

esan

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION

la participación laboral

en la nueva empresa peruana
desarrollo teórico

Por

Abner Montalvo V.

Serie: Documento de Trabajo No. 1

Setiembre de 1972

LIMA-PERU

PRESENTACION

Con el presente Trabajo, el Departamento de Investigación de ESAN inicia la publicación de su Serie: Documentos de Trabajo.

Esta Serie responde a la necesidad de hacer circular principalmente en el mundo académico los trabajos escritos por profesionales que están realizando investigaciones básicas y/o aplicadas en campos relacionados con las ciencias sociales como son la economía, la sociología, la psicología y las ciencias administrativas.

Entendemos por Documento de Trabajo a un planteamiento o a un análisis preliminar acerca de temas que tienen relación con un Proyecto de Investigación que es desarrollado de manera sistemática.

A esta Serie seguirán otras dos: la de Reimpresos y la de Monografías. Además, se está preparando la publicación de libros sobre temas peruanos y latinoamericanos.

Anunciamos también que muy pronto se hará circular una CARTA MENSUAL para que sirva de vehículo informativo a la comunidad de científicos sociales en el país.

Serie:

Documentos de trabajo
N° 1.

LA PARTICIPACION LABORAL
EN LA NUEVA EMPRESA PERUANA:
DESARROLLO TEORICO ^{1, 2}

Por
Abner Montalvo Vidal

Setiembre de 1972

Lima - Perú

1. Este documento, elaborado en mayo de 1971, ha sido revisado, ampliado y actualizado a la fecha.
2. El presente texto no debe ser citado ni reproducido total o parcialmente sin el consentimiento del autor.

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCION

I. GENERALIDADES

1. El Marco Situacional: Los Cambios en el Perú
2. La Empresa: Desarrollo hacia una Entidad Socializada 2
3. El Problema de la Participación y su Importancia. 16

II. LA ESTRUCTURA TEORICA DEL ESTUDIO

1. El Modelo Conceptual 22
2. Las Variables 26
3. Las Hipótesis 29

III. LA METODOLOGIA

1. El Método 35
2. Las Técnicas de Investigación 36
3. La Muestra 37
4. Las Fuentes 37

NOTAS Y FUENTES

- ANEXO A: Listas de Variables 45
- ANEXO B: Itinerario de Actividades 53

LA PARTICIPACION LABORAL EN LA
NUEVA EMPRESA PERUANA
DESARROLLO TEORICO

por Abner Montalvo

INTRODUCCION

En esta propuesta de investigación se presenta los fundamentos teóricos y metodológicos para el estudio de la participación del trabajador en la propiedad, las utilidades y la gestión directriz en las empresas peruanas. Se propone, además del marco teórico, algunas hipótesis para su comprobación. El proyecto prevé un estudio diacrónico, pues debe replicarse cinco años después. La población a estudiarse incluye empresas que se distribuyen a lo largo de un continuum que va desde aquellas de gestión no participativa, caso de la empresa privada tradicional, hasta las de participación creciente o plena, caso de las empresas con "comunidades laborales", las cooperativas y la "propiedad social" anunciada últimamente. Las empresas serán seleccionadas por ramas de actividad, tamaño y sector económico.

I. GENERALIDADES

I. EL MARCO SITUACIONAL: LOS CAMBIOS EN EL PERU

El Perú está experimentando cambios significativamente profundos en todos los aspectos de su organización social y económica, resultado de la acción del Gobierno Revolucionario de la Fuerza Armada que asumió el poder político en octubre de 1968.

Las transformaciones de mayor trascendencia son, por ejemplo, la reforma agraria, el papel del estado como empresario, la nacionalización de las propiedades extranjeras, la reforma de la educación, la explotación de los recursos y la reforma de la empresa.

En lo que a la reforma agraria se refiere, las medidas tomadas hasta el presente buscan invertir, en gran medida, el panorama de la tenencia de la tierra cultivable que estaba concentrada en pocas manos. De acuerdo a los dispositivos legales de la reforma agraria, se adjudica las tierras a los campesinos, quienes de preferencia deben estar organizados en cooperativas o entidades de interés social ¹.

