

Participación del colectivo laboral como expresión de la participación social y política

Rafael Alhama Belamaric

Con el título se subraya la importancia y necesidad de enfocar, analizar, conceptualizar y hacer propuestas concretas de implementación práctica, considerando la participación del colectivo laboral, como parte de una filosofía y concepción más amplia de “participación de los trabajadores”, en sus interrelaciones sociales y políticas.

En otras palabras, no se trata de participar como fin en sí mismo, sino participar como condición y base de unas relaciones sociales cualitativamente diferentes y superiores. Se trata de una participación real y efectiva de los trabajadores, y ciudadanos todos, en los procesos de dirección de la sociedad, desde el colectivo laboral, como célula base.

Sólo así es posible concebir una dirección de los procesos 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. Este planteamiento conceptual inicial es imprescindible, para saber de qué se está hablando. Luego del “para qué”, y el “por qué” que llevaría a un enfoque necesariamente integral, vendría el “cómo” práctico. Sin esta lógica del pensamiento, el cómo práctico tiene corta vida y más corto efecto.

Otra cosa, sería, fragmentar y simplificar la participación del colectivo laboral al marco interno de la entidad laboral, empresa o unidad presupuestada, o cualesquiera de las formas organizativas y de gestión nuevas que pueden adoptar, a elementos solamente técnicos y organizativos, o de métodos, estilos, o propuestas organizacionales desarrollados sobre todo en la segunda mitad del siglo XX que llena una amplia bibliografía, como respuesta a exigencias de socialización de las organizaciones y de dirección de éstas en las sociedades modernas capitalistas desarrolladas.

Por las propias experiencias, pasadas más recientes y más lejanas en el tiempo, por la acumulación de experiencias y de investigaciones realizadas desde principios de la década del 70 del siglo pasado, que muestran un estancamiento cuando no involución en la participación de los trabajadores, sobre todo en la última década, y por las exigencias que plantean los Lineamientos de la

Política Económica y Social, en general, pero específicamente con relación a los cambios en el Modelo de Gestión Económica y Esfera Empresarial, pero también las Cooperativas, Sistema Presupuestario y Territorios, es imprescindible enfocar el problema sistémicamente, integralmente, en toda su complejidad.

En un texto fundamental como es “Participación Social en Cuba” del CIPS de 2004, se abarca por un colectivo amplio de autores, en un amplio espectro los diferentes ángulos de la participación, desde variadas disciplinas, teorías y concepciones el problema. Por tanto, ya existe una acumulación importante de conocimientos, y no es necesario entrar a exponer ni desarrollar las ideas y conceptos predominantes en el último siglo en el mundo, o en Cuba.

Sólo citaré algunos pasajes, como cuando Valdés Paz, J. dice: “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”. (el subrayado es nuestro)

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 décadas, y no a favor de la participación, en el sentido con que iniciamos el artículo: en el sentido de socializar cada vez más el proceso de dirección, en general, y en particular, la dirección de la empresa.

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, debe ser participar en el gobierno y la gestión, es participar en el poder político, **¿porqué la participación social y política no se hace efectiva también a través de la participación de los trabajadores en los colectivos laborales?** O, pudiera expresarse también así **¿porqué la participación de los colectivos laborales no tiene una expresión más amplia en la participación social y política?**

En 1980, se estaba frente a grandes retos, en un momento en que se profundizaba la institucionalización del país, y se planteaban para el quinquenio tareas de perfeccionamiento de la empresa y la introducción del cálculo económico, y Fidel, en el aniversario XXVII del Moncada decía: “**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.....”.

En los Lineamientos Económicos y Sociales para el Quinquenio 1986-1990 constaba entre los objetivos fundamentales uno que decía: **“Eleva 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”**.

La educación económica y técnica, el nivel educacional y técnico profesional se siguieron elevando, hasta alcanzar veinte años después, la llamada tasa de capital humano entre las más altas del mundo. Pero, con baja realización, en lo que desde luego incide directamente la participación del y en el colectivo laboral que abarca, o debe hacerlo, a toda la empresa o entidad laboral cualquiera.

Regresando a una de las cuestiones iniciales, se podría preguntar: ¿qué participación con qué contenido?

Colectivo laboral y participación son dos conceptos, y su origen no puede proyectarse muy atrás en la historia. Surge con el concepto doctrinario de derecho del trabajo en el siglo XIX (el primero que se conoce data de 1862 y la primera Ley de 1909 en Inglaterra), y cobra importancia con el **contrato colectivo** en el siglo XX sobre todo después de la II Guerra Mundial, y desde luego la figura e importancia creciente del sindicato como representante. Luego, también tienen desarrollos con escuelas y doctrinas, de trabajo colectivo, trabajo en equipo y de trabajo cooperativo.

El énfasis, en la sociedad capitalista, y el sistema de propiedad expresión de este modo de producción, está en la regulación de las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que paga un salario, entre los que hay intereses contrapuestos. A estos actores, se agregó con el tiempo un tercer sujeto, y entre los tres determinaron las relaciones laborales y el contrato colectivo hasta hoy día, aunque esta práctica, por la pérdida de protagonismo de los sindicatos por una parte, y las políticas neoliberales actuales, está perdiendo terreno.

