

PRIMERA PARTE

SISTEMAS DE AUTOGESTIÓN

CAPÍTULO PRIMERO: <i>La gestión obrera en Yugoslavia</i>	13
1. Origen y organización.	13
2. Órganos de autogestión en las empresas.	16
3. Reglamentación de las relaciones de trabajo	19
4. Aspectos económicos de la autogestión	22
5. Críticas a la autogestión	23

PRIMERA PARTE

SISTEMAS DE AUTOGESTIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

LA GESTIÓN OBRERA EN YUGOSLAVIA

1. *Origen y organización*

Fue Yugoslavia el primer país que implantó un régimen de autogestión obrera en la temprana etapa de la segunda posguerra. La explicación resulta lógica si tomamos en consideración la organización política de este país, así como su ubicación geográfica cuando quedó definida, en el decenio de los años veinte, su integración territorial. Sus cinco repúblicas federadas, con desarrollo económico diferente y particularidades lingüísticas: Eslovenia, Croacia, Servia, Bosnia-Herzegovina y Montenegro, independientemente de la composición heterogénea de su población y su profunda raigambre nacionalista, orgullo de su estirpe y amante de las libertades públicas, de hecho se encuentran separadas, debido a la conformación del territorio donde se asientan, montañoso en un 60% y con difíciles accesos entre unas y otras. Las tierras de cultivo apenas representan un 30% de la superficie utilizable para la agricultura, constituyendo sus corrientes fluviales el elemento que ha permitido al país un destacado progreso, gracias a una amplia generación de energía eléctrica.

Esta configuración política y geográfica es lo que ha permitido un singular desarrollo económico en el país, pues a su avance industrial auna fuentes importantes de ingreso derivadas de la metalurgia, la fabricación de papel, los textiles y la metalmecánica, que en conjunto representan más del 50% de su presupuesto oficial. Son estas actividades las que han facilitado el desenvolvimiento de su economía, al lado de otras cuatro fuentes de riqueza nacional, protegidas ampliamente por el gobierno: la artesanía, el transporte, el comercio y la construcción. Los planes quinquenales yugoslavos en particular se han orientado hacia la evolución de esta riqueza y han procurado a la población su desarrollo con apoyo, más que en la distribución del trabajo colectivo, en el esfuerzo personal destinado al impulso de los servicios sociales y culturales.

Fue con la Constitución promulgada el 31 de enero de 1946 que se

inició en Yugoslavia la moderna etapa de su existencia jurídica, al fundarse la República Federativa Popular y consolidarse los comités populares de liberación nacional, que tan ardua lucha sostuvieron durante la invasión germana. Dichos comités, al ser reorganizados y elevados a la categoría de instituciones políticas nacionales, con bases económicas y sociales propias, impidieron el centralismo burocrático que ya se apuntaba y sostuvieron la fortaleza posterior de los pueblos que fueron sustento de la independencia de las regiones en que ha quedado dividida esta nación. Estructura política que, por otra parte, comprende desde entonces cuatro fundamentales órganos de Estado:

1) *La república federativa*, dirigida por una Asamblea federal compuesta de una Cámara de Representantes nacionales y un Consejo de Productores, quienes conjuntamente distribuyen la actividad económica en diversas comisiones distribuidas en todo el territorio. Esta Asamblea se encuentra presidida por un funcionario-presidente y un Consejo Ejecutivo federal, cuya renovación es permanente, con el objeto de dar oportunidad a todas las repúblicas federadas a ostentar la representación nacional por determinados periodos. De este funcionario-presidente y el Consejo Ejecutivo federal dependen las secretarías de Estado, los inspectores federales (funcionarios que tienen enorme importancia en el régimen que analizamos), las oficinas encargadas de preparar y elaborar los sucesivos planes quinquenales puestos en ejecución desde la vigencia de la Constitución, la Comisión de Comercio Internacional y diversas instituciones especializadas, así como otras comisiones que rinden informes y resultados a los órganos estatales anteriores.