La intervención del Estado como empresario fue marginal hasta hace poco. En la actualidad su relieve es muy importante, pues el Estado es el empresario principal en hidrocarburos, en energía, en industrias básicas, en telecomunicaciones, y en la comercialización de harina de pescado y minerales refinados además de tener una gran participación en la banca e instituciones de crédito². Como puede apreciarse, su gravitación en la economía es enorme.

Un régimen especial regula la forma en que los capitales foráneos deben participar en la propiedad de las empresas nacionales. La política actual consiste en que la mayor porción del capital social esté en manos del Estado o en las del capitalista nacional. Igualmente, la propiedad y la explotación de los recursos naturales, que hasta ahora se encuentran en poder de empresas extranjeras pasarán a ser propiedad del Estado y a ser explotadas por él o por entidades nacionales, pero controlados por éste.

Finalmente, antes de discutir la reforma de la empresa que será el tema de la siguiente sección, la Ley de reforma de la educación permite una preparación del hombre en función de los nuevos objetivos que el desarrollo socio-económico del país demanda. Esto revela la preocupación que tiene el gobierno de cambiar no sólo las instituciones sino también al hombre en cuanto a su preparación técnica y su sistema de valores sociales y culturales.

2. LA EMPRESA: DESARROLLO HACIA UNA ENTIDAD SOCIALIZADA

Los acontecimientos antes mencionados indican claramente que las entidades de producción de bienes y servicios no podían quedar al margen de los cambios. Lo que está ocurriendo es un desarrollo de ellas hacia formas de empresa socializada en que el trabajador tendrá una creciente participación en la propiedad, las utilidades y la gestión empresarial.

En efecto se están produciendo cambios en la estructura, funciones y objetivos de las empresas dedicadas a la producción industrial, pesquera, y minera; un ejemplo característico, donde la idea fundamental de la participación del trabajador se consagra, es aquel organismo denominado "comunidad laboral". En el sector agrícola el modelo que se alienta preferentemente es el de la cooperativa y las llamadas sociedades agrícolas de interés social (SAIS). A esto hay que añadir el modelo de empresa estatal vigente particularmente para las industrias básicas y aquellas consideradas estratégicas para el desarrollo económico del país, y el modelo de propiedad social³ anunciado últimamente por el gobierno.

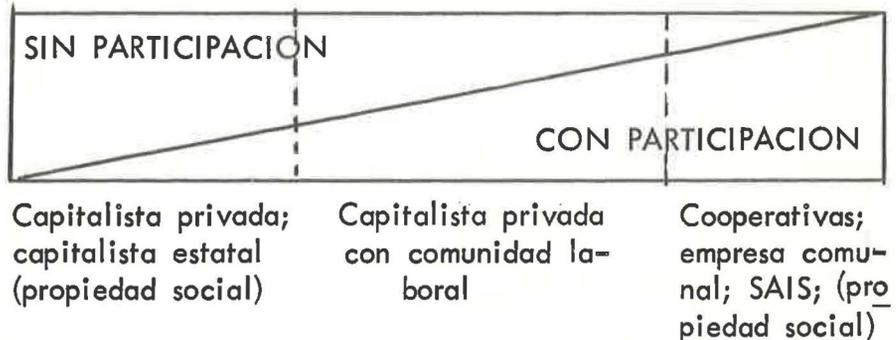
Así podemos notar actualmente en el país una pluralidad de modelos de organización empresarial⁴ que se distribuyen mayormente a lo largo de tres continúo de participación laboral: (1) de gestión, (2) de propiedad, y (3) de utilidades.

Diagrama 1: Distribución teórica de las empresas en un continuum según el grado de Participación Laboral en la gestión de la Empresa.



NOTA: La ubicación de las distintas formas empresariales en el continuum es flexible, pues, en la práctica, una empresa puede estar más hacia la izquierda o hacia la derecha dentro de cada campo. Además la participación varía en el continuum desde la simple consulta de los ejecutivos a los trabajadores, lado izquierdo, caso de empresa capitalista privada, hasta la participación plena en la gestión empresarial, caso de la cooperativa y la propiedad social, lado derecho.

