

La autogestión en Yugoslavia *

Por Pascual GISBERT

Los principios y la organización

Entre los sistemas existentes de democracia industrial, la autogestión practicada en Yugoslavia ha llamado grandemente la atención por el modo como se lleva a cabo y, sobre todo, porque pretende ser una solución intermedia entre el comunismo y el capitalismo que corrige sus excesos y soluciona sus más importantes problemas.

Después de la segunda guerra mundial Yugoslavia cayó bajo la influencia soviética, de modo que desde 1945 a 1948, sometidos al centralismo comunista que ponía todas las industrias bajo el poder del Estado, los obreros se sentían defraudados y sin estímulo para la producción. Esto provocó una reacción en contra; y queriendo permanecer en el campo comunista, no faltaron pensadores que interpretaron las doctrinas de Marx favorables a la descentralización. En el artículo 6º de la Constitución últimamente enmendada en 1971, se declara que los instrumentos de trabajo son propiedad social, y se establece la "autogestión" de los trabajadores en la producción. El hecho es que ahora éstos tienen más influencia que antes en la gestión y dirección de la empresa. Téngase en cuenta que a los principios de este plan, la población agrícola era el 75 por ciento de la nación, y la tasa de analfabetismo era de más del 60 por ciento, con lo cual se podrá conjeturar lo arduo del proyecto.

En la organización industrial hoy vigente en Yugoslavia los órganos más importantes son:

El Consejo de Trabajadores
La Junta de Gestión, y
Las Unidades Económicas.

En cuanto a la parte financiera de las empresas, ésta está dividida entre el gobierno —directamente o por medio de los bancos— y el capital, sobre todo extranjero, además del privado.

*Este artículo responde a uno de los capítulos del libro que en breve aparecerá en el mercado con el nombre "Participación en la empresa y democracia industrial", del mismo autor.

P. GISBERT

El Consejo de Trabajadores es la pieza clave en el control obrero de la empresa y corresponde en cierto modo a nuestro Consejo de Administración. Este Consejo existe en cada una de las empresas. Cuando éstas tienen menos de 30 obreros, todos ellos son miembros. Cuando son más numerosas, sus miembros oscilan entre 15 y 120 según determinadas reglas, todos ellos elegidos por los trabajadores. Adviértase que los gestores son considerados también como trabajadores o empleados.

La misión del Consejo es nombrar al Director General y la Junta de Gestión; aprobar las más importantes decisiones o planes de los gestores, establecer la escala de salarios, administrar la política de admisiones y ceses, determinar los programas de inversiones de capital, llevar adelante la planificación a largo plazo, y gobernar la empresa en general. Sus miembros son elegidos cada dos años, y sus servicios son gratuitos pues continúan desempeñando sus tareas en la empresa.

El otro órgano importante, la *Junta de Gestión*, corresponde a nuestra organización gestorial, y está constituida por un número de gestores que oscila entre 5 y 10, nombrados todos por el Consejo de Trabajadores. Esta Junta está especialmente encargada de la gestión personal y lleva adelante más en concreto las funciones corrientes de la empresa. Dado lo distantes que están estos organismos de las tareas ordinarias de la planta, no solamente se sentía el trabajador muy ajeno a la autogestión, sino también esta enajenación se intensificaba por cuanto que otras agencias externas a ella, como los municipios y, sobre todo, La Liga Comunista, en representación del partido, se inmiscuían en la dirección de la empresa procurando dominarla o mediatizarla. Así, con el objeto de evitar estos inconvenientes, se crearon en 1961 las llamadas Unidades Económicas.

Estas *Unidades Económicas* son en realidad verdaderos Consejos de Trabajadores en miniatura, y existen en aquellas secciones de una misma compañía que se puedan considerar técnica y económicamente independientes de los otros departamentos de la empresa; así también pueden existir en cuantas empresas o fábricas se crea conveniente. En algunas existen varias de estas unidades, las cuales son administradas por sus propios Consejos de Trabajadores, con lo cual no se da lugar a la intromisión de agencias externas ya que la distancia social entre la decisión y la operación son mínimas. Aunque el poder de estas unidades esté limitado por los órganos superiores arriba mencionados, pueden sin embargo en muchas ocasiones funcionar como verdaderos Consejos con limitada autoridad decisoria.