Este desarrollo histórico, que además no podía ser otro, no supo interpretarse correctamente entre nosotros, ni extrapolar a partir del necesario análisis crítico. Trajo como consecuencia, que Colectivo Laboral y Participación, se considerara por muchos, y durante mucho tiempo, como expresiones y conceptos “capitalistas” (¿?).

Guardando las distancias, en el socialismo existen los sujetos, el trabajador, individuo y colectivo laboral, el Estado y sus instituciones, el empleador que representa a la institución de la empresa estatal, hasta ahora, representante de los intereses de todo el pueblo, en consecuencia representante de la propiedad social expresada a través de la propiedad estatal.

La situación o el escenario hoy día se complica con las nuevas formas de gestión no estatal, que tienen organizados colectivos laborales, como las Cooperativas, que no son empresas, y la forma de Trabajo por Cuenta Propia que va más allá de la Propiedad Individual, y éstos a la corta hay que considerarlos también. Económicamente hablando, cada uno tiene características propias de apropiación, distribución y consumo, por tanto tiene intereses diferentes. Pero, seguimos en sociedad salarial, y con intercambio monetario-mercantil, aunque las relaciones de producción son diferentes, y el salario y los incentivos deben constituirse en una de las motivaciones principales, de lo contrario el valor trabajo sigue perdiendo significado.

Por lo tanto, la participación, sin duda alguna, pasa ante todo por las decisiones del colectivo laboral, sobre el sistema salarial, su organización, su distribución. No es, ni puede serlo, decisión de un nivel superior, ni de un especialista en la materia. Estas experiencias, en mayor o menor medida, ya se han pasado, sin grandes o ningún resultado significativo.

Recordar que en los preceptos constitucionales se declara que “rige el sistema de economía basado en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción”. Este es un principio fundamental, que pudiera considerarse como la parte teórico-conceptual, sobre todo para aquellos que consideran que la teoría y los conceptos son extraterrestres, y no ideas sistematizadas salidas de la práctica y la necesidad.

Si la empresa estatal es expresión de la Propiedad Social Socialista, y no hay intereses contrapuestos, sino intereses individuales, colectivos y sociales con diferentes intereses incluso que pueden estar en conflicto, pero que es posible armonizar,

entonces el colectivo laboral que abarca y representa toda la empresa, incluido el director, debe tener y ejercer funciones de dueño; funciones de dirección, para que disminuyan o se eliminen los conflictos existentes. Esto implicaría Participación con mayúscula, con procesos de dirección socializados, y **dirección cooperada** que es dirección en igualdad de condiciones y con las mismas facultades, dirección compartida.

El estilo participativo puede tener variadas manifestaciones. Puede estar más próximo al paternalista que al cooperativo; en el primer caso, hay participación con facultad de veto superior, y pueden buscarse metas económicas y productivas con determinado nivel de motivación positiva, haciendo énfasis en la recompensa. Pero este estilo está muy alejado de lo que se necesita hoy en la actualización del modelo económico y de gestión empresarial. Se necesita una dirección cooperada, sin imposiciones de cargo o rango, que trasciende la entidad, empresa u otra forma.

Por lo tanto, tampoco se trata de separar las funciones estatales de las empresariales, aún cuando éstas pueden ir a favor de las que hoy no tiene la empresa. No se trata de decir, estas funciones de este lado y estas otras del otro lado; o éstas funciones que son de dirección de un lado y estas otras que son operativas del otro. De esta manera, el diseño de estrategias o escenarios, que es un instrumental imprescindible en la empresa de hoy, ¿a quien le corresponde?

Para superar el estado de cosas, es necesario superar también las concepciones largamente establecidas de dirigente-dirigido, niveles jerárquicos, y 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.

Sin embargo, a lo largo de la historia del socialismo, estas funciones se han visto limitadas en mayor o menor medida, pero siempre limitadas, incluso en las experiencias y experimentos más autogestionados, abrogándose el Estado funciones inherentes a él y excluyentes del colectivo laboral, incluso funciones operativas.

Cuando se plantea como parte del modelo de gestión económica, la necesidad de separar las funciones estatales y empresariales, el planteamiento es positivo en tanto se contempla compartir funciones, pero la separación no implica cooperación ni responsabilidad común o colectiva entre todos de todas las

funciones, sino responsabilidad delimitada, de una y otra parte. Como la gestión siempre responde y es expresión del tipo y forma de propiedad, es de suponer que las funciones a nivel de empresa-colectivo laboral sean de ejecución, mientras las de dirección sean facultades superiores. Como señala Valdés Paz que “la ejecución sea el de mayor participación y otros como el de toma de decisiones sea el de menor”.

En consecuencia, la participación del colectivo laboral, se puede ver limitada a la asignación de funciones operativas, lo cual sería un paso de avance, pero sería extremadamente insuficiente en la concepción de una dirección socializada, y en momentos en que se plantea potenciar los instrumentos financieros y gestión financiera a nivel de empresa.