Diagrama 2: Distribución teórica de las empresas en un continuum según el grado de participación laboral en la propiedad de la empresa.



NOTA: La ubicación de la empresa de propiedad social aun no está definida. Si la propiedad va a ser asignada a la sociedad o al sector económico al cual la empresa pertenecerá entonces debe situarse en el lado izquierdo del Diagrama. Si, por el contrario, la propiedad va a ser asignada al grupo de trabajadores, entonces hay que ubicarla hacia el lado derecho. Todo esto dependerá de como la propiedad quedará consagrada en la ley de propiedad social que se está elaborando.

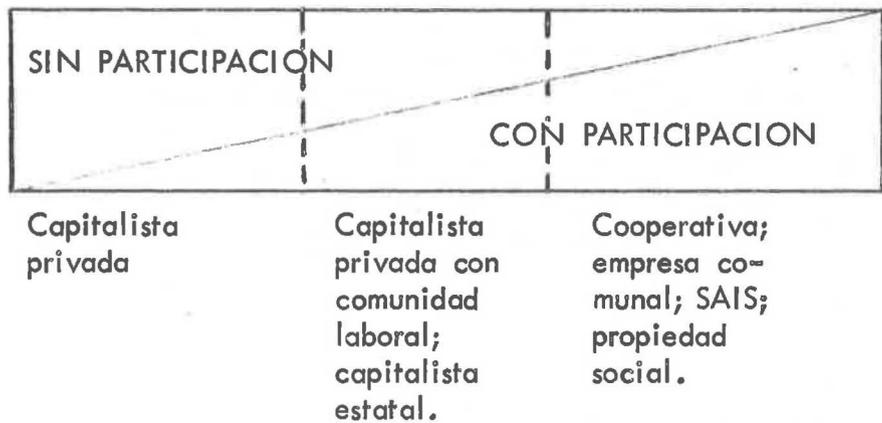
En el continuum de participación laboral en la gestión, las empresas se distribuyen desde el modelo capitalista no participativo donde la gestión directriz es función exclusiva de los dueños o sus representantes que ocupan los puestos de dirección, hasta los modelos de autogestión con la cooperativa y la propiedad social (Ver Diagrama 1). El modelo más próximo al capitalista privado es el capitalista estatal o empresa estatal del subsector público que incorpora en su organización a la comunidad laboral para fines de gestión empresarial. Luego viene la empresa capitalista privada con comunidad laboral en donde la participación laboral en los órganos de dirección es mayor que en la empresa estatal.

En el continuum de participación laboral en la propiedad, las empresas se distribuyen desde aquellas que ofrecen muy poca o ninguna participación, hasta aquellas donde los trabajadores son dueños de los medios de producción (Ver Diagrama 2).

Finalmente, las empresas se distribuyen a lo largo del continuum de participación laboral en las "utilidades" o "excedentes", desde aquellas

con ninguna o poca participación, como ocurre en las empresas capitalistas privadas tradicionales, hasta las otras como las cooperativas, empresas comunales, las SAIS y las de propiedad social, donde hay participación plena en los excedentes generados. Las empresas con comunidades laborales, se ubican en el intermedio de este continuum. (Ver Diagrama 3).

Diagrama 3: Distribución teórica de las empresas en un continuum según el grado de participación laboral en las "utilidades" o "excedentes" de la empresa.



La Empresa Privada Capitalista

La empresa privada capitalista, en su modalidad más difundida en el país, es una entidad conformada por organismos como son la "junta de accionistas", el "directorio" u "órgano director" y el aparato administrativo. La junta de accionistas es el órgano conformado por los capitalistas o dueños del capital social de la empresa.

En las empresas pequeñas, no existe tal junta, pues está personificada por un sólo dueño. En las empresas de mayor tamaño hay usualmente más de dos personas, y en muchos casos, estas personas están relacionadas por vínculos de parentesco, o son personas que representan los intereses de entidades que invierten en determinada empresa.

La junta de accionistas elige sus representantes al directorio que es el órgano de poder donde se determinan las políticas y se toman las decisiones más importantes que norman la marcha de la empresa. Es la encar-

gada de contratar al ejecutivo de más alto nivel y cuya función es dirigir las operaciones del aparato administrativo.