2) *Las repúblicas federadas*, o sea las cinco mencionadas, cada una de las cuales distribuye su actividad política en: a) una Asamblea integrada por una Cámara de Representantes regionales y un Consejo de Productores local; así como un Consejo Ejecutivo del cual dependen las secretarías o direcciones regionales (permítasenos llamarlas así asimilándolas a nuestro régimen estatal) en que se divide la función administrativa; b) las oficinas correspondientes del plan quinquenal; c) los inspectores regionales, y d) las instituciones y comisiones propias de cada asamblea.

3) *Los distritos*: parte de la división política de este país que, por razones topográficas más que de otra índole, concentran la actividad económica y social de cada región. Se les ha establecido en la ciudad o población de más importancia, en atención a la circunstancia de contar con mejores comunicaciones, mayor productividad o mayor densidad de población. Cada distrito es dirigido por un Comité Popular integrado a su vez por una Cámara Regional, un Consejo de Productores local y

diversos consejos especializados: de trabajo, de economía, de transporte, de hacienda, etcétera, dirigidos por un funcionario encargado de la ejecución de los programas locales del plan quinquenal vigente, de fiscalizar la actividad de los inspectores regionales y de mantener permanente contacto e información con los secretarios de Estado de cada república.

4) *Los municipios*. La base de la organización política lo es la comuna. Cada comuna integra un distrito y el conjunto de distritos una república. Los municipios son dirigidos por consejos internos que responden a las exigencias y disposiciones del Consejo Distrital y actúan también con funcionarios especializados. Es en los municipios donde se halla la base de la actividad económica de cada república, base a su vez de la actividad productiva nacional. Integran, además, el centro político donde se realizan las reuniones electorales, cuya periodicidad señala la Constitución (artículo 7º) y donde resultan electos todos los funcionarios locales, distritales o regionales de las repúblicas. El trabajo colectivo lo distribuye y fiscaliza el Comité Popular Comunal, con apoyo en los acuerdos dictados por los consejos regionales y distritales, quienes a su vez reciben instrucciones y órdenes de la Asamblea federal o de las asambleas de cada república, según el caso.

Son setenta los diputados electos por cada república y en su conjunto constituyen el llamado *Consejo de las Nacionalidades*, a cuyas funciones haremos referencia posterior. Conviene aclarar que en los años recientes se ha procurado reducir el número de distritos y municipios y, en consecuencia, el número de diputados, para dejarlos en el estrictamente necesario, con el objeto de evitar la diversificación de una misma función legislativa o administrativa, con la consiguiente complicación en la distribución de atribuciones. Servia y Montenegro son las repúblicas donde este fenómeno ha tenido lugar con mayor interés regional.¹

Son por tanto los consejos de productores los que intervienen en todas las funciones representativas, figurando por orden de importancia organizativa y productiva: 1º Las empresas de Estado; 2º Las pequeñas empresas privadas; 3º Las cooperativas, y 4º Los organismos de autogestión o *sluzbeni* —como se les denomina—, siendo estos últimos los de nuestro interés por ser los encargados de ordenar y reglamentar las relaciones de trabajo en general, apoyándose en disposiciones legales que

¹ En el capítulo relativo al trabajo asociado, la Constitución Política de Yugoslavia reglamenta el sistema de autogestión bajo el título "De la planificación social". Se le combina con el régimen de trabajo asociado de los grandes centros de producción a través de la celebración de convenios entre las empresas autogestionarias y las nacionales. En la Constitución se denomina a los organismos de autogestión "Unidades Socio-Políticas de Intereses Comunes y Complementarios".