Con esto ya se echa de ver que los sindicatos de trabajadores, que se conservan activos, no están en buenas relaciones con la Liga Comunista por sus deseos de intromisión en la empresa, mientras que los municipios parecen haber cedido mucho en sus pretensiones. Por lo demás, el Estado aparenta inmiscuirse cada vez menos en el manejo de las empresas aunque de hecho posee o controla el capital.

AUTOGESTION EN YUGOSLAVIA

Téngase en cuenta que el capital de la empresa se considera como propiedad social según se declara en el Preámbulo II de la Constitución de 1963: "La propiedad social de los medios de producción que excluye la restauración de todo sistema de explotación del hombre por el hombre y que, al abolir la alienación del hombre respecto de los medios de producción y de las otras condiciones de trabajo, asegura las condiciones de autogestión de los trabajadores en la producción y en la distribución del producto del trabajo, así como los de orientación del desarrollo económico".

No es fácil, por cierto, entender este concepto de propiedad cuando el sujeto de ella ni es el Estado ni lo son los particulares. Los yugoslavos hablan de ella como "propiedad de toda la comunidad yugoslava y de nadie en particular", aunque según ciertos autores, esta propiedad social es la que los soviéticos llaman "propiedad socialista estatal". De hecho lo que a los trabajadores pertenece es el "usufructo" de esos bienes de producción que pueden usar y administrar como si fuesen colectivamente propios aunque, estrictamente hablando, no lo son según el concepto jurídico de propiedad de los países occidentales.

De hecho, según unas estadísticas relativamente recientes, el Estado controla directamente menos de un tercio de las acciones, mientras que los bancos controlan alrededor de un 50 por ciento, y el resto proviene de otras partes. Es más, además de otras fuentes privadas, el capital extranjero afluye a Yugoslavia, sobre todo después de 1971 en que se le dió especiales facilidades para adquirir acciones, que pueden ser mayoritarias en las empresas. Incluso la OCDE llegó a decir que con ello se iba demasiado lejos en la descentralización del capital industrial.

Dificultades prácticas

Aunque el Estado ha renunciado de hecho a ejercer el control total de la economía reservándose tan sólo algunas funciones más importantes, varios elementos de este control, incluyendo el ideológico, han sido asumidos por el partido cuyos miembros ocupan posiciones estratégicas. Como cautelosamente escribe Fanjul Seño:

"Ese esquema óseo o sistema nervioso que vigila y coordina aquellos (intereses particulares) es la Liga Comunista Yugoslava, es decir, el Partido único oficial cuyas células son la constante de una consiguiente orientación entre todos los organismos autogestionarios. Este hecho indiscutible o indisimulable detiene un poco el vuelo de las campanas sobre el descubrimiento de la autogestión como fórmula nacional" (1).

Albert Meister, que hizo un intenso estudio sobre este punto, refiriéndose a la Liga Comunista y a las otras agencias políticas, que ejercen el control tanto ideológico como económico de las instituciones, pregunta si todo este aparato constituye

P. GISBERT

una *élite* popular o una nueva clase dirigente, y por su parte se inclina a una respuesta afirmativa que confirma la opinión del antiguo comunista yugoslavo Milovan Djilas, autor del famoso libro *La Nueva Clase Dirigente*, quien afirma que:

“El poder totalitario de la nueva clase se asienta sobre tres fundamentos: poder de administración de cosas y hombres, control del uso de la propiedad social y poder ideológico; poderes y controles monopolizados por el partido único y unitario y más concretamente por la oligarquía de este partido y de la nueva clase” (2).

En realidad, el último tercio de la obra de Meister (pgs. 201-391) son una elocuente corroboración de estas palabras, las cuales todavía son válidas a pesar de los cambios que desde entonces han tenido lugar.