Esto último está definido por las funciones de las distintas reparticiones que lo componen y por los puestos que se coordinan desde el nivel gerencial, hasta el puesto de menor categoría en la jerarquía de la organización.

En este tipo de empresa, que actualmente prevalece mayoritariamente sólo en el sector comercial, no existe la participación del trabajador en la propiedad, salvo en aquellos casos en que los empresarios permiten hacer lo accionista más bien como un mecanismo de incentivo. Para ello, venden a los trabajadores una proporción muy pequeña de acciones. La participación en las utilidades, que por mandato legal se practica, es lo único que se aproxima a lo que se llama participación.

Esta forma empresarial introducida al país por difusión de la cultura europea, parte de la concepción de que la empresa es una entidad conformada por la conjunción de los elementos esenciales: el capital y el trabajo, considerándose el primero más importante que el segundo.

Tal como se acepta en el mundo occidental, por tanto en el Perú, se ha adscrito al capitalista, dueño del capital, el rol dominante para crear, organizar dirigir y controlar la empresa. Pues, se argumenta, que quien es poseedor del capital no sólo puede comprar los insumos tecnológicos y materiales necesarios para la producción, sino también el esfuerzo laboral del hombre.

Estas creencias, culturalmente aceptadas y jurídicamente sancionadas, han hecho que el poder económico y el poder de decisión queden exclusivamente en manos del empresario excluyendo al trabajador de toda posibilidad de participación. Dentro de este ordenamiento organizativo, el único organismo que representa a éste es el sindicato, que en el Perú ha funcionado sólo como una entidad de reclamos salariales y de mejora de condiciones de trabajo.

Sólo al darse las leyes de comunidades laborales es que se rompe este patrón empresarial, para dar paso al modelo de empresas públicas y privadas con participación laboral, participación que se hace efectiva mediante la llamada comunidad laboral.

La Empresa Pública y Privada con Comunidad Laboral

A partir de julio de 1970 se han dado leyes específicas para transformar las empresas del sector industrial, pesquero, minero y de telecomunicaciones⁵. Se estipula en ellas la creación dentro de las empresas, de una nueva entidad legal llamada comunidad laboral en términos genéricos, pero que en cada sector adopta denominaciones de comunidad industrial, comunidad pesquera, comunidad minera, comunidad de telecomunicaciones. Están exceptuadas de este mandato sólo las empresas industriales pequeñas y de telecomunicaciones cuyos ingresos brutos sean inferiores al millón de soles, o inferior a tres millones en las del sector pesquero. Otra limitación en cuanto a cantidad de miembros es la excepción de tener comunidad laboral en empresas industriales con menos de seis trabajadores.

Asimismo, se anticipa que las empresas de propiedad social no tendrán comunidad laboral, como que tampoco la tienen las cooperativas. Conceptualmente, las leyes de comunidad laboral, y próximamente la ley de propiedad social, reconocen a los trabajadores ocupados en una empresa como entidad social cuyo objetivo primordial es satisfacer intereses colectivos que trasciendan de los meros intereses egoístas y personales de cada trabajador⁶. Esta concepción deroga definitivamente la idea del trabajador ligado al empresario en términos de un contrato individual de trabajo, y que, mediante dicho contrato, éste asegura exclusivamente la satisfacción de sus intereses y motivaciones.

Es esta diferenciación conceptual la que da origen a tres conjuntos de nuevas relaciones en la praxis de la participación laboral. El primero se refiere a las relaciones entre la empresa y el trabajador individual. En este aspecto se prevé, como resultado del incentivo que representará la participación, una movilización total de las iniciativas privadas, hasta ahora no aprovechadas, y una conversión del trabajo en un mecanismo de desarrollo y autorealización personal, con lo cual se tiende a disminuir la alienación del hombre en su centro de labor.

El segundo conjunto de relaciones se refiere a aquellas que se dan entre la empresa y la colectividad social de trabajadores (comunidad laboral), quienes por sus derechos de participación en las utilidades, la propiedad y la gestión, se espera que compartan con el empresario el poder económico y el poder social (capacidad de desempeñar roles de status alto con atribución de poder de decisión considerable) de la empresa.