reglamentan: a) el sistema de contratación de los trabajadores; b) la asignación de los trabajadores a los puestos que puedan corresponder a sus aptitudes, a las exigencias personales o a la capacitación técnica que posea cada persona; c) las vacaciones anuales y las licencias especiales (exigidas siempre por los trabajadores yugoslavos) que les legara el mariscal Tito; d) la responsabilidad personal y material de cada trabajador en el desempeño de su actividad manual o de dirección laboral; e) la disciplina impuesta en el trabajo, fijándose por cada consejo regional o local las sanciones que pueden imponerse y el procedimiento disciplinario, que varía de república a república; f) la seguridad e higiene del trabajo conforme a la legislación nacional dictada por la Asamblea federal o por la asamblea de cada república; g) la protección especial otorgada a mujeres y menores que trabajan en las empresas (no los que trabajen en las comunas); h) los motivos de terminación de la relación de trabajo, que a su vez varían de república a república; i) el establecimiento de recursos y procedimientos especiales, tanto para formular reclamaciones personales o colectivas, como tramitar las conciliaciones internas (de carácter forzoso en Yugoslavia) o los juicios respectivos cuando no resulta posible la conciliación, y j) la competencia y facultades de los órganos de dirección de cada empresa, autorizados para la toma de decisiones en materia de relaciones de trabajo.²

2. *Órganos de autogestión en las empresas*

En el régimen de gestión obrera de la estructura yugoslava existen empresas nacionales, regionales de cada república, distritales y comunales, denominadas estas últimas *colectividades de trabajo*. Siendo de nuestro interés estas colectividades, por ser las que de hecho ejercen el derecho de gestión y los trabajadores que las forman los únicos responsables de su organización, dirección y funcionamiento, al expresar cada una, en forma libre, su voluntad de asociación y trabajo, elementos que garantizan la autoridad y estabilidad indispensables para el desempeño de su actividad productiva, nos concretamos al examen de esta gestión, la cual cumple en Yugoslavia un doble objetivo: por un lado, ha permitido establecer una escala ascendente de organismos, surgidos todos ellos de la colectividad de trabajo y con funciones esencialmente personales; por otro, fijar una escala descendente de trabajos a realizar, a partir del director del órgano autogestionario y los jefes de servicios

² Las normas correspondientes se encuentran incluidas en la Ley sobre Relaciones de Trabajo vigente desde el 26 de junio de 1958.

o departamentos (siempre que sea mayor de treinta el número de miembros), hasta el personal inferior o de servicio, con determinación de funciones para cada trabajador en particular.

Tres son los órganos de dirección de la empresa de autogestión: el Comité de Gestión, el Consejo Obrero y la colectividad de trabajo propiamente dicha. Veamos en síntesis el funcionamiento y desempeño de cada uno de estos órganos.

A. Comité de Gestión

Colocamos en primer término al Comité de Gestión, no por más importante sino por ser el encargado de organizar la empresa; la colectividad es en realidad la base de la organización. Ha sido costumbre en Yugoslavia que sea un conjunto de trabajadores de una o varias especialidades, o bien un determinado sector de obreros de una empresa ya establecida, que formen parte de una sección o departamento, quienes convoquen a reuniones para plantear y discutir la conveniencia de formar una empresa de autogestión. Tratándose de una empresa de Estado, se permite lo anterior siempre que los trabajadores comprueben que su objetivo responde a una auténtica conveniencia colectiva o a necesidades de la producción destinadas a resultados económicos de mayor rendimiento para dichos trabajadores. Más aún, toda una empresa puede organizarse bajo este sistema.

Autorizado el Comité de Gestión para formar la nueva empresa, el Consejo de Productores, nacional o federal, examina el propósito de una colectividad de trabajo; esto es, haciendo un símil muy apretado con nuestro sistema de empresas paraestatales, podríamos decir que es el Estado quien acepta desprenderse de uno de sus negocios para entregarlo exclusivamente a sus trabajadores, siempre y cuando se demuestre por éstos que la empresa mejorará, que sus rendimientos podrán ser superiores a los logrados por el Estado y que el beneficio económico para cada uno será superior al del salario asignado. Si se trata de trabajadores desempleados o de personas que entran por primera vez al mercado de trabajo, o de trabajadores especializados cuyo oficio se relaciona más con una actividad individual que colectiva, en todos estos casos se impone en dicho país el establecimiento de una empresa autogestatoria.

