

Colectivo laboral como sujeto de la actividad política

Rafael Alhama Belamaric

Investigador, Instituto de Filosofía

Introducción

A pesar del tiempo transcurrido del dominio del pensamiento moderno que concibe la interconexión universal de los fenómenos, que a su vez plantea exigencias de cambio para enfrentar la realidad, so pena de perderse o dejar al margen profundas y complejas relaciones, ni la primera propuesta pasa aún de frases bien hechas o declaraciones formales, ni la segunda se hace de la comprensión de la necesidad del instrumental necesario para descifrar las tendencias de sistemas complejos en interacción.

Siguen predominando las cosas sobre las relaciones y las personas, grupos o individuos; y entendidos éstos como cosas, sigue predominando la fragmentación, sigue el sujeto individual reprimido y enajenado de la mano de la llamada racionalidad, cada vez más irracional. De tal manera, la persona individual, apenas, llega a considerarse como *homo economicus*, con intereses calculados de las partes; el sujeto humano forma parte de un sistema, “solamente como parte de su entorno” al decir de Niklas Luhmann. La multicrisis global mundial y las transformaciones que se llevan a cabo para superarlas, o para adaptarse a las nuevas fases, dependen de diversidad de situaciones y condiciones económicas, sociales, políticas, culturales, étnicas, de los países donde se desarrollan. Afecta desde luego enormemente al trabajo, a la subjetividad de los trabajadores, sus formas de representación, al sindicato como actor político y social, desarticulado en casi todas partes. Diversos autores, desde André Gorz hasta Huw Beynon y Ricardo Antunes han reconocido esta situación de la identidad obrera desde hace más de tres décadas.

Valgan estas palabras introductorias, porque, nos damos cuenta que con relación al Colectivo Laboral, sea de la empresa estatal, entidad presupuestada, o de las nuevas formas de propiedad y gestión como las cooperativa, existe un profundo vacío bibliográfico. Este es el tema del presente trabajo.

Se considera el Colectivo Laboral sólo como espacio laboral y organizativo, centrado en el mejor de los casos casi exclusivamente en los elementos técnico-organizativos, tan divulgados y supuestamente tan intemporales y neutros, y que ensalza la participación en el último medio siglo como exigencia del espacio organizacional empresarial, pero no se concibe en nuestra sociedad el Colectivo Laboral como subsistema y dimensión política también. Sin embargo, a diario, se ponen de ejemplo formas de participación en la empresa y corporación capitalista del último medio siglo, que se desarrolla como parte de la “democracia laboral” sin hacer análisis críticos del porqué no se ha avanzado en la participación real de los trabajadores en nuestra sociedad, con una nueva naturaleza. De hecho, el Colectivo Laboral, debiera ser esta la base de superación de la crisis de *lo político*, a partir de los cambios reales del “modo de reproducción sociometabólica y su estructura general de control político”, ¹ recordando a István Mészáros.

Establezcamos ya, que Colectivo Laboral vamos a considerar al grupo humano organizado, conformado por todos los individuos que intervienen en el proceso del trabajo de una entidad, sin distinción de categorías ocupacionales, lo cual no significa que no cumplan funciones diferentes, unidos por intereses laborales, económicos y

sociales comunes; tanto en entidades productivas como de servicios. Se estructuran en unidades organizativas de base de tal manera que se facilita el intercambio entre sus integrantes, las relaciones sociales y laborales, bases para llevar a la práctica determinados grados de gestión real y efectiva, sea esta *cogestión* o *autogestión*, aunque estos sean enfoques y conceptos diferentes, incluso opuestos, con desarrollos históricos diferentes. Es importante aclarar estos conceptos, porque las empresas estatales pueden adoptar una u otra forma. Y las cooperativas, pueden convertirse en forma autogestionaria, pero para ello deben establecer y desarrollar determinadas relaciones entre los asociados y con las instituciones y la sociedad.

Se aclara que en la *cogestión* se trata de una gestión paritaria, o no, entre trabajadores y gerentes, accionistas o sus representantes, con representación obrera en los órganos directivos. Pero en caso de autogestión, se trata de gestión social, colectiva, en la que la colectividad de trabajadores dirige todas las actividades de sus respectivas entidades a través de órganos de gestión constituidos al respecto, consejos directivos y consejos más operativos, y se establecen bases y métodos para la participación efectiva y protagonismo real de los trabajadores. Y, más allá de la entidad, se establece como mecanismo de control directo de los medios de producción con consecuencias más profundas y abarcadoras, puesto que se extiende más allá de la actividad productiva de bienes o servicios a la sociedad entera. En ambos casos, se rompe con las tradicionales pautas de dominio jerárquico y toma de decisiones dentro de las instituciones, y se propugna por una distribución horizontal del poder, que conlleva un incremento de la participación real y compromiso individual con la tarea colectiva y con la sociedad.

Ni una ni otra forma han tenido eco entre nosotros, y en general desde variadas disciplinas el Colectivo Laboral recibe tratamiento muy limitado en ideas y en conceptos. Y cuando se hace, no se establecen las interconexiones reales existentes y necesarias. Se trata el tema de la participación de los trabajadores, como si estuviera ajeno al colectivo laboral, o este fuera un elemento administrativo más. Existen salvedades, como cuando alerta Juan Valdés Paz: “La participación es un proceso social y político complejo, en el cual es posible distinguir por su contenido, en una secuencia ideal, fases o momentos cada uno de los cuales es una manifestación de cierto grado de participación”.² (el subrayado es nuestro)

El principio de participación y protagonismo de los trabajadores, implica la democratización en la toma de decisiones en la sociedad, que incluye las entidades; es consustancial al proceso de dirección de la sociedad. Esta aclaración es necesaria, porque a veces se habla de participación sin incidencia en la dirección, en la toma de decisiones, en los controles, y eso es más de lo mismo. La participación activa también es gestión a todos los niveles jerárquicos y organizacionales, no sólo al interior de las entidades; y es acceso a la documentación e información necesaria, estratégica, operativa, jurídica y financiera que garantice el correcto desempeño de las mismas. En cualquiera de las variantes, es un proceso profundamente social y político, con consecuencias e impactos en todas las manifestaciones de la vida. La cuestión radica en la determinación de la naturaleza, de la calidad y del contenido de la participación.