Si fuera así, con ello, se seguiría en el primer nivel o dimensión de lo que Martín (1997) señala en que se expresa la participación: desde “emulación socialista” cuya etapa más gloriosa ha pasado, pasando por “despliegue de la iniciativa y la creatividad”, que está francamente estancada, pasando por el “desarrollo de la democracia laboral”, con las acciones de opinar, proponer y criticar, ejercidas a lo largo de los años, y que hoy se resumen en “informar”, hasta el “ejercicio de dirección como función especializada”, que sería el nivel más complejo, y el más urgido, y posible dado el nivel de desarrollo alcanzado.

Prácticamente todos los autores concuerdan que Colectivo Laboral es “una comunidad de personas”, que están “unidad por una actividad conjunta” que, en el socialismo, podríamos decir por las “relaciones de producción socialistas”, una “unidad de objetivos e intereses”, por “mutua responsabilidad”, “ayuda mutua”, y que disponen de “órganos de dirección”, con mayor o menor autonomía, o autodirección que sería el caso de mayor autonomía; sería lo más próximo a autogestión, un concepto que todavía causa dudas e incomprendiones.

¿Cómo se expresaría esta dirección?

A partir del **contenido funcional del trabajo**; **contenido socio-económicos** y **contenido técnico-organizativo**. Sin necesidad de entrar a explicar cada uno, es imprescindible recordar que para Marx y Engels, la Propiedad se expresa en: “las relaciones de los **individuos entre sí**, en lo tocante al **material**, el instrumento y el **producto del trabajo**”; más tarde hablarían del “productor

asociado”, de la propiedad social como premisa de la “verdadera propiedad individual”.

De allí que, sin entrar en el contenido funcional, y el contenido técnico-organizativo, que pueden estar más claro, el **contenido socio-económico establece el vínculo entre el trabajo del individuo y de toda la sociedad**, que pasa por el colectivo laboral, y que refleja las “relaciones sociales de producción”, uno de los conceptos más complejos y profundos desarrollados por Marx y Engels, para las cuales se realiza el proceso laboral.

¿Como entonces separar el proceso laboral y el colectivo laboral, y las funciones del colectivo laboral-empresa y las relaciones sociales del colectivo laboral de las relaciones sociales de producción existentes?

Si se separan, que es probablemente lo que ha venido ocurriendo, primero se hacen disfuncionales las relaciones sociales del colectivo laboral, y en segunda, se separan las relaciones sociales de las relaciones de propiedad. La consecuencia es muy práctica, y es la exclusión de la empresa y entidades en general de las **funciones de dueño**.

Recordemos que uno de los principios generales de las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial (1998) decía:

“PARA PROPICIAR Y DESARROLLAR LA MAS AMPLIA PARTICIPACION DE TODOS LOS TRABAJADORES Y QUE SE CONSTITUYA EN ELEMENTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION EMPRESARIAL, EL PROCESO DE LA TOMA DE DECISIONES DEBE UTILIZAR EL ANALISIS Y LA DISCUSION COLECTIVA DE LOS ASUNTOS QUE SE SELECCIONEN, SOBRE LA BASE DE LA MAS AMPLIA INFORMACION Y LA COMUNICACION ADECUADA. DEBEN COMBINARSE ADECUADAMENTE LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y LA COLECTIVA. LOS JEFES RESPONDEN POR SU ACTUACION ANTE UN SOLO JEFE”.

Pero, para ello, es preciso diseñar e implementar transformaciones en la gestión interna de los colectivos laborales, a partir de una nueva concepción del colectivo laboral, y de los vínculos con los territorios y la sociedad en su conjunto, sobre la base de nuevas concepciones y regulaciones para su implementación. En particular, se trata de cambiar las concepciones, vías y mecanismos del proceso de dirección.

También, actualizar los derechos y responsabilidades de los trabajadores y directivos que integran el colectivo laboral y sus vínculos reales; lograr efectivos procesos de rendición de cuenta de todos los miembros al interior de los colectivos; cambiar las relaciones colectivo-individuo con el Estado, y una efectiva representación laboral a nivel local y territorial.

Se trata de proyectar y alcanzar un colectivo laboral con una participación real y efectiva en las decisiones internas y externas, que lleve al desarrollo de un proceso de democratización de toma de decisiones, operativas y estratégicas, desde la propuesta y recopilación de información, hasta la implantación y seguimiento de las decisiones. Sólo así se puede alcanza el máximo de eficiencia económica y productiva y de servicios, sobre la base de todo el potencial del colectivo laboral.

Alguien como Drucker, uno de los autores más leídos y respetados en la segunda mitad del siglo XX, pionero de los cambios en la empresa y la corporación capitalista, hace más de diez años antes de morir, reconocía que no le había dado la importancia que tiene, y subrayaba que en los próximos años para alcanzar nuevas metas y objetivos económicos en las empresas, sólo sería posible si se atendían correctamente **las relaciones sociales de las organizaciones.**