Finalmente, tenemos las relaciones que se dan entre los mismos trabajadores, pues éstos, al verse afectados por un nuevo sistema de objetivos y

valores colectivos (los de ellos como un todo que sobrepasan sus intereses particulares) se conducen por comportamientos de acción unitaria, ya que es de esperar que jefes, empleados y obreros hagan causa común, ligados por intereses comunes. Es en base a esta intencionalidad que se postula que la comunidad laboral no exacerbará la lucha de clases, idea clave y praxis fundamental de la ideología marxista, y característica saltante en las relaciones entre el sindicato y la empresa en el Perú. Es también, por esta misma razón, que en los sectores pesqueros, minero y de telecomunicaciones se ha creado la llamada comunidad de compensación, entidad destinada a fortalecer la solidaridad entre los trabajadores mediante la redistribución de los fondos aportados por las comunidades en razón directa al esfuerzo real de trabajo que hayan desplegado en cada una de ellas. Es decir, se compensa así a los trabajadores de las empresas cuya renta neta ha sido baja pese al esfuerzo real efectuado por los trabajadores.

En cierta medida, sólo de esta manera se entiende el por qué las leyes que dan origen a las comunidades laborales explícitamente reconocen como objetivos de éstas: (1) el fortalecer la empresa por acción unitaria de los trabajadores en la gestión, el proceso productivo y la propiedad empresarial así como conciliar las relaciones entre el capital y el trabajo; (2) el cautelar los derechos e intereses de la comunidad; (3) el promover el desarrollo social, cultural, profesional y técnico de los trabajadores⁷.

Resulta así evidente que en la nueva empresa peruana es la comunidad laboral, y no el trabajador como individuo o el sindicato, la que asume, en representación de todos los trabajadores de la empresa el derecho a participar en la utilidad, en la propiedad y en la gestión. Sin embargo, esta forma de participación, en principio, sigue manteniendo a la empresa como un ente externo al trabajador, quien para ejercer su derecho y salvar guardar sus intereses tiene en la comunidad laboral su legítimo órgano de expresión.

En efecto, es la comunidad laboral, como ente social y con capacidad legal de expresión de todos los trabajadores de una empresa, la que representa a éstos sin que ningún trabajador tomado individualmente tenga acceso a ningún tipo directo de participación. Es la comunidad como tal la que se hace presente en el órgano director de la empresa a través de sus representantes, que son los comuneros directores. Y son éstos los que la representan en la gestión de la empresa.

Otra característica de la participación peruana es aquella que tanto el poder económico, mediante la participación en las utilidades y propiedad, como el poder de gestión, se incrementan progresivamente. Para visualizar mejor esta característica, analizaremos los aspectos más saltantes de cada una de las formas de participación.

Participación en las utilidades.- Un dispositivo legal indica que una proporción de las utilidades, previa al pago de impuestos, sea distribuida entre los trabajadores que a tiempo completo laboren en la empresa. Las deducciones varían: en industria y telecomunicaciones es el 10% de la renta neta anual, en pesquería el 8% y en minería el 4%. En el sector industrial, la mitad de la deducción es repartida en partes iguales entre todos los trabajadores, y la otra mitad en proporción directa a las remuneraciones personales. La comunidad efectúa esta operación entre sus miembros que, a su vez, son trabajadores de la empresa respectiva.

En cambio, en los sectores pesquero, minero y de telecomunicaciones, donde existe la llamada comunidad de compensación toca a ésta recibir el 50% del 10% de renta neta percibida de cada comunidad en el sector pesquero; el 80% del 4% en el sector minero, y el 50% del 8%, en el sector de telecomunicaciones. Cada comunidad formará un fondo de participación al que más tarde añadirá el fondo que recibirán de su comunidad de compensación.

La comunidad de compensación de cada sector integrará todos los aportes y los redistribuirá en razón directa al número de días-hombre (u horas-hombre en telecomunicaciones) laborados en las empresas correspondientes.

Cada comunidad forma un fondo de participación con el monto que le toca recibir de su comunidad de compensación y con la proporción de la renta neta que retiene luego de dar su aporte a la comunidad de compensación. La distribución anual del fondo de participación entre los trabajadores miembros de la comunidad laboral es el siguiente: 50% en partes iguales, y 50% en razón directa a las remuneraciones personales básicas⁸.