Fundamentación

¿La naturaleza de la práctica política en la construcción socialista ha superado el estado de cosas existentes desde que Engels hablara del “autogobierno de los productores” y de la política como un ámbito alienante y alienado? Creemos que no. La respuesta puede parecer simple, pero es sensible y encierra complejos problemas y contradicciones. La

crisis de lo político, y la devaluación de la imagen y función, pasa no por el alcance de la actividad política, sino por la no trascendencia del “sujeto reprimido”; tratamiento uniforme e indiferenciado del sujeto individual, en este caso trabajador. “Que el ser humano sea sujeto es una determinación, que surge con la modernidad. Pasa por el pensamiento moderno y con el desarrollo de la modernidad hasta hoy el mismo sujeto es negado”³

Esta referencia al sujeto humano, directamente vinculado a la realidad que se vive, en todas partes, es también del “trabajador como sujeto”, y llama a la presente reflexión para rescatar su papel generador en la articulación de la subjetividad social e individual.. Es necesario recordar que el “individuo poseedor” está en el centro de todas las relaciones sociales en todas partes. Es parte de la visión y concepción del capital, visión globalizada hace tiempo, y parte de esta visión es el llamado capital humano, con sus habilidades y capacidades, que el capital hace suyo. Es necesario no confundir capital humano con el “total desarrollo de los seres humanos” y el concepto de riqueza humana de Marx. El camino es expedito de intereses-fines-utilidades-individuo calculador-eficiencia-competitividad-acciones racionales; o “el fenómeno de la irracionalidad de lo racionalizado”,⁴ racionalidad calculada que nos ha llevado al estado de cosas actual de multicrisis de la humanidad.

Destrucción creativa o productiva diría Joseph Schumpeter, como proceso de transformación que acompaña a la innovación, enunciado décadas atrás, cuando hace medio siglo las innovaciones ni se acercaban al ritmo de hoy en día, ni habían producido el impacto del último medio siglo, que hace renombrar a István Meszaros como producción destructiva del capital. En definitiva, el período de glorificación de las llamadas “acciones racionales” domina desde Max Weber hasta nuestros días.

Pero, se mantiene el orden existente. Industrialización acelerada ayer, crecimiento económico hoy, con desarrollo social o no, los aspectos económicos y financieros que se imponen sobre todos los demás aspectos; la maximización de la eficiencia y de la ganancia empresarial, lleva también a enfoques y consideraciones de ordenamiento jerárquico que lleva a la división en las relaciones sociales entre los productores y los que median entre los productores, que hace imprescindible poner la “producción social bajo control social”.⁵

El “obrero colectivo” de Marx, es la articulación de los trabajadores en un organismo de producción. Ciertamente, con la eliminación del capital como el mediador, la economía política de la clase obrera incluye el trabajo, “donde el mediador entre los trabajadores es el Estado (que suministra “la parte que se destina a satisfacer necesidades comunes, tales como escuelas, instituciones sanitarias, etc”), e incluye el trabajo “absolutamente necesario para consumir cosas”. Todo esto es parte del trabajador colectivo....”⁶ Sin embargo, las fuerzas de trabajo individuales como una fuerza de trabajo social en la construcción socialista, en realidad, es más compleja que esto; y “mientras los productores no sean sus propios mediadores, la mistificación de la vida cotidiana y la alienación de los seres humanos respecto de sus propios poderes continúan”.⁷

La articulación de los trabajadores en un organismo de producción, a partir del concepto marxiano de “obrero colectivo”, pero también de exigencias prácticas, en el que los trabajadores son sus propios mediadores, fue rechazado en diferentes momentos por el “socialismo real” y las copias de las distintas experiencias, que respondían en mayor o menor medida al modelo imperante en la Unión Soviética; autoritario y jerarquizado.

Mención aparte, es la concepción y experiencia histórica práctica de (auto)gestión en la desaparecida Yugoslavia entre los años 50 y 90 del siglo pasado, que surge precisamente como respuesta a aquel modelo, para trascenderlo, tratando de interpretar a los clásicos y desarrollar una concepción diferente, no sólo en el plano laboral, sino a nivel social y político, para ubicar al obrero, al productor directo, en su función de propietario social de los medios de producción, con funciones reales de dirección, control y regulación. De allí la más conocida denominación de “autogestión obrera”, aunque con más justeza hay que denominarlo en su expresión y concepción original, como “economía socialista autogestionaria”. Ello implicaba cambios profundos políticos y sociales, a nivel de colectivos laborales, pero también a nivel del Estado, de sus estructuras, así como del papel de las organizaciones políticas. Otra historia es hasta dónde se logró y por qué no se avanzó más, de lo cual se han escrito bastante pero no lo suficiente, con análisis esquemáticos, dogmáticos, siguiendo los conceptos y prácticas de la época.

Sin entrar en análisis críticos profundos de esta experiencia que se extendió durante cuatro décadas, que amerita tratamiento aparte, es imprescindible hacer un entre paréntesis en este punto, por dos razones: por la sequía existente acerca de la misma, y por el hecho del lugar que ocupó la actividad política y las políticas desplegadas a partir de 1950; que a pesar de todo fueron insuficientes, y las relaciones de poder no cambiaron. Es hora de clarificarlo, despojarlo de tabúes y de distorsiones y dogmas que aún persisten.