B. Consejo Obrero

Autorizada la colectividad de trabajo a fundar la empresa y designadas por dicha colectividad las personas que deban integrar el Comité

de Gestión y las comisiones auxiliares (cuando éstas resulten indispensables), el referido comité nombra al director general de la empresa para ponerla de inmediato en marcha. Es en este momento cuando entra en funciones el Consejo Obrero, que es el verdadero órgano directivo, por depender de él tanto el director y el personal dirigente superior como las comisiones de trabajo, las cuales pueden ser: *a)* de producción; *b)* de asuntos financieros y económicos; *c)* de contratación y separaciones; *d)* disciplinarias y de reglamento interior; *e)* de servicios sociales, y *f)* de quejas y peticiones (pueden integrarse una o todas según las necesidades de cada empresa); encargándose, por su parte, el Consejo Obrero de organizar los servicios auxiliares: de construcción, comerciales o de administración, del personal, de las finanzas, de la seguridad e higiene, etcétera.

Los trabajadores deberán reunirse en asambleas periódicas, una vez por mes o con más frecuencia si así lo acuerdan, con el objeto de conocer los asuntos de interés colectivo y de informarse del estado financiero, productivo y de administración de la empresa. El carácter de estas reuniones varía: algunos consejos obreros acostumbran convocar a asambleas regulares solamente para información y oír la opinión de los interesados sobre algún problema concreto; otros convocan a asambleas extraordinarias cada vez que se requiere una autorización colectiva, o cuando los estatutos o reglamentos lo disponen. En casos en que el director o las comisiones no están autorizados para adoptar determinadas decisiones, la reunión se convoca en horas de labor. Las decisiones adoptadas pasan al conocimiento del Consejo de Productores local o federal, quienes emiten una opinión favorable o desfavorable; dentro de este último caso, deben cubrirse los requisitos impuestos por tales comités a efecto de ajustar la empresa a los principios legales o constitucionales; si no hay necesidad de corregir, se aprueban las bases constitutivas y el reglamento respectivo. En algunas empresas, por su importancia económica, el Comité Nacional de Electores consulta por medio de *referendum* respecto de cuestiones que puedan afectar el interés colectivo; por regla general, las relacionadas con la remuneración de los trabajadores (sobre todo cuando éstos pretenden algún aumento o consideración especial), o las relativas al ingreso neto de la empresa cuando se propone dar a éste un destino diferente al señalado por los estatutos. El Congreso Nacional de los Consejos Obreros ha calificado de lícitos estos *referendum*, pese a no existir legislación sobre el particular.

C. Colectividad de trabajo

En cuanto a ésta, parte de la comuna según hemos indicado, no es propiamente un órgano de gestión sino de fiscalización y ordenación de los asuntos propios de cada empresa sobre todo de aquellas que tienen menos de treinta miembros, pero más de siete, al ser éste el número mínimo requerido para formar una pequeña empresa. En empresas muy numerosas, al no ser posible la participación de todos los trabajadores en los asuntos administrativos, pues de suceder esto la directiva se convertiría en un órgano heterogéneo, la colectividad de trabajo, sin pérdida de su fuerza y decisión, nombra fiscales especiales que vigilan a los órganos de dirección, quedando al Consejo Obrero el peso y la responsabilidad total del correcto funcionamiento de dichas empresas. En su origen, una forma de *democracia directa* se implantó como base de la organización autogestionaria; pero pronto fue abandonada ante la ineficacia que mostraba hacer participar en la discusión de cuestiones administrativas a todos los interesados en el funcionamiento empresarial.³

3. Reglamentación de las relaciones de trabajo

Cinco son las actividades a desarrollar en las empresas de autogestión yugoslavas: *A)* de carácter económico; *B)* de relaciones de trabajo; *C)* de organización interna; *D)* de relaciones políticas con el Estado, y *E)* de relaciones públicas con la comunidad a la cual pertenezcan. Expliquemos cada una:

A. Carácter económico

El plan económico de las empresas de autogestión contiene dos series de informaciones: las referidas al volumen material de la producción y de las ventas (incluidas en unidades apropiadas), y las previsiones financieras y de cálculo del precio de costo. Cada empresa debe elaborar un plan anual de producción, sujeto a los cambios previstos en las condiciones del mercado, en la demanda de productos, en la facilidad para obtener los suministros (materias primas, productos semiacabados, energía, etcétera) y en la capacidad de producción (equipo, espacio, mano de obra, etcétera).