Otro rasgo de la autogestión yugoslava que ha llamado no poco la atención, es la política de salarios, aunque no se les llame así. Dentro de la ortodoxia marxista, según la cual el sistema de salarios ha de ser abolido, se ha de dar a cada uno según sus necesidades y se ha de exigir de cada uno según sus habilidades. Pero este ideal, que ni siquiera se ha conseguido en la Rusia Soviética, está lejos de conseguirse en Yugoslavia donde, como en Rusia, no solamente existe un régimen de salarios, sino que también éstos son desiguales. Como bien se puede suponer, esta discrepancia entre la teoría y la práctica, entre lo ideal y lo real, ha sido y sigue siendo la raíz de muchos problemas.

Ya desde los principios de la implantación del sistema, la dificultad provino de que, al tener que fijar los salarios el Consejo de los Trabajadores, éstos abusaron de este poder elevando excesivamente sus salarios. Pero como esto no daba buenos resultados, se llegó entonces a una norma práctica para distribuir los ingresos de la firma. Así, después de proveer debidamente a los fondos necesarios para el mantenimiento y progreso de la empresa, y de contribuir a obras sociales, como la elevación de las áreas deprimidas, etc., se atiende a una fórmula, un tanto complicada, para determinar los salarios, la cual se basa en una lista donde consta la calidad o valor de cada oficio o profesión. Así, el salario más elevado, el de Director General, es como norma general, cuatro o cinco veces superior al más bajo, mientras que los demás ocupan rangos intermedios. Estos ajustes se prestan naturalmente a muchas discrepancias, pero una vez se ha aceptado la desigualdad de los salarios, son los obreros mismos los que poseen más experiencia para apreciar y medir las diferencias.

Con las diferencias de salarios —que en algunas ocasiones es notable— ha surgido otro fenómeno muy ajeno al marxismo y enteramente en consonancia con el capitalismo: la diferencia de clases entre los que cobran más y los que cobran menos; los técnicos y obreros más cualificados por una parte, y los menos cualificados por otra.

Esta tendencia a la desigualdad se acentuó notablemente cuando se notó que las prácticas igualitarias de los comienzos —en que se tendía a pagar a todos lo mismo—

AUTOGESTION YUGOSLAVA

ocasionaban mucho descontento por parte de los técnicos, con el consiguiente descenso de la producción, mientras que no pocos de éstos emigraban al extranjero en busca de mejores oportunidades, con gran detrimento de la industria nacional tradicionalmente escasa de técnicos y obreros cualificados.

Esta situación provocó una reacción de parte de las autoridades, por lo cual se comenzó a favorecer, tanto económica como socialmente, a estos sectores como médicos, ingenieros, economistas, juristas, etc. Fanjul Sedeño, antes citado, nos refiere lo siguiente:

“Paseando un día por Belgrado, el guía me llevó al barrio donde habitaban estos cuadros superiores. Chalets discretos pero bien mantenidos, pequeños y atractivos jardines, piscinas, buenos coches de importación a la puerta... Si les pagan bien, si les tratan con deferencia, si les ofrecen compensaciones humanas, si cuentan con material idóneo de trabajo... ¿por qué se van a ir a otro país?” (3).

El hecho es que en 1961, en una fábrica del distrito de Pancevo, como cita Meister, se llegó a pagar a los camaradas Directores unos 12.000 dinars, mientras que los camaradas obreros no cualificados cobraban solamente 500 (4).

Pero estas diferencias no se dan tan sólo dentro de una misma empresa, sino también entre empresa y empresa en virtud de la economía de mercado existente y de la libertad, aunque limitada, que se ha dado a la industria de donde ha surgido la competencia. De aquí que en las industrias prósperas, sobre todo en las situadas en regiones económicamente avanzadas, los jornales son muy superiores a los de las industrias menos desarrolladas, hasta el punto de que el salario de un peón de aquellas puede ser superior al de un ingeniero o técnico de estas últimas. Todo lo cual tiende a promover o estabilizar la división de clases existente.

Disciplina empresarial

Toda obra de conjunto, como es la industria, importa una disciplina —aunque no se llame así— en que los diversos factores de producción, tanto materiales como humanos, han de estar ajustados y dirigidos en su acción hacia los correspondientes objetivos. Este problema, que es propio de todo sistema industrial sea cual sea el régimen político en que se desenvuelve, existe también en el régimen yugoslavo de autogestión.