Participación en la propiedad.- La participación en el patrimonio social de la empresa depende de que ésta genere una renta neta, ya que, una proporción de la misma, que es variable de un sector a otro, está destinada para que la comunidad progresivamente logre poseer el 50% del capital social.

La proporción de la renta neta destinada a la adquisición de las acciones de la empresa por la comunidad es de 15% en el sector industrial y en el de telecomunicaciones, 12% en el de pesquería; 6% en el de minería.

En las leyes de industrias y comunidad industrial se dispone que al término de la gestión anual, se reinvierta en la misma empresa un 15% de la renta neta. La empresa debe entregar su equivalente en acciones a la comunidad. Si la reinversión no es aprobada por el Ministerio de Indus-

tria y Comercio, con el monto la comunidad adquirirá las acciones que los otros accionistas posean en la compañía.

Esta adquisición progresiva de la propiedad funciona hasta que el 50% de la propiedad social está en manos de la comunidad.¹ Luego, los trabajadores serán individualmente propietarios de las acciones, que serán emitidas por la comunidad industrial pero que son intransferibles y sólo redimibles por ésta.

La Ley de industrias exceptúa a la comunidad laboral de la empresa industrial del subsector público en el acceso a la propiedad. En vez de emitir acciones, la empresa pública debe entregar a la comunidad su equivalente en bonos; y a falta de éstos, en valores de otras empresas que tengan aprobadas sus reinversiones⁹.

Al alcanzando el 50% de la propiedad social, la comunidad laboral seguirá percibiendo el 15% de la renta neta con el objeto de constituir su fondo y seguir adquiriendo acciones de la empresa para mantener su participación a nivel del 50% de la social, o para adquirir bonos del Estado, o para invertir en otras empresas industriales.

En cuanto a la participación en el patrimonio de las empresas en los sectores pesquero y minero, la fórmula es similar a la de la comunidad industrial, excepto en aquello que, al alcanzar el 50% del capital social, las proporciones del 12% y 6% respectivamente, tienen que invertirse obligatoriamente en la Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE)¹⁰.

Debe acotarse también que, en las empresas mineras del subsector público, las empresas estatales mineras asociadas y especiales, las empresas concesionarias de servicios públicos de telecomunicaciones y radiodifusión comercial, la comunidad laboral tiene acceso sólo a bonos y no a acciones. Una vez alcanzado el 50% del patrimonio social los porcentajes destinados a la adquisición de la propiedad social serán invertidos en COFIDE¹¹.

Además en telecomunicaciones se establece que la comunidad emitirá y distribuirá acciones individuales sólo cuando los bonos que posea, los valores emitidos a su favor por la comunidad de compensación y por COFIDE alcancen un monto equivalente al 100% del capital social de la empresa¹².

Participación en la gestión. - En todas las empresas con comunidad laboral, el hecho de emitir acciones a favor de éstas, automáticamente origina el derecho de la comunidad laboral para hacerse representar en el órgano director. Sin embargo, por ley, aún antes de que ocurra tal emisión de acciones, la comunidad tiene el derecho de enviar a un representante al órgano director.

A medida que las empresas -en que la comunidad laboral será provee-
dora hasta el 50% del patrimonio social de las mismas- vayan integrando a
sus órganos de decisión representantes comuneros, la capacidad de gestión
de éstos irá aumentando, en base a una progresiva integración del trabaja-
dor dentro del capital social de la empresa.

Mientras tanto, la comunidad laboral, a través de sus representantes,
puede informarse y examinar los documentos contables a fin de fiscalizar la
formación de la renta neta.

Aun cuando los representantes de la comunidad en el directorio se ri-
gen, en cuanto a sus facultades de decisión, con lo dispuesto por la Ley
de Sociedades Mercantiles¹³, tienen la particularidad de ser meros voceros
de los acuerdos tomados por el Consejo de la Comunidad. Es también en
conexión a esta peculiaridad que el voto emitido en el órgano director de
la empresa tiene carácter unitario. Así, cuando más tarde la comunidad
logre el 50% del número de directores; la gestión, o más propiamente, la
cogestión en los sectores industrial, pesquero y minero viene a ser paritaria.
Es esta cogestión paritaria la que hace que el presidente del directorio sea
elegido por mayoría, o por sorteo en caso de empate si es que la alternabi-
lidad no ha sido acordada previamente.