Primero, la autogestión obrera yugoslava, iba más allá de lo económico, aspecto que hay que subrayar, porque es casi siempre el único que se menciona. Pero un nuevo sistema económico requiere de un desarrollo teórico, de una interpretación y una conceptualización diferentes tanto de la propiedad social sobre los medios de producción como de las relaciones sociales de producción, formuladas hasta esos momentos. La Ley de Gestión de las Empresas Comerciales y Asociaciones Económicas Gubernamentales por las Colectividades de Trabajo de 1950, que tomó la forma de autogestión, con la participación activa de los trabajadores en las decisiones de la empresa a través de los consejos obreros y los comités de gestión, la planificación descentralizada y la utilización de los mecanismos de mercado.

Estos temas recurrentes hoy día, requerían de relaciones sociales de producción con nuevas bases, y así se trató de hacer desde el principio. En 1953 se fortaleció esta etapa de transición con la Ley Constitucional sobre los Principios del Sistema Social y Político de Yugoslavia. Claramente, no era sólo una cuestión de rentabilidad empresarial, o mayor o menor control de la distribución del ingreso y estimulación material de los trabajadores, o de la formación de capital, o la búsqueda de “un modelo racionalizador de mecanismos de mercado en una economía socialista” al decir de Woldzimierz Brus al influjo de las propuestas de los años 60.⁸

Sí, era la época en la que el sólo hecho de mencionar el “mercado” abortaba toda discusión y análisis crítico, pero no había ingenuidades, como muchas veces se presenta. Era una vieja discusión de décadas atrás acerca de “socialismo de mercado” o con mercado, como si pudiera existir sin este, y el objetivo y exigencia era sacarlo del marco limitado y restringido en que se encontraba, teórica y prácticamente. Era una necesidad práctica y debía satisfacer las relaciones sociales de producción mediante el regulador planificación entendida como proceso social. Otra cosa es lo que sucedió en la práctica, convirtiéndose a la par el mismo como regulador y violando la concepción de la planificación como proceso social.

El solo hecho de plantear algo diferente al modelo de planificación central y los balances materiales, e introducir mecanismos de valor, pero con nuevos derechos de los miembros de la comunidad como productores y como consumidores, es decir, ampliar la base de la propiedad social, determinó una visión y valoración negativa de esta experiencia histórica, que llega hasta nuestros días. Si la propiedad social es la base de la planificación, y su reproducción efectiva depende del carácter social del trabajo ¿qué forma de gestión puede tener carácter más social que la autogestión obrera? ⁹

Se consideró que con la reconceptualización de la propiedad estatal a propiedad social, y el rol del Colectivo Laboral como gestor, bastaba para alcanzar la efectividad de la propiedad, la homogeneidad de la sociedad, y hasta del funcionamiento del gobierno. Con ello pasaron a segundo plano, factores, que son fundamentales, como es el conocimiento, la tecnología, la organización del trabajo y la productividad del trabajo. En definitiva, se creó un sistema político-sistema propiedad sin aceleradores de la base material de la sociedad suficientemente sólidos.

El llamado modelo soviético, o como algunos autores prefieren, “modelo estalinista”, puesto que fue implantado y desarrollado en la década del 30, es consustancial al desarrollo posterior del Colectivo Laboral, y abarca también el tema del sindicalismo, y su dimensión política. La historia del movimiento obrero, y de los partidos políticos obreros, y el desarrollo del Estado del Bienestar en un grupo limitado de países capitalistas desarrollados en la segunda mitad del siglo XX es bien interesante. Un sindicalismo a la defensiva caracterizó esta época en esos países, y “a cambio de la aceptación de la legitimidad de los partidos obreros por el capital, se hizo absolutamente ilegal usar el brazo industrial para fines políticos”.¹⁰ El brazo industrial eran los sindicatos, y los partidos socialdemócratas, la vanguardia.

Esta es una historia larga, pero sirvió de base para los cambios tecnológicos y organizativos llevados a término en un grupo de países europeos desarrollados desde la década del 60 del siglo pasado. Trabajo, aunque antagonista estructural del capital, se convirtió así no sólo en interlocutor del capital, sino en colaborador necesario, con algunas ventajas para determinado número de trabajadores y sectores productivos. De allí, que la *cogestión*, se convirtiera en ley en algunos países. Es necesario recordar, guardando las distancias, que el propio modelo estalinista, establecido años antes, de otorgar al sindicato la condición de “polea de trasmisión”, hizo también retroceder y limitar la posibilidad de participación real y efectiva de la base de la clase trabajadora con poder de decisión directa en la política; hoy único camino para desarrollar el Colectivo Laboral.

De manera que, estas ideas no están al margen ni son colaterales, como alguien pudiera pensar, llegado a este punto, sino directamente relacionadas con la concepción de Colectivo Laboral como sujeto de la actividad política. “Cuando hoy hablamos de la vuelta del sujeto reprimido y aplastado, hablamos del ser humano como sujeto de esta racionalidad, que se enfrenta a la irracionalidad de lo racionalizado”. ¹¹ “Este sujeto tiene un lugar real, al saber, que el respecto del conjunto es una condición de su propia vida. No se “sacrifica” por otros, sino descubre, que sólo en el conjunto con los otros puede vivir.....Por eso, el ser humano como sujeto no es una instancia individual. La intersubjetividad es una condición para que el ser humano llegue a ser sujeto”. ¹² (el subrayado es nuestro)

Hoy, se están introduciendo y desarrollando formas de gestión, y de propiedad también, limitadas ambas en el pasado reciente, cuando no eliminadas desde 1961. La

multiplicidad de formas de propiedad y de gestión complejiza no sólo el sistema de propiedad, sino todas las relaciones sociales de producción. Aunque esta fuera la única razón, ya sería suficiente para tener que concebir, diseñar, introducir y desarrollar nuevas formas organizativas y de dirección, así como establecer nuevos principios de las relaciones entre los actores sociales y las instituciones.