P. GISBERT

La primera dificultad que se ofrece es la elección del director, una de las piezas más importantes de la industria. Este es elegido por el Consejo de Trabajadores, pero no pocas veces, por falta de suficiente aptitud por parte de las personas, o por intereses diversos de clase, esta elección es causa de disensiones, choques y dilaciones perjudiciales. Una vez se dió el caso de que en el expediente de conflicto que sobre la elección de un director se planteó, el peso mismo del papel era de unos 150 kilos, que los jueces recibieron con el desconcierto que es de suponer.

Según manifiesta Alberdi exponiendo la ley que rige la disciplina de trabajo en Yugoslavia:

“Durante el trabajo, el director es el superior jerárquico de todos los miembros en cuestión de disciplina.

La ley señala numerosos casos contra la disciplina de trabajo. Son los normales en toda reglamentación. Es interesante constatar los siguientes: 1) el abuso de situación o poder. 2) la negativa injustificada a realizar las órdenes de trabajo dadas por órganos competentes. 3) toda ausencia injustificada de más de tres días consecutivos. 4) la incitación al desorden o la violencia en la empresa” (5).

No hay para qué decir que si el obrero, aun el menos cualificado, tiene poder en la gestión, y el director con los suyos ha de imponer disciplina, los conflictos han de ser frecuentes, y esto es lo que ocurre en la realidad hasta el punto de manifestarse en huelgas a pesar de que éstas, dentro de la estructura de la autogestión, no tienen sentido alguno —al ser huelgas de los obreros contra sí mismos— por lo cual la Liga Comunista y los mismos sindicatos tienden a disuadir las como órganos que son en realidad colaboradores del Estado.

En cuanto a su actividad ordinaria, el director como tal no puede hacer decisiones con respecto a la empresa. Solamente presenta sugerencias al Consejo de Trabajadores, las cuales generalmente se aceptan, pero hay que explicarlas y hacerlas entender a personas no preparadas para ello; esto supone mucha paciencia y no poco gasto o pérdida de tiempo —situación que muchas veces degenera en lo insostenible. Cuando sus sugerencias o planes se rechazan, entonces no tiene más opción que dimitir o aceptar resignadamente las decisiones de otros que saben menos que él.

Esta es, sin duda, la situación más penosa, pues aunque haya trabajadores cuya experiencia y capacidad les eleve sobre el nivel de los demás, esto no ocurre en la inmensa mayoría de los casos. David Jenkins cuenta que en uno de sus viajes a Yugoslavia pidió la opinión a varios obreros sobre unas propuestas hechas por la dirección de su empresa acerca de un caso de depreciación, y al cabo de algunos minutos de conversación se dió cuenta de que no entendían ni podían entender nada acerca del asunto. Así, no es extraño que en las reuniones del Consejo de Trabajadores se pasen las horas discutiendo asuntos triviales, como la calidad del café de

AUTOGESTION YUGOSLAVA

la cantina, o la temperatura del taller, y se aprueben en pocos minutos operaciones que impliquen centenares de millones.

Es verdad que un director experto puede ordinariamente convencer y manejar a un grupo de inexpertos. Pero si esto es ordinario, ¿no es ésta una situación anormal y violenta? También es verdad, como ocurre en la misma Yugoslavia y en otras partes, que con el incremento de la educación y experiencia, y bajo la presión de la responsabilidad, los intereses de los obreros se hacen más amplios y específicos, lo cual, aunque con frecuencia mejora la situación, no pocas veces la empeora, ya que el conocimiento incompleto y la semierudición se suben a veces a las cabezas creando situaciones realmente engorrosas. Más, sea de esto lo que fuere, la dificultad capital permanece, ¿por qué el que tiene un conocimiento superior no puede dirigir o guiar al inferior?

Con esto no se supone, como ocurría antes, que solamente los empresarios tienen el monopolio del saber, ante el cual todos los demás han de someterse. La situación ahora es diferente: Si las personas que con la debida preparación han estado formándose especialmente para la dirección, no tienen el poder decisorio en su especialidad y no pueden dirigir, ¿quién podrá hacerlo?

Es verdad que, a la larga, el más inteligente y calificado acaba por imponerse, pero antes de que se llegue a este punto se puede haber incurrido en muchas pérdidas y dificultades, a veces irremediables; y todo para continuar en una situación inestable a pesar de las medidas que se adoptan para evitarlo.