La importancia de los factores anteriores varía según la industria, la

³ *La gestión de las empresas en Yugoslavia*, publicación de la OIT, Ginebra, Suiza, 1962, pp. 77 y ss.

demanda y los medios de aprovisionamiento. El interés colectivo implica la evolución de un mercado de vendedores hacia un mercado de compradores nacionales o extranjeros. Los cambios previsibles en la demanda de los productos constituyen la base de la actividad industrial; pero dichos cambios no los prevén en particular las empresas, sino que derivan de los planes federales globales de desarrollo y de las informaciones sobre las tendencias del mercado.

En cuanto a las previsiones financieras, varían asimismo según los planes de producción a ejecutar y en función a los costos inherentes. Se orienta a los trabajadores en dos vertientes: el análisis de los costos divididos por departamentos o grupos de trabajo y el número de trabajadores ocupados en la producción; porque el sistema de remuneración depende de estos dos factores. Una fábrica dedicada a productos limitados, por regla general, obtiene menores beneficios que una dedicada a varios artículos cuyo consumo tenga mayor demanda, pues ésta determinará cuáles conviene producir y cuáles abandonar en un momento dado. Las pequeñas empresas, al no poder competir con las grandes, deben limitar sus cálculos financieros a una simple cuenta anual de pérdidas y ganancias.⁴

B. Relaciones de trabajo

Respecto a estas actividades, cada empresa se rige por un reglamento interno cuya redacción prepara el Comité de Autogestión en un plazo de treinta días, para ser discutido en asambleas, en donde son escuchadas las observaciones o sugerencias de los trabajadores. De acuerdo a éstas, el Comité prepara un proyecto que somete a la aprobación del Consejo Obrero, acompañándolo de las sugerencias hechas. Aprobado el proyecto, es revisado por el Consejo de Productores del municipio que da la aprobación final. De no suceder esto, la colectividad de trabajadores puede acudir al Consejo Local de Arbitraje en reclamo de sus determinaciones, encargándose de la revisión interpuesta el Comité Popular de Distrito en sesión conjunta de sus dos cámaras, pronunciando dicho Comité la resolución definitiva.

El recurso de revisión respectivo comprende: a) El examen de las reglas impuestas, con objeto de revisar si están o no ajustadas a las disposiciones legales; b) el cumplimiento de las leyes laborales aplicables; c) la posibilidad de haber incurrido en infracciones económicas; d) el

⁴ Josip Broz, Tito, *L'edification du socialisme, le rôle et les tâches de l'aliance socialiste du peuple travailleur de Yugoslavia*, Belgrado, 1967.

análisis de las sanciones a imponer a los trabajadores (multas, suspensiones o rescisiones), y e) las normas internas aplicables al trabajo de cada obrero (remuneraciones, jornadas, descansos, vacaciones, ayudas económicas, estímulos, etcétera).

C. Organización interna

Ninguna empresa puede funcionar si antes no son aprobados sus estatutos; éstos deben contener: a) nombre y sede de la empresa; b) objeto y registro; c) competencia y funcionamientos de los órganos de gestión obrera; d) derechos, obligaciones y calificaciones de los miembros de los cuerpos directivos; e) organización técnica y administrativa de la empresa; f) relaciones de trabajo (contrataciones, despidos, asignación de puestos, disciplinas, etcétera), y g) adopción del plan económico al que vaya a sujetarse la empresa y gestión financiera (remuneraciones, estados finales de cada ejercicio fiscal, asignación de bienes y fondos de la empresa, distribución de gastos conforme a costos, etcétera).⁵