La cooperativa tradicional, como propiedad de un grupo reducido de personas, que responde a los intereses de los socios, en correspondencia con los objetivos de su formación se inserta en el sector privado. La naturaleza socialista no se lo da el hecho de que sean trabajadores y propietario colectivo, sino que ello depende de la capacidad del sector socialista de establecer relaciones en su carácter de productor asociado, de manera que se combinen sus acciones con los intereses de toda la sociedad, sin pasar por encima del individuo ni del colectivo. Desde luego, puede manifestarse una contraposición de intereses de los socios, en su carácter de propietario privado con respecto al interés social, pero esto debe tener solución al interior de la organización, a partir de acciones de formación, y del debate, análisis y acuerdo colectivo. En su desarrollo puede convertirse en falsa cooperativa, donde uno o varios dueños aportan el capital inicial y promueve el negocio, lo que pudiera ser una asociación individual privada que se encubre legalmente bajo la forma de cooperativa, previo acuerdo con los “socios” a los que les asegura el empleo y un nivel de ingresos.

En la cooperativa privada, los productores se asocian y conforman una sociedad laboral, cuyos resultados del proceso de gestión y utilización de los medios de producción, de los que no necesariamente son propietarios, son apropiados por el colectivo. Bajo esta forma de propiedad y gestión, sí hay unidad entre propiedad y gestión, incluso cuando emplean medios de producción de otros. Sin embargo, aun cuando estas cooperativas pueden desempeñarse con proyección y compromisos sociales, puesto que esta relación es reconocida universalmente como uno de los principios del cooperativismo, su desarrollo responde principalmente a los intereses y objetivos de los miembros que la conforman. Solo cuando la cooperativa es dirigida por sus integrantes, y prima el interés social, y existe un encargo estatal de obligatorio cumplimiento, estaremos hablando de una cooperativa de tipo socialista.

Las cooperativas tradicionales también pueden servir de punto de partida para combinar los diferentes sistemas de propiedad y formas de gestión, en función de los intereses y objetivos de la construcción del socialismo. Tal es el caso del sector mixto, esto se reconoce hoy día como parte de la actualización del modelo económico y social. Deben ser objeto de control para que no se distorsionen sus objetivos y se contrapongan sus acciones a los intereses de la sociedad.

En este sentido, el modelo socialista de gestión cooperativa se puede constituir en una de las formas organizativas más adecuadas para las pequeñas y medianas empresas en las actividades agropecuarias, industrial, de comercio y de servicios que se integran a un programa planificado de desarrollo, tienen un encargo social y pueden ir conformando las cadenas productivas. Estas, en su desarrollo, pueden insertarse en las cadenas nacionales o internacionales, si tienen vocación exportadora o logran sustituir importaciones. Pero todo ello exige relaciones nuevas y diferentes con las instituciones del Estado, así como nuevos mecanismos y vías de comercio, así como relaciones con las decisiones directivas de planificación.

Las nuevas formas de propiedad y de gestión implican sin duda cuotas de poder derivadas de su capacidad económica y de mayor autonomía social y de gestión en relación a la propia empresa socialista de propiedad estatal y gestión social. ¿Cómo entonces no concebir un Colectivo Laboral con una nueva naturaleza y proyección? ¿Cómo no concebir un Colectivo Laboral como sujeto decisor en actividades con nuevos conceptos cualitativos como la dirección por proyectos, y de mercado, alejados de las estructuras tradicionales corporativas, y la cooperación entre éstas, sin definición de fronteras, sujetas a un núcleo central financiero-informativo, a veces invisible, en que la información y su despliegue se convierte en elemento fundamental hasta el punto de convertirse en elemento organizativo y de dirección? ¿Puede un individuo o un grupo reducido de directivos funcionales hacerse cargo de todos los procesos? ¿Deben los trabajadores de una empresa estatal, o integrantes de una cooperativa dirigir sus propios procesos?

Desarrollo

Los ciclones de 2008 pusieron en tensión a todo el país, también a la comunidad académica de ciencias sociales. Fue un punto de inflexión que potenció el trabajo cooperado de grupos de expertos. Estamos a cuarto año de las primeras resoluciones a partir de las medidas económicas y sociales tomadas con anterioridad al IV Congreso del Partido Comunista de Cuba y de la aprobación de los Lineamientos de la Política Económica y Social. Tiempo transcurrido, porque el ritmo de los cambios es un indicador del movimiento colectivo del avance hacia el estado deseado, en este caso de la actualización del modelo económico en curso, y en específico del modelo de gestión empresarial, que exige cambiar las pautas esenciales de organización y configuración no sólo al interior de las entidades, sino de las instituciones y de la vida de la sociedad, condicionada por todo un esquema establecido de actuaciones de larga duración, de filosofía de la espera, la responsabilidad del otro, que va en contra de la dinámica que exigen los momentos y los problemas actuales.

Esta cultura establecida, hace mucho más difícil el necesario proceso de des-aprendizaje de las viejas formas de práctica del cual tanto se habla, y que involucra a todos, y el aprendizaje de nuevas formas de práctica, que implica nuevas formas de llevar y plantear las ideas y desarrollar los conceptos y los procedimientos. Ante todo, exige un clima de confianza y una cultura de debate permanente que integre todos los niveles de la sociedad.