Este tira y afloja, con la consiguiente incertidumbre; ocurre también con respecto a la consecución de los diferentes puestos en la Asamblea de Trabajadores o para el Consejo de Trabajadores (que es elegido por aquella), y en general para cualquier cargo de la empresa que implique distinción y ventajas económicas. El hecho es que tanto a nivel de Consejo como a nivel de planta, los individuos más capaces se imponen y con el tiempo constituyen unos grupos o clases informales, pero de mucha influencia, a quienes se moteja de "aristocracia" y que de hecho son los que en último término manejan la empresa. Lo cierto es que, a pesar de la igualdad que se pretende que exista, o a la que se aspira, existen en la empresa yugoslava y —según se puede conjeturar— seguirán existiendo, aunque no se les dé este nombre, superiores e inferiores, gobernantes y gobernados, administradores y administrados, que el conjunto de los obreros yugoslavos distingue con el apelativo de "ellos y nosotros".

Mucho más se podría decir sobre las repercusiones de la autogestión yugoslava en la esfera política y social; pero aquí hemos tenido que confinarnos casi estrictamente a los puntos más importantes de la empresa industrial, aunque lo que se ha escrito acerca de la totalidad del sistema no está en oposición a lo que en estas páginas se viene exponiendo. Mas aquí se ofrece, naturalmente, la siguiente pregunta:

P. GISBERT

¿Es la autogestión yugoslava un éxito?

No es fácil contestar a esta pregunta, sobre todo porque apenas hay alternativas idóneas con qué compararla; pero tampoco se debe eludir la respuesta.

En general, hay que notar que la existencia de defectos, hayámoslos notado o no, no supone un fracaso ya que defectos existen en todas partes. Pero hablando más en particular, no hay duda de que la autogestión yugoslava importa un avance sobre el sistema anterior tanto en la parte social como en la económica. Si en lo económico no siempre ha sido un éxito, sin embargo no ha impedido el progreso en este terreno, el cual, aunque no se puede probar que se deba exclusivamente a la autogestión, ha ido, con todo, aliado con ella. Además, en las pocas encuestas que sobre esto se han podido hacer, se ha llegado a la conclusión de que en las empresas donde la autogestión era mejor practicada, la posición económica era sólida.

Otra ventaja que se puede señalar es que este sistema ha funcionado como un instrumento para frenar la autocracia e ineficacia existente en los antiguos empresarios y dueños, y ha conseguido desarrollar un método de comunicación e información hasta ahora no igualado. Hoy el obrero yugoslavo, a pesar de las deficiencias existentes, está mejor informado acerca de su empresa que su colega de los países capitalistas y comunistas, y aun que los mismos accionistas de otras sociedades, y hasta posee más facilidades que nunca para comunicarse con los empresarios sean éstos quienes fueren.

Por lo demás, resulta interesante saber que, aunque la decisión esté teóricamente en manos de obreros, los capitalistas occidentales no desconfían de este sistema al cual están aportando su dinero.

En cuanto a la opinión que los obreros mismos tienen del sistema, hay que tener presente que en algunas encuestas hechas a este efecto se ha puesto de relieve la poca importancia que el obrero atribuye a la autogestión en comparación con otras ventajas, como buenos salarios y condiciones de trabajo, buenos encargados, etc.; pero si se les pregunta si quisieran suprimirla, entonces se oponen rotundamente. La satisfacción, autonomía, sentido de responsabilidad y otras ventajas que con este sistema se querían obtener, distan bastante de haberse conseguido; pero tampoco deja de ser cierto que la voz del obrero es ahora más atendida. La práctica de la autogestión, además, actúa como un instrumento de educación y elevación cultural del obrero que así queda más capacitado para colaborar mejor a la marcha del sistema (6).

Otro mérito del sistema es que ha emancipado al trabajador de la tutela del capital tan propia del sistema capitalista, sobre todo en el período de su mayor auge. Ahora los que mandan son los obreros, aunque no todos ellos; ni tampoco disponen del capital sea cual sea el sentido que se le dé al concepto de "propiedad social". De aquí que muchos dudan de si al régimen yugoslavo se le puede dar el nombre de "autogestión".

