala, que en las últimas dos reuniones no pudo asistir) y otros miembros, insistieron en la conveniencia de mantener la redacción de él por las siguientes razones:

- La forma de elección propuesta es eficiente porque establece un concurso, que permite que tengan mayores posibilidades de lograr el cargo las personas más idóneas y respeta, por lo tanto, la carrera funcio naria.
- Los ejecutivos superiores, y dentro de ellos el que será jefe del ejecutivo elegido, participan paritariamente en la comisión que re -suelve el concurso.
- Los trabajadores, y dentro de ellos aquellos que dependerán del ejecutivo elegido, pueden, de este modo, controlar que la elección no sea impuesta por las autoridades de la empresa, sino que en ella se respete la idoneidad y la carrera funcionaria de los trabajadores, Este es un punto de vital importancia en el momento actual, en que el sectarismo de la U.P. tiende a arrasar en la designación de los ejecutivos de las empresas.
- Finalmente, está absolutamente en claro que, una vez elegida, la persona queda formando parte de la línea ejecutiva de la empresa, y por lo tanto, debe recibir y respetar las instrucciones de sus Jefes Superiores. Y, por otra parte, tiene el máximo de autoridad sobre sus subalternos, ya que ellos han intervenido en el proceso que llevó a su designación.