La diversidad de temas interconectados que se mueven alrededor de los Colectivos Laborales, tratados tradicionalmente por variadas disciplinas, hoy por hoy, para nosotros constituye un problema central de y para los cambios económicos y sociales que se plantean. Todos podrían estar de acuerdo en esto, en teoría. Sin embargo, en la práctica las cosas son diferentes. Quizás sea así por las implicaciones que conllevan cambios profundos y radicales, desde el individuo hasta toda la sociedad, cuando de cambios necesarios en el sistema de *relaciones sociales de producción* se trata; concepto este de difícil asimilación hoy, incluso entre los estudiosos, preterido durante largo tiempo. El Colectivo Laboral sigue estando, una y otra vez, en segundo plano.

La realidad es que no está presente en documentos fundamentales como los Lineamientos, el Anteproyecto de Código del Trabajo o el Anteproyecto de Estatutos de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC). La participación del colectivo laboral, como parte de una filosofía y concepción más amplia de “participación real de los trabajadores”, no sólo al interior de las entidades, sino en sus interrelaciones sociales y políticas, es imprescindible para llevar a cabo la instrumentación del modelo de gestión empresarial, concebido con un grado mucho mayor de autonomía, y el sindicato debe tener un papel rector y activo, de facilitador y potenciador. Consideramos esta la problemática más relevante de la actualización del modelo económico y social.

Si la CTC, como rector del movimiento sindical cubano, “apoya, defiende y fortalece el poder revolucionario donde los trabajadores desempeñan un papel protagónico”¹³, y los sindicatos “promueven en los trabajadores la educación económica, política y jurídica, elevando su conciencia como dueños de los medios de producción fundamentales de la sociedad”, y en el Anteproyecto de Ley Código de Trabajo se legisla que “los trabajadores participan activamente y conscientemente en la dirección de las entidades donde laboran”,¹⁴ aun cuando se apunta en otro artículo que la toma de decisiones es en los asuntos que conciernen a los trabajadores, surgen dos preguntas fundamentales:

¿Cuáles son los asuntos de una entidad que no les conciernen a los trabajadores? ¿La participación activa y consciente de los trabajadores en la dirección de la entidad no tiene que ver con todos los asuntos importantes económicos, productivos, de dirección, sociales, políticos y la propia existencia de la entidad? ¿El alcance y los intereses del colectivo de trabajadores organizados por el sindicato no trascienden la preocupación y discusión con la administración por la ropa y calzado, transporte o condiciones de trabajo? ¿Una de las funciones del sindicato no es la defensa de los intereses específicos de los trabajadores en cada entidad?

No se trata de participar como fin en sí mismo, sino participar como condición y base de unas *relaciones sociales de producción*, cualitativamente diferentes y superiores. Se trata de una participación real y efectiva de los trabajadores, en los procesos de dirección de la sociedad, desde el colectivo laboral, como célula base, con extensión y articulación con otros actores sociales a nivel local y territorial. Sólo así es posible concebir una dirección de los procesos fortalecida al interior de las organizaciones, sean entidades presupuestadas o empresas, empresas estatales, o entidades con formas de gestión no estatal, que sean expresión real de los intereses individuales, colectivos y sociales armonizados.

Los cambios hoy día en nuestras empresas y entidades todas, ya no pueden limitarse a elementos técnico-organizativos, formas organizativas o de gestión, los que llenan una amplia bibliografía y cuentan con decenios de desarrollos teóricos y prácticos como respuesta a los avances técnicos, tecnológicos. Pero también a la “modernización” de la relación propietario-gestor. De este modo se fue convirtiendo en letra de cambio para perpetuar una concepción y un modo establecido de explotación en sociedades capitalistas, a cuenta de un rol más activo del trabajador al interior de la empresa. En nuestra sociedad el Estado a través de las empresas “administra la propiedad socialista de todo el pueblo” o de las unidades presupuestadas los recursos asignados, pero en uno y otro caso, el ejercicio de las funciones de dueño, debe ser del trabajador.

Mayores atribuciones, facultades y funciones para la empresa, lleva al planteamiento actual de la “separación de funciones estatales y funciones empresariales”, objetivo consustancial a la separación de las funciones de propietario de las funciones de gestor;

es decir, funciones de propietario, que en el caso de la empresa de propiedad estatal, como forma de propiedad social, lo ejerce el Estado, en nombre de todo el pueblo, y las funciones de gestor que lo ejerce la administración de la empresa. Las premisas o bases históricas de la separación de la propiedad y la gestión se encuentran en las bases de la corporación moderna capitalista formuladas en la década del 30 del siglo XX, y las razones poderosas del capital para crear apariencias de socialización. De manera que parte del Capital, de los ciclos del capital, la plusvalía, y la ganancia compartida entre capital-propiedad y capital-función.

En nuestra sociedad, significaría la separación de relaciones sociales de las relaciones de propiedad; la fragmentación de las relaciones sociales de producción, de probables graves consecuencias en la construcción de una nueva sociedad. De manera que al plantearse hoy la separación de funciones estatales-empresariales para las empresas estatales socialistas, lo que se significa es que la empresa va a tener un papel mayor como gestor, pero ello no resuelve el problema esencial, presente desde los desarrollos teóricos de Marx y Engels del “productor asociado”, del trabajador colectivo, de la separación de las relaciones sociales con implicaciones profundas para las relaciones sociales de producción, de quién ejerce las funciones de dueño; y de la falta actual de identidad productor-(co)propietario, que sería la real pertenencia, tan mencionada hoy.

El hecho es que hasta hoy día, ha habido una “integración” de funciones propietario-gestor, con la particularidad de que esa “integración” ha estado del lado del Estado (Estado-Propiedad, Estado-Función), casi de forma absoluta o de forma excluyente, por lo cual, el Estado ejercía tanto de propietario como de gestor, fundamentalmente con mecanismos centrales y por vías administrativas, que hacían muy difícil, cuando no imposible, la gestión no sólo financiera y económica de la empresa, sino gestión productiva, organizativa, social, medio ambiental.