AUTOGESTION YUGOSLAVA

En cuanto a las desventajas del sistema, algunas las hemos propuesto ya, sobre todo las que se refieren a los conflictos existentes entre directores y obreros, las intromisiones del partido y de la municipalidad, así como de otras agencias que hacen que ni el trabajador se sienta tan libre como se supone ser, ni la industria avance como debiera. Yugoslavia no es un país afluente, pues si la producción ha subido mucho, no se puede decir lo mismo de la productividad. Todavía hay muchos miles en paro forzoso, la emigración obrera alcanza cuotas altas, y si se considera que la división del trabajo, la excesiva especialización, y la falta de iniciativa, son plagas para la industria, entonces el obrero yugoslavo no está exento de ellas.

Una nota crítica

No obstante lo dicho, creemos que la crítica más legítima que se puede hacer del sistema yugoslavo de autogestión, es el haberse movido entre los polos del marxismo y capitalismo, aceptando o rechazando los dogmas socio-económicos del uno o del otro.

De todos es conocida la ideología marxista con que Tito y sus seguidores iniciaron la autogestión después de la segunda guerra mundial. Según esta ideología, la mente humana o las ideas no son sino el resultado del modo de producción del sistema económico existente en la sociedad, de suerte que para crear la nueva sociedad y el hombre nuevo comunista, hay que transformar esencialmente el sistema económico suprimiendo, sobre todo, la propiedad privada de los medios de producción con lo cual terminaría el capitalismo y la explotación del hombre por el hombre llegando, por consiguiente, a un estado de liberación. Así, en el apartado VIII del Preámbulo de la Constitución yugoslava de 1963 se lee:

"Las relaciones y las formas políticas y sociales definidas por la presente Constitución tienden a promover las condiciones necesarias al... desarrollo general del hombre en cuanto persona libre, a la promoción de las relaciones sociales en que se realice el principio del comunismo: "De cada uno según sus aptitudes y a cada uno según sus necesidades".

Mientras que el Programa de la Liga Comunista dice que:

"De acuerdo con las leyes del desarrollo social, el objetivo de la actividad revolucionaria de los comunistas consiste en crear, sobre la base de la abundancia de los productos, una sociedad comunista libre y un hombre libre, una sociedad sin Estado, sin clase ni Partido" (7).

Esto era la teoría. Pero más tarde se vió que la realidad no se ajustaba a estas ideas, como también había ocurrido en la Unión Soviética. Más así como en ésta se procuró disimular y encubrir, los yugoslavos lo reconocieron abiertamente e introdujeron como correctivo determinadas prácticas que siempre se habían tenido como capitalistas, tales como la economía de mercado, la propiedad privada y desigualdad

P. GISBERT

de salarios, mientras la misma autogestión quedaba envuelta en una nube de incertidumbre en tanto que no se resolviesen los desajustes e incompatibilidades entre la dirección y la base, y las dificultades inherentes en el concepto de propiedad social.

Sería pueril aconsejar que para resolver estos problemas se tuviese que volver al sistema de propiedad que se tenía antes pues, entre otros inconvenientes, esto sería moverse entre el marxismo y el capitalismo, cosa que estamos censurando. Las ideas que sobre este particular tenemos aparecen a través de estas páginas; recomendarlas para el caso de Yugoslavia sería presuntuoso puesto que no hemos hecho estudios especiales sobre este particular. Pero sí que estamos convencidos de que un compromiso o componenda entre dos sistemas antagónicos no puede ser viable por cuanto que cada uno de ellos tiene su propia lógica y exigencias que repercuten en todos los sectores socio-económicos y políticos de la sociedad.

El tercer trabajo de R. Alberdi, que aquí citamos, termina con una nota esperanzadora acerca del sistema yugoslavo que dice:

"Pero no hay por qué quedarse en el capitalismo tampoco. Desde ahora hay que intentar una economía más humana, para la que ciertas bases socialistas parecen indispensables. Si, alejándose de todos los dogmatismos, los yugoslavos nos ofrecen un nuevo modelo económico, habrán abierto una nueva posibilidad para que los hombres se realicen mejor a través de la vida económica, particularmente a los países en vías de desarrollo" (8).