D. Relaciones políticas con el Estado

Adoptado un estatuto y reglamento, el Consejo Obrero debe pronunciarse respecto de una serie de requisitos finales, previstos en la Orden del Consejo Federal Ejecutivo, destinados a señalarle a la empresa *las bases para una buena administración*, es decir, a inducirle a tomar decisiones que no resulten contrarias ni al interés local o regional, ni al interés político nacional. Por ejemplo: dicho Consejo Obrero toma en consideración: a) el nivel de precios, con objeto de examinar si se encuentran o no ajustados al contexto nacional; b) las remuneraciones que aprueben los trabajadores, para que no se excedan del promedio impuesto a industrias similares; c) forma de reparto de las utilidades en cada ejercicio fiscal; d) análisis de los aumentos acordados a las remuneraciones proyectadas, pues su elevación se autoriza únicamente en función de la productividad obtenida; e) la posibilidad de reducir los precios del costo de los productos; f) aprobación de los medios de autofinanciamiento, y g) la imposición de elementos que faciliten la prosperidad gradual de la empresa. Aprobado lo anterior por el Consejo Obrero, podrá funcionar en forma normal la empresa.⁶

⁵ *Idem*, pp. 67 y ss.

⁶ Jovanovic, R., "La planificación en el sistema de autogestión en Yugoslavia", *Revista Derecho Yugoslavo*, publicación de la Unión de Asociaciones de Juristas e Instituciones de Derecho Comparado de Yugoslavia, vol. VIII, núm. 3, septiembrediciembre 1981, pp. 375 y ss.

E. Relaciones públicas con la comunidad

Las autoridades municipales disponen de un plazo de treinta días para, de acuerdo con la comunidad, presentar objeciones al reglamento si consideran lesivos los intereses comunitarios. Un reglamento no podrá entrar en vigor mientras no se allanen las divergencias de la comunidad del lugar donde se proyecte la actuación de la empresa. Estas divergencias son examinadas por una junta arbitral tripartita nombrada por el Comité Popular del Distrito, integrada con representantes del Consejo Obrero, de la comunidad y de los trabajadores afectados. De ser varios los representantes de cada sector, su número será igual. La decisión dictada es definitiva y no admite apelación.

4. Aspectos económicos de la autogestión

No podemos abundar en ellos, pues varían según la naturaleza de cada empresa, de su capacidad productiva y económica, de sus procesos de producción y la orientación social dada a cada una. Haremos referencia a los más comunes y generales:

El patrimonio de cada empresa constituye su sostén material y es al mismo tiempo la base de su actividad económica. Este patrimonio puede constituirse de tres maneras: 1ª Mediante aportaciones individuales de los trabajadores, aceptable esto cuando se trata de pequeñas empresas de siete a treinta trabajadores; 2ª A través de préstamos otorgados por las autoridades locales, municipales o federales, o por aportaciones hechas por otras empresas interesadas en disponer de materias primas o satisfactores indispensables para la gran producción, y 3ª Por medio de créditos bancarios, estudiados meticulosamente a efecto de analizar todas las posibilidades de éxito financiero en las operaciones a realizar. Al patrimonio se le considera *propiedad social* y puede ser distribuido con absoluta libertad por la colectividad de trabajo. La fiscalización contable de la actividad económica, en los dos últimos casos, es constante y estricta debido a la libre disposición de los elementos que integran todo patrimonio.

Conforme a la legislación vigente en Yugoslavia, los recursos económicos de cada empresa se distribuyen en cuatro fondos: 1) De capital fijo (recursos fundamentales); 2) De explotación (capital circulante); 3) De reserva (mantenido dentro de los límites oficiales), y 4) De consumo colectivo (servicios sociales, prestaciones extraordinarias o especiales, adquisición de locales para la práctica de eventos culturales o deportivos,

etcétera). Pueden constituirse otros fondos siempre que se relacionen con alguno de los citados.

El *fondo capital fijo* comprende: medios de producción (instalaciones, maquinaria, equipo técnico, herramientas, transporte, etcétera); edificios y terrenos; patentes o recursos para la compra y reposición de materiales. Forman parte también del capital fijo las inversiones y fondos de amortización cuando unas y otras son autorizadas por el Consejo de Productores.

El *capital circulante* o fondo de explotación comprende: la existencia de materia prima, el inventario de productos acabados, la producción en curso y los medios no duraderos. Estos recursos son empleados asimismo para el pago de anticipos o remuneraciones laborales o gastos corrientes de viaje, publicidad, multas e indemnizaciones legales.