Las relaciones de propiedad inarmónicas, precisamente por la “integración” de funciones estatales y empresariales, a favor del Estado, representante del propietario común, han conllevado a relaciones de producción sin expresión económica, con exclusión de la empresa-colectivo laboral de las vías y mecanismos de *apropiación-distribución-consumo*; el bajo contenido social de los procesos de dirección; limitación o anulación del trabajo sindical por su alcance y contenido; estructuras de empresas y niveles superiores de dirección que repiten, en mayor o menor medida, vertical u horizontalmente, bajos niveles de confianza, satisfacción y de motivación colectiva e individual; bajo grado de innovación; participación formal de trabajadores en reuniones calendariadas, entre otros.

Si la propiedad es un sistema de relaciones histórico-concretas, que se establecen entre los individuos con respecto a la producción, apropiación y utilización de las condiciones del trabajo y de sus resultados; si se expresa no sólo en lo económico, sino en lo político, lo jurídico y lo ideológico-espiritual; si en el sistema de propiedad socialista la subjetividad como fuerza activa desempeña un papel determinante, entonces, lo que se impone es la integración de las funciones estatales-empresariales, o de propietario-gestor, pero una integración diferente.¹⁵

Se trata de alcanzar una integración que no signifique desbalance de un lado u otro, sino integración establecida sobre la base de una dirección cooperada de los niveles verticales pero con desarrollo del poder horizontal, en que el Colectivo Laboral-Empresa, o Colectivo Laboral-Entidad ejerzan las funciones también de (co)propietario.

Significa que las instituciones estatales cumplan su función, sobre la base del reconocimiento político y social, jurídico y legal del Colectivo Laboral, como la dirección de todas las actividades de sus respectivas entidades a través de órganos colectivos de gestión.

No se trata de idealizar el colectivo laboral, sea empresa, unidad presupuestada o de cualquier otra entidad. Si las bases de las relaciones en la sociedad socialista descansan sobre la posición socio-económica y política del trabajador, que permite la realización de sus intereses materiales y morales a partir de sus resultados en el trabajo, y su posición ha estado en involución en las últimas tres décadas por diversas razones, las que se pueden agrupar en la falta de socialización de los procesos, se impone concebir, diseñar y aplicar el rol activo y efectivo del colectivo laboral en la gestión de la entidad, sea empresa o unidad presupuestada, como parte de una dirección cooperada perfeccionada. El reto actual, más que articular los intereses individuales con los intereses sociales, es reconocer los intereses individuales, y parte de estos es la función que ejerce el colectivo laboral. Se trata de buscar solución a la contradicción del papel del Estado como representante de la propiedad social hegemónica y la ejecución y realización colectiva de dicha propiedad.

Los objetivos de recapitalizar las empresas, del incremento de las utilidades, del financiamiento del incremento de los ingresos de los trabajadores, la gestión financiera, entre otros, no está reñido con la concepción del Colectivo Laboral y la socialización de la dirección; pero sí puede estar reñido con las responsabilidades y atribuciones dadas a un solo cuadro directivo o un grupo de ellos para llevar a cabo estos objetivos. Puede ser el camino para fortalecer la autocracia y convertir los niveles superiores de dirección empresarial, en decisores-gestores de las empresas.

Constituirse el Colectivo Laboral en decisor y en gestor de las actividades, no surge por espontaneidad, ni por acciones anárquicas. Existen condiciones que lo posibilitan y que es necesario preparar. Lo primero, son las ideas, de cuál forma de gestión se habla, sentar los principios; luego vendrían las medidas de carácter político, y las políticas a establecer; esto sienta las bases para elaborar la concepción de la empresa, o del colectivo de integrantes de la cooperativa, como espacio donde el Colectivo Laboral ejerce sus funciones y facultades de propietario-gestor, las relaciones institucionales y el papel del Colectivo Laboral como sujeto de decisión a nivel social.

Proposiciones

Campo fértil para debates y propuestas. Estamos hablando de una sociedad concreta y un tiempo histórico determinado. Por lo tanto, un proceso con su propia historicidad, y que muestra diferencias a lo largo de las últimas cinco décadas, y no a favor de la participación cada vez más amplia del colectivo laboral, en el sentido de socializar cada vez más el proceso de dirección en general, y en particular, la dirección del trabajo y de la empresa. Quizás sobran las condiciones y circunstancias que favorecieron, esta situación. Pero lo cierto es que el desarrollo relativo alcanzado por las fuerzas productivas no ha acompañado la concepción de la necesaria nueva empresa, con el desarrollo del Colectivo Laboral, el desarrollo de las potencialidades y capacidades adquiridas ni del individuo ni del colectivo.

En la misma medida en que se pasaba por diferentes etapas, métodos y sistemas de dirección económica-empresarial, desde los años 60, desde los sistemas de gestión existentes en los primeros años de Revolución, pasando por el Sistema de Registro Económico y la eliminación de registros contables y de costos en los años 70; el paso por el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía en los años 80 y la vuelta a los costos como herramienta de dirección, el cálculo económico y los estímulos materiales, con reforma del sistema de salario y aplicación de primas, premios a partir de resultados y ganancias empresariales o reducción de niveles de pérdida; el Perfeccionamiento Empresarial, en sus diferentes etapas desde finales de los 80 pasando por el proceso de Perfeccionamiento Empresarial partir de 1998, hasta hoy, con un punto de inflexión en 2007, que hizo retroceder el proceso, sin cumplir las expectativas en cuanto a valoración del entorno, el mercado, la eficiencia, la competitividad, para no hablar de la dimensión social, de recursos humanos o el llamado capital humano, todo ello, ha ido creando expectativas, y ha dejado huella en el Colectivos Laborales. Estos procesos han tenido su impronta, en cada momento, en el propio desarrollo y cultura del Colectivo Laboral, en su alcance.