En las empresas que no permiten el acceso a la propiedad, tales co-
mo aquellas de telecomunicaciones o radiodifusión comercial, empresa mine-
ra pública, empresa estatal minera asociada y especial, empresa industrial
de la industria básica; no se acepta la participación plena como en los
otros casos, ya que están facultadas a incorporar desde el instante en que
se constituya la comunidad, a dos representantes como directores en el di-
rectorio de la empresa.¹⁴

Organización de la comunidad laboral.- En lo que a organización
de la comunidad se refiere, las leyes de todos los sectores señalan unifor-
memente dos organismos de gobierno: La Asamblea General de la Comuni-
dad y el Consejo de la Comunidad. Esto quiere decir que, para que los
trabajadores se organicen en una comunidad laboral tienen que constituirse
primeramente en Asamblea General de Comunidad. La Asamblea elige un
número de delegados para conformar el llamado Consejo de la Comunidad
que es el organismo encargado de elegir a los "comuneros directores" que
nes deben incorporarse al órgano director de la empresa.

Las comunidades de cada sector (a excepción del sector industrial) tie-
nen un organismo superior llamado Comunidad de Compensación. Este orga-
nismo está conformado por una Asamblea General de Delegados, pues a ella
envían sus representantes todas las comunidades del sector respectivo, y el

Comité Ejecutivo, que es el que administra los bienes y desempeña las funciones ejecutivas definidas como de su competencia.

La empresa, la comunidad laboral y el sindicato.- Además de las relaciones entre la empresa y la comunidad laboral que acabamos de analizar, debe señalarse también las relaciones entre la empresa y el sindicato y entre aquella y la comunidad laboral.

Al darse la legislación sobre comunidades laborales surgieron una serie de especulaciones en la opinión pública nacional, acerca del destino futuro del sindicato. Mientras los sindicalistas y dirigentes de partidos políticos que se sustentan en aquellos temían que la comunidad laboral pudiera desplazar al sindicato hasta anularlo, los empresarios y los enemigos de dichos partidos abrigaban la esperanza que justamente eso sería lo que ocurriría. Hoy en día todo el mundo está persuadido que el sindicato no sólo no desaparecerá sino que constituye un ingrediente importante en el proceso de implementación de la comunidad laboral, y que su rol como entidad de lucha y defensa de los derechos de los trabajadores, en lo que a mejora de salarios y condiciones de trabajo se refiere, se mantiene y se hace imprescindible en los centros de trabajo.

Por otro lado, las relaciones entre la comunidad laboral y el sindicato son estrechas en la práctica, pese a que formalmente en todas y cada una de las leyes de comunidad laboral.

No hay, hasta este momento, dispositivos legales que fijen las relaciones entre la comunidad laboral y el sindicato, pero se espera que éste se irá adecuando a las varias necesidades de interacción en los centros laborales. Nadie, sin embargo ignora que el sindicato se hace sentir incuestionablemente para la creación y fiscalización indirecta de las comunidades laborales y que muchos de los logros obtenidos por éstas se deben al grado de apoyo, comprensión y militancia de sus sindicatos.

Además, aunque históricamente el sindicato surge con el propósito de contrarrestar el absolutismo del empresario, que seguramente puede decrecer en presencia de la comunidad laboral, es evidente que su rol como organismo que se enfrenta a la empresa en nombre de los trabajadores se mantiene.

¿Por qué? Muchas razones se esgrimen. Una de ellas es que si es cierto que la dominación personal del empresario disminuye, la dominación de la organización burocrática tiende a incrementarse. También se aprecia que el sindicato, por propugnar objetivos a lograrse de manera concreta y

corto plazo; por ejemplo aumento de salarios, ofrece alternativas que entran en competencia con aquellas que ofrece la comunidad laboral que en algunos aspectos busca objetivos alcanzables sólo a largo plazo, como por ejemplo, la propiedad en la empresa y los frutos de ésta.