El *fondo de reserva* se integra con el excedente para el pago de remuneraciones extraordinarias. Por regla general, una vez cubiertas las remuneraciones ordinarias, se aparta un 20% del salario mínimo legal y un 20% del capital circulante, sin exceder ambos porcentajes del 10% del capital de inversión, y solamente que no se complete dicho 10%, el Consejo Obrero puede fijar una reserva superior al mínimo legal, para permitir que el salario sea, cuando menos, un 25% superior al salario mínimo nacional.

El *fondo de consumo colectivo* lo forman las asignaciones voluntarias acordadas por el Consejo Obrero una vez efectuado el reparto anual de los ingresos de cada empresa. Este fondo se destina a: a) la vivienda de los trabajadores; b) los jardines de niños (la educación primaria y secundaria es obligatoria para el Estado, pero no la preprimaria); c) la formación de clubes y centros culturales, y d) centros de diversiones o vacacionales.⁷

5. Críticas a la autogestión

Toda empresa de autogestión supone la libre adopción de numerosas decisiones de orden técnico, social o económico, relacionadas con la actividad productiva. El sistema yugoslavo no ha sido ajeno a esta regla ni a la generalidad de los sistemas socialistas en vigor, pues aun cuando respeta esta libertad, en cualquier forma hay una marcada intervención estatal para lograr la mayor cohesión y rendimiento de las empresas así constituidas. Por ello, la toma de decisiones, como se dice en el mundo industrial moderno, se considera más responsabilidad del go-

⁷ Puede obtenerse mayor información en la Ley núm. 54/1957 sobre los fondos de la empresa económica.

bierno federativo que del organismo autogestionario. A dichas decisiones con frecuencia se les sujeta a revisión, rectificaciones o recomendaciones oficiales, para ajustarlas a las políticas nacionales, no siempre interpretadas por los trabajadores en su positiva realidad social.

La intervención estatal, llevada a cabo por inspectores nacionales del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, ha hecho decir a los críticos del sistema que existe un resquebrajamiento en la organización de las empresas de autogestión, ya que su funcionamiento no se ajusta en forma auténtica al interés comunitario, sino al interés del Estado. Desconocemos la realidad política de esta manifestación, pero sí podemos asegurar que una economía nacional es tan compleja hoy en día, lo mismo en los países de régimen capitalista como los de régimen socialista, que lo ocurrido es el interés de los gobiernos por evitar discrepancias o disidencias, que ahogarían en su base toda la organización empresarial, siendo ésta la razón de convertirse en rectores o partícipes del fenómeno económico, actitud que podríamos estimar distinta a la de una franca intervención.

La realidad, según hemos advertido de la literatura revisada, es que el sistema de gestión obrera yugoslava, continúa teniendo como objetivo primordial dar a las colectividades de trabajo todos los medios para adoptar, por sí misma, las decisiones que les competan y permitan el desarrollo de su organización laboral propia. Lógica resulta la adopción, en algunas situaciones específicas, de una determinada línea de conducta que conlleve ventajas o desventajas, según se trate de intereses sociales o materiales de una comunidad; es decir, reunidos los trabajadores y los miembros de sus órganos directivos, podrán discutir determinada acción, por suponer que la misma traerá mayores beneficios económicos, o representar ahorro de tiempo y esfuerzo. El asunto se aprueba o rechaza y el inspector federal ofrece su opinión, y sólo que sea contraria a una norma legal o a las políticas nacionales (por sentar un precedente peligroso para la generalidad o por no ceñirse a los dictámenes de productividad) se modifica y ajusta al interés socialista impreso en los planes quinquenales.

En algunos casos —lo reconoce el gobierno yugoslavo—, una rectificación ha desalentado a una colectividad de trabajo; pero se ha procurado en años recientes disminuir las limitaciones a la libertad de trabajo, con objeto de crear incentivos al desarrollo productivo y al progreso de la nación. Se dice que es de mayor interés la paz social que la mayor o menor autonomía de que puedan disfrutar estas empresas; es preferible aumentar los beneficios que permitir la desviación del interés colectivo.