El proceso de participación real, “Sería un proceso en que se interceptan cuatro planos: el *político-ideológico*, con capacidad creciente para tomar decisiones propias y definir la estrategia de desarrollo propio; el *económico-financiero*, que permita la sustentabilidad del crecimiento y la ampliación de la base productiva; el *científico-tecnológico*, que permita realizar las modificaciones cualitativas de manera periódica y sistemática, de acuerdo con las posibilidades y necesidades, no sólo estructurales, con presiones superiores que obligan a cumplimientos formales en tiempo y según procedimientos preestablecidos para todos por igual; y el plano *cultural-comportamental*, como factor de identidad”.¹⁸

Entonces, una de las preguntas a hacer y problemas a formular es el siguiente: si la participación política es una variante de la participación social, y la participación laboral es una expresión de aquella, en tanto en el socialismo en su etapa de tránsito o construcción, como se quiera, participar debe ser mucho más que elecciones desde la concepción liberal, o de elegir “representantes”, debe ser participar en el gobierno y en la gestión, y participar en el poder político, ¿por qué la participación social y política no se hace efectiva también a través de la participación de los trabajadores en y desde los colectivos laborales?

O, ¿por qué la participación de los colectivos laborales no tiene una expresión más amplia en la participación social y política de la sociedad? En 1980, se estaba frente a grandes retos, momento en que se profundizaba la institucionalización del país, y se planteaban para el quinquenio siguiente el perfeccionamiento de la empresa e introducción del cálculo económico. Fidel apuntaba en el aniversario XXVII del Moncada: “No lograremos la victoria y los éxitos solo con la aplicación de un sistema, con la aplicación de una experiencia, con la aplicación de la ciencia en la planificación y la gestión. Detrás de eso tiene que estar el hombre.....”.¹⁶ (el subrayado es nuestro)

Luego, en los Lineamientos Económicos y Sociales para el Quinquenio 1986-1990 constaba entre los objetivos fundamentales: “Elevar sustancialmente la participación de la clase obrera y de todos los trabajadores en los procesos económico-sociales. Impulsar la educación económica y técnica de los trabajadores”. Y más adelante, “El cumplimiento de este objetivo exige el perfeccionamiento de los mecanismos de

participación actualmente en vigor”.¹⁷ Es decir, hace más de tres décadas se planteaba como un problema esencial, sin que se haya avanzado, ni en la ideación, ni en la concepción, ni en la implementación, como para que hoy, en la actualización del modelo económico, y del modelo de gestión empresarial, sirviera de base sólida para nuevos desarrollos.

Regresando a una de las cuestiones iniciales, cabe la pregunta: ¿qué participación con qué contenido? La participación en el ámbito de los colectivos laborales, como conjunto específico de actitudes y conductas humanas es consustancial al proceso social de mayor complejidad, vinculado al involucramiento del sujeto popular en la toma de decisiones en todos los ámbitos de su vida, a todos los niveles, para el caso, vinculados desde el trabajo. Esto es indispensable entenderlo para entender el alcance y las limitaciones de la participación a nivel de la empresa, o unidad presupuestada. Mientras se sigan concibiendo funciones y tareas a nivel central, y se distribuyan éstas, la participación será formal; sería una participación “abducida”. ¿Acaso se puede seguir concibiendo algo tan fundamental como la elaboración del plan económico productivo en organización y contenido sólo a partir de las sugerencias de los trabajadores o de problemas que afrontan para trabajar?

Para que en el proceso de trabajo, tome cuerpo el Colectivo Laboral como actor activo, sujeto social de la participación y dentro del cual se expresan los individuos, los grupos y sus institutos, es necesario superar también las concepciones largamente establecidas de dirigente-dirigido, los niveles jerárquicos, y el sistema político jerarquizado y centralizado, que ha potenciado una burocracia vertical y horizontal, administrativa, territorial, excluyente, que conspira también contra una amplia participación a nivel local y del Poder Popular. Frente a los nuevos retos que supone esta diversidad de formas de propiedad y de gestión, la planificación debe pasar de la rigidez de las cifras directivas a trabajar sobre la base de proporciones básicas fijadas centralmente.

Ello implica un proceso de planes acordados a corto plazo, como resultado de la intervención más efectiva de los colectivos laborales y los territorios, con representación directa de aquellos en los órganos territoriales, con las precisiones en cuanto a la necesaria autonomía en las decisiones y responsabilidades de los diferentes actores y niveles, y el carácter que adoptan los trabajadores como productores asociados que realizan directamente las funciones de la reproducción social. Pero resulta que los “planes acordados”, a más de medio siglo de su conceptualización y desarrollo práctico, incluso antes de Ota Sik, el artífice de las reformas en Checoslovaquia en los años 60, sigue siendo un concepto incomprendido y rechazado por los procedimientos que implica todo proceso social; el de diálogo y confianza, de ajustes y coordinaciones.

Es así, que el Estado en su nuevo papel económico y político se constituiría en un medio (y no un fin) para asegurar el nuevo carácter de los productores en la práctica. La responsabilidad del propietario y el riesgo asociado a ello debe ser compartida entre los diferentes eslabones de la propiedad y sus gestores.

