

LA TRANSFORMACION ECONOMICA Y LAS NUEVAS ESTRUCTURAS SOCIALES

Eduardo Frei Montalva

El tema de la reforma de la empresa y de la transformación de las estructuras económicas está en el primer plano de la discusión en los países de Europa. El debate se proyecta al ámbito filosófico y político y en él está envuelta no sólo una concepción social, sino un juicio sobre la estructura social y económica de estas naciones.

Cada día se lee en la primera plana de los diarios franceses títulos como éste: "Más de mil patronos se interrogarán sobre cuál es el lugar del hombre en la empresa y sobre los objetivos del crecimiento económico. "Si para esto se reúne la Confederación Francesa de Empresarios, no es de extrañar que la Confederación Francesa de Sindicatos Democráticos (C.F.D.T.), una de las dos grandes centrales que agrupa a los trabajadores franceses, formule proposiciones conducentes a la auto-gestión o que el Ministro de Finanzas Giscard d'Estaing convoque a los más destacados economistas y sociólogos de Europa y los Estados Unidos, desde Galbraith a Garaudy, Petrilli, Kahn, Aron y varios de esta categoría, para estudiar el tema de la "Economía y Sociedad Humana" y "Por qué producir y para qué". Por su parte el Gobierno ha hecho proposiciones respecto a la participación de los trabajadores en la empresa.

IDEA MATRIZ, LA PARTICIPACION

El hombre vuelve a ser el centro. No es de extrañar, entonces, que se multiplique una variada gama de iniciativas legales que buscan expresar esta idea matriz de la vida moderna: la participación.

Todos los hombres tienen hoy información, todos tienen un cierto grado de cultura, y en las empresas, cada día más, el trabajador tiene la responsabilidad de unas máquinas de enorme valor que requieren conocimientos que a su vez deben renovarse en virtud del acelerado cambio tecnológico.

Un hombre que tiene el poder de crear y paralizar no puede ser sometido. En la antigua empresa capitalista, el trabajo se subordinaba al dinero. Hoy, a la técnica y al dinero, ya que también la empresa clásica se ha modificado.

La nueva alienación que resulta de una economía estatista y burocrática es aún más opresora, y en todas partes surge su rechazo teórico y práctico de los propios trabajadores. El dramático problema es buscar entre ambos modelos un nuevo camino fundado en la responsabilidad, la solidaridad y la libertad.

El señor Jean Jacques Servan-Schreiber, célebre autor de obras universalmente conocidas, expresaba no hace mucho que: "El dogma aceptado, tanto por la derecha como por la izquierda, es el Estatismo en materia económica y política. Este significa la confusión de los poderes, el dirigismo, la burocratización, la creencia casi religiosa de que el Estado y sus agentes poseen la verdad y saben tomar mejores decisiones que los ciudadanos y los elegidos libremente por ellos" —y agrega: "Esta forma de alienación de la sociedad francesa no puede sino conducir a crisis sociales de una extrema gravedad, resultante de una crisis política, como la que representaría el uso de la fuerza para mantener un sistema indefendible y repudiable; o bien el paso de un Frente Popular en el Poder, que nos llevaría a locuras estatistas aún peores que las que hemos conocido... Nuestros ciudadanos deben adquirir conciencia del mal absoluto que representa el dogma estatista, cuyas consecuencias son concretas y cotidianas. "Pensar que este juicio es sobre Francia, donde la libertad tiene un margen tan amplio, de uno de los políticos considerados como más "modernos", resulta sorprendente.

El debate es intenso y agudo. Grupos sindicales, juveniles y universitarios analizan y estudian este mismo gran problema. Otros, como el director de la célebre revista "Esprit", Jean Domenech, nos decía que a su juicio la búsqueda de formas de co-gestión y de auto-gestión eran ilusorias. Para él, la empresa en sí misma carece de importancia en cuanto a unidad social. Es instrumental, y su fin es crear riqueza. Será a través de otros mecanismos, en especial la transformación de la vida social, lo que permitirá utilizar esa riqueza para beneficio del hombre. Para él, sólo han resultado las comunidades en algunos sectores agrícolas.

El debate en Francia llega ya al Parlamento, pero no concluye aún en determinaciones efectivas.

En Holanda, en cambio, se han dictado leyes, en especial la publicada en septiembre del año pasado, que perfeccionan mecanismos importantes de intervención de los trabajadores en la gestión de las empresas.

Por éstas y otras razones, fue muy interesante conocer, entre tanta teoría, un caso concreto de co-gestión en el corazón de Europa, ya que no hay en estos países ejemplos de auto-gestión.

UNA EXPERIENCIA DE COGESTION

Cuando se formó la Comunidad del Carbón y del Acero (C.E.C.A.) que reúne los recursos de Francia, Bélgica, Alemania Federal, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos, se estableció que este poderoso sector industrial de la economía europea se organizaría sobre la base de una activa participación de los trabajadores en la dirección de las empresas. Normalmente se ha olvidado, dentro del éxito económico tan notable que han tenido estos países, la existencia de estas nuevas estructuras, citándose algunos casos aislados, pero no se ha examinado lo que significa la co-gestión en un ámbito industrial que ocupa inmensos capitales y más de un millón de trabajadores altamente tecnificados.

En el deseo de conocer más a fondo esta experiencia, visitamos el conjunto denominado Sociedad de las Minas de Lignito de Renania, que ocupa en sus diversas actividades a unos quince mil trabajadores y que representa uno de los complejos industriales más avanzados en la Alemania Occidental.