Sin embargo, con todo respeto a éste y a otros distinguidos escritores que se inclinan a este modo de pensar, creemos que tanto en el caso de Yugoslavia como en el de España y demás naciones, nos encontramos en una situación en que conceptos tales como capitalismo, marxismo y socialismo han sido ampliamente superados como expresiones de las realidades y posibilidades socio-económicas; y si algo queda de ellos es un sentido vago que cada autor interpreta a su modo con detrimento de la claridad. Véase si no, cuántas clases de socialismos, marxismos y capitalismo existen en nuestros días.

La situación con que nos enfrentamos es nueva. Las soluciones han de ser concretas. Los dogmatismos del pasado sólo pueden ser puntos históricos o clásicos de referencia, pero ya no aprovechan para el presente; más bien estorban.

La autogestión como tal

Dejando aparte el caso de Yugoslavia, se puede considerar la autogestión como uno de los diversos sistemas de producción posibles en la industria, como lo son las cooperativas industriales de producción con sus ventajas y desventajas, siendo la más común entre estas últimas el que es muy difícil aplicar el sistema de coopera-

AUTOGESTION YUGOSLAVA

ción total a las grandes empresas, ya que la mutua inteligencia y unidad de acción entre los cuadros directivos y los obreros —tan necesarias en esta clase de industrias— se hace prácticamente imposible. En estas últimas, tanto el Consejo de Administración como los directores y altos gestores han de poseer tal grado de autonomía y libertad de acción y sus conocimientos son hoy día tan especializados, que se ponen fuera del alcance del control obrero por más que en los cuadros superiores de la empresa haya representantes del trabajo.

El punto que hay que esclarecer en la autogestión es la cuestión de la propiedad del capital, que ni puede ser del Estado, pues sería un centralismo, ni de la sociedad en abstracto por semejantes razones. Cuando ésta no pertenece a los mismos obreros —lo contrario de lo que ocurre en las cooperativas— puede pertenecer, en parte a los bancos, a los particulares, y a otras sociedades y agencias, incluyendo el mismo Estado; y todos estos, como aportadores de capital, tendrían que ser representados en los órganos decisorios de la empresa, con lo cual la autogestión no sería verdaderamente tal. Pero en aquellas circunstancias en que la experiencia confirme que la autogestión es posible y fructífera, no se ve por qué haya de haber oposición a ella, oposición que con frecuencia se basa en principios más o menos apriorísticos.

Tampoco debe admitirse el que por semejantes principios o razones la autogestión se haya de imponer desde arriba, como ha ocurrido en Yugoslavia. Este sistema, como tal, constituye una de las posibles modalidades de la democracia industrial; pero cuando se impone, deja de ser democrático. De aquí que la gran mayoría de los comentaristas de la autogestión yugoslava —favorables o desfavorables— convienen en que éste no es un artículo para exportación, ya que está condicionado por las vicisitudes históricas por que ha pasado Yugoslavia.

INDICE DE NOTAS

- (1) Juan Manuel Fanjul Sedeño, *Experiencias sobre la Autogestión Yugoslava*, (Notas ciclostiladas) Acción Social Empresarial, Madrid 1976, p. 4.
- (2) Albert Meister, *Socialismo y Autogestión*, "La Experiencia Yugoslava", Versión castellana de Angel Abad, Editorial Nova Terra, Barcelona 1965, p. 278.
- (3) Fanjul Sedeño, *Op. cit.*, p. 9.
- (4) Véanse éste y otros muchos casos en A. Meister, *Op. cit.*, pp. 86-118.
- (5) Ricardo Alberdi, *La Empresa Yugoslava de Autogestión*, Editorial Ethos, Irún 1967, p. 18.
- (6) Véase David Jenkins, "Yugoslavia: Titoism Self-management" en *Job Power*, Penguin Books, Baltimore, Maryland 1974, pp. 99 y siguientes.
- (7) Ricardo Alberdi, *Sistema Yugoslavo de Autogestión*, Editorial Ethos, Irún 1967, pp. 3 y 4.
- (8) Ricardo Alberdi, *Balance de la Planificación Yugoslava*, Editorial Ethos, Irún 1967, p. 32.