Para materializar esta concepción es prioritaria la atención a la organización y funcionamiento de las estructuras locales del Estado, especialmente a nivel del municipio, célula básica de la actual División Político-Administrativa, donde los trabajadores y demás ciudadanos comienzan a constituir las relaciones y articular los intereses como productores-consumidores, esenciales para establecer las bases y medidas para la distribución y consumo. Sin este elemento, la planificación no tiene posibilidad de socializarse ni de flexibilizarse, en un proceso de regulaciones acordadas.

Es en ellas donde debe comenzar el convenio gestionado y los acuerdos sociales entre las distintas formas de propiedad y de gestión, donde se interrelacionan los derechos autogestionados y los derechos de la sociedad, para articularse en un proceso de agregación y retroalimentación en el plan social. Se trata de llevar a cabo un proceso de socialización real que conduzca a la paulatina transformación de los trabajadores asalariados hoy en productores asociados mañana que cumplan todas las funciones de la reproducción social. La consecución de este objetivo implica para el sujeto el cumplimiento de dos funciones: la primera, se refiere a la organización y dirección de la producción social, y la segunda, se relaciona con la *apropiación, distribución y consumo* de sus resultados. La consolidación del avance sustentable y sostenible del sistema de las fuerzas productivas, tiene que ser sobre la base de una posición cualitativamente superior del *productor-dueño colectivo socialista*.

Consolidar un trabajador que no vea anulados los intereses individuales, actor efectivo de la conciliación de sus intereses con los del colectivo laboral, el territorio, y la sociedad como un todo, lo lleva a integrar los cuatro planos, que es mucho más que una alta y superior motivación por el trabajo, y aún vinculada en la sociedad salarial a la revalorización del papel del salario. Separar el proceso de trabajo, el colectivo laboral y las relaciones sociales del colectivo laboral de quien ejerce las funciones reales de propietario, es proseguir probablemente la tendencia de lo que ha venido ocurriendo. Es hacer disfuncionales las *relaciones sociales del colectivo laboral*, y en segunda, hacer disfuncionales las *relaciones sociales de producción* de la sociedad en construcción del socialismo.

Hoy día, en nuestras condiciones, no hay mayor motivación política que acercar las decisiones que le competen al productor directo; buscar la identidad propietario-productor. Es el punto de partida teórico de toda política socialista, so pena de estancarse. No es una panacea, es un reto al inmovilismo y a la burocracia, a las estructuras burocráticas creadas que representa determinadas relaciones de poder e intereses, concebidos en su día y conceptuados hace más de un siglo como formas racionales del Estado para dirigir la sociedad, sino que representa un mecanismo lento, cansino como dijera el Che, en el cual un nivel se justifica con otro nivel, y está lejos de tomar decisiones estratégicas u operativas efectivas, porque está alejado, más alejado o menos alejado, del productor directo. Convertir el Colectivo Laboral, y cada trabajador de cualquiera de las formas de gestión, en actor principal de los cambios del modelo de gestión, y de los cambios necesarios a nivel de la sociedad, con pleno dominio sobre el proceso de dirección y las funciones que determinan su posición de autonomía, y como regulador social de las relaciones sociales de producción, es trascendental, es humano. Desde luego, esto implica reconocimiento jurídico también, y todo esto dista de nuestra realidad actual.

Entonces, tendría algún sentido hablar de la productividad del trabajo, de la eficiencia, o de la maximización de la ganancia, con el ejercicio de los trabajadores de las funciones de propietario, a todos los niveles, y las consecuencias que de ello se derivan. De no hacerlo, sería mantener el estado de cosas de los últimos dos siglos, no trascender la economía política de comienzos del siglo XIX, o la de los manuales escritos en la

década del 30 en la Unión Soviética. Y, puede haber hasta crecimiento económico, pero sin avances políticos necesarios en la construcción del socialismo.

Referencias bibliográficas

- 1 István Mészáros, *Socialismo o barbarie, Pasado y Presente XXI*, México, 2005, p.61
- 2 Juan Valdés Paz, *Participación Social en Cuba*, CIPS, La Habana, 2004, p. 51
- 3 Franz Hinkelammert, *El sujeto y la ley. El retorno del sujeto reprimido*, Editorial Camino, La Habana, 2006, p.499.
- 4 idem, p.505
- 5 Karl Marx, “Inaugural Address of the Working Men’s Association (1864) en Michael Lebowitz, *Más allá de El Capital. La economía política de la clase obrera*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2008, p. 312
- 6 Michael Lebowitz, *Más allá de El Capital. La economía política de la clase obrera*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2008, pp. 313-314
- 7 idem
- 8 Włodzimierz Brus, *El funcionamiento de la economía socialista*, Editorial Oikos-Tau, Barcelona, 1969
- 9 Branko Horvat, *Socialismo y Economía*, Editorial Periferia, Buenos Aires, 1974, p.13
- 10 István Mészáros, *Socialismo o barbarie, Pasado y Presente XXI*, México, 2005, p.60
- 11 Franz Hinkelammert, *El sujeto y la ley. El retorno del sujeto reprimido*, Editorial Camino, La Habana, 2006, p.507
- 12 idem, p.509
- 13 Anteproyecto de Estatutos de la Central de Trabajadores de Cuba para el XX Congreso
- 14 Anteproyecto de Ley Código de Trabajo
- 15 Jesús García Brigos *et al.*, *Cuba: Propiedad Social y Construcción Socialista*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2012
- 16 Fidel Castro, *Ideología, Conciencia y Trabajo político/1959-1986*, Editora Política, La Habana, 1987, p.171
- 17 *Lineamientos Económicos y Sociales para el Quinquenio (1986-1990)*, Editora Política, La Habana, 1986, p.50
- 18 Rafael Alhama Belamaric, “Dimensión social del Perfeccionamiento Empresarial, su connotación ideológica” en *Participación Social en Cuba*, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, La Habana, 2004, p.195