Las minas son de carbón a tajo abierto y están vinculadas con otros sectores muy diversificados de la economía. El espectáculo de la mina principal es muy semejante en su formación al que nosotros conocemos en Chuquicamata y la visión de la montaña trabajada, formando un enorme anfiteatro, nos hizo recordar nuestra principal explotación minera. Tienen estas minas el record de productividad por hombre y es interesante anotar la forma en que trabaja todo este conjunto. En la medida que la explotación avanza, con los desechos del mineral se rellenan otras tierras, que gracias a las abundantes lluevas se transforman rápidamente en bosques, terrenos cultivados y lagos. En los bosques se restituye la fauna primitiva trayéndose todas las especies animales adecuadas; los lagos se convierten en lugares de recreo y de reservas pesqueras y al mismo tiempo se organizan pequeñas ciudades, hermosas y cuidadas, cuyas casas pueden adquirir los trabajadores para sí mismos.

Mostrar estas empresas careciera de un especial interés si todo este conjunto no estuviera administrado por el sistema de co-gestión. Las bases sobre las cuales ésta se organiza son, por lo menos en su explicación sistemática, relativamente simples. En cada empresa, o sea en cada unidad productora, se elige en forma directa, por todos los empleados y trabajadores, un Consejo Obrero. En las trece diferentes empresas

que forman el complejo industrial referido existen en cada una de ellas estos Consejos, cuya composición está fijada por ley. Cada uno tiene un mínimo de quince por cada mil trabajadores, que aumenta en progresiones determinadas, y así por ejemplo, en el caso que analizamos, llegan a 176 consejeros, de los cuales a su vez un cierto número que la ley también señala, aquí treinta y dos, se dedican a sus funciones a tiempo completo.

Estos Consejos Obreros designan a diez representantes en el Consejo de Administración local de cada empresa y a diez representantes en el Consejo de Administración Central, que maneja todo el complejo industrial, agrícola y minero. Por su parte, los accionistas dueños del capital nombran diez delegados equitativos a los diez delegados de los trabajadores y los veinte eligen de común acuerdo —requiriéndose la unanimidad— a un 21.º miembro, que debe ser extraño a la empresa y que se estima debe tener una condición neutral.

El Consejo de Administración tiene para todos los efectos el poder del antiguo directorio de los accionistas y designa para dirigir la empresa un directorio compuesto de tres miembros, que es el Comité Ejecutivo, a cuyo cargo está la labor que podríamos llamar de gerencia. Este Comité de tres miembros debe estar compuesto por un técnico, por un especialista en comercio y por un delegado laboral. En el caso de la empresa que visitamos, el delegado laboral designado por los trabajadores era el señor Grundmann, que fue hasta hace poco Ministro del Trabajo del Estado de Renania.



FREI ESCRIBE DESDE EUROPA

La dirección de la empresa es entonces colectiva por parte de estos tres miembros, que deben dar cuenta de sus actos al Consejo de Administración constituido por los 21 representantes de los trabajadores y del capital. Cada director, de acuerdo con los estatutos, tiene su campo propio de decisiones, como lo tiene cada ministro en un gobierno, para poner un ejemplo, y deben tomar sus acuerdos los tres por unanimidad. En caso de conflicto, resuelve el Consejo de Administración.

Tuve ocasión de reunirme con los representantes del Consejo Ejecutivo y de Administración, que tienen la responsabilidad de la dirección, los cuales deben informar en reunión mensual a los Consejos Obreros de cómo desempeñan su tarea y de cómo marcha la empresa, de los problemas que se suscitan, tanto desde el punto de vista técnico como comercial, de relaciones sociales, nuevas inversiones o nuevas empresas o industrias que se hace necesario crear.

Los representantes obreros interrogados en esta reunión estimaron que este sistema es preferible al del capitalismo privado, que según ellos ya cumplió su etapa. Por otra parte, piensan que en esta forma se supera el capitalismo burocratizado y estatal, que implica una nueva forma de sometimiento y alienación del trabajador. Consideran que éste es un verdadero sistema social en el cual el trabajador asume directamente la co-responsabilidad en la dirección y en la propiedad de la empresa, manteniendo al mismo tiempo su plena libertad.

EFFECTO DEMOSTRACION

De todas las experiencias de la C.E.C.A., que como dijimos agrupa a un millón de trabajadores, ésta es la que ha llegado a una mayor perfección, aún cuando todas están sometidas a un mismo sistema. Al argumento de que la co-gestión establecida en esta forma implica una disminución del poder combativo de los trabajadores, o bien un peligro para la eficiencia en la administración, los representantes obreros señalaron dos hechos:

1.— En cuanto a lo primero, si bien es cierto que los participantes en el Consejo de Administración se asimilan rápidamente a la responsabilidad que implica dirigir un conjunto industrial de esta importancia tienen el contrapeso de la cuenta directa que deben dar a los Consejos obreros y ante la Asamblea General de todos los trabajadores en forma periódica, quienes en último término son los jueces de su tarea.

2.— En cuanto a la eficiencia, estos complejos industriales han demostrado el más alto nivel de eficiencia y productividad conocidos en actividades semejantes.

La velocidad del crecimiento de la economía de estos sectores se revela entre otras cosas en que cada diez años se duplican las necesidades eléctricas en Alemania, y que ellos, que forman parte del conjunto del sistema al cual están íntimamente ligados porque proporcionan la base de las plantas térmicas, tienen que responder a esta exigencia y probar que la co-gestión no implica una disminución de los esfuerzos y proyección del desarrollo económico, sino que por el contrario, suple estas necesidades tan imprevistas.

En el resto de Alemania Federal este sistema aún no funciona, si bien existe la llamada Ley General de Empresas, en la que se establece que un tercio de los consejos de administración deben