Se aprecia, en consecuencia, que las bases para la continuidad de relaciones entre la empresa y el sindicato, si bien modificada, perduran. Así su supervivencia funcional queda asegurada.

La Empresa Cooperativa y la de Propiedad Social

En la cooperativa no hay empresario capitalista privado, ni estatal. Tampoco cuenta con comunidad laboral, ni sindicato. El hecho de que las cooperativas agrarias de producción en los centros azucareros del norte, tengan sindicatos es circunstancial, ya que éstos fueron organizados cuando en lugar de cooperativas habían empresas capitalistas.

En la cooperativa, el patrimonio social está formado por las aportaciones de los socios. Estas aportaciones pueden ser iguales o variables, pero en esencia son individuales y están sujetas a propiedad individual privada, de manera que cuando un socio renuncia a ser miembro de la cooperativa, retira consigo el aporte que ha hecho, siendo también heredable el certificado de aportación.

Los aportes ganan intereses, pues la ley aprobada en 1964, señala respecto a la distribución de excedentes que, "se separará el porcentaje necesario para el pago de los intereses que correspondan a los socios en proporción a sus aportaciones"¹⁵. Según esto, el sistema del capitalismo privado aun persiste, sólo que a la intención del que aporta no es obtener renta o dividendos a su aporte, sino que se hace con el objeto de aprovechar de los otros beneficios que la cooperativa acuerda a sus miembros. Por ejemplo, un socio de una cooperativa de ahorro y crédito se hace miembro de ella con la idea de hacer uso del servicio de crédito, más no con el deseo de ganar dinero a través de los intereses a su aporte, que son bajos en comparación a los intereses que pagan las instituciones bancarias, por ejemplo.

En el caso de las cooperativas agro industriales en los centros azucareros existe el certificado de aportación sólo en relación a los beneficios sociales no cobrados de cuando los socios eran trabajadores de la empresa capitalista anterior. La otra parte del capital social se forma con fondos que anualmente la cooperativa provee para pagar la deuda al Estado por la adjudicación del bien. Sobre esta parte no se emite certificados de aportación, ya que queda como fondo de la cooperativa, desapareciendo así el derecho de propiedad privada individual.¹⁶

Si bien todos los socios de la cooperativa participan en el patrimonio social de ella, no se puede hablar de participación en las utilidades, en primer lugar, el objetivo de las cooperativas no es generar utilidades sino ofrecer servicios; en segundo lugar, en vez de hablar de utilidades se habla de "excedentes". Estos excedentes son empleados para crear reservas, o para mejorar el estándar de vida mediante programas de vivienda, educación, salubridad, recreación, etc. Es decir, en principio, esos excedentes no deben repartirse entre los socios. En esto, la cooperativa es completamente diferente a las otras formas de empresas.

Otra característica peculiar de la cooperativa es el principio en que se funda la participación de los socios en la gestión. Ese principio es: un socio, un voto. Si bien para ser socio es requisito haber aportado, el poder de voto no está condicionado a la magnitud de este aporte como en la empresa capitalista.

La peculiaridad de un socio, un voto, permite a cada cual constituirse con los demás en Asamblea e intervenir en la elección de sus representantes a los órganos de gobierno que son los Consejos de Administración, Vigilancia, los comités especiales. Es el Consejo de Administración, de acuerdo a los estatutos de la cooperativa, el encargado de organizar el aparato administrativo.

Finalmente, aun no sabemos cuál será la naturaleza ni el régimen con que la empresa de propiedad social funcionará. Se espera, tal como se ha anunciado, que ella constituirá un "sector", supuestamente diferente a los llamados "sector público" y "sector privado", que será importante y que se le dará una atención prioritaria dentro del desarrollo empresarial. Algo más, se supone que tendrá características que romperán aquellas que definen los modelos empresariales previamente analizados.

En conclusión, aun cuando no es idea nueva la participación del trabajador en la gestión empresarial que, como se sabe, preconiza el derecho que asiste a los trabajadores a tomar parte en las funciones de dirección y administración de sus centros de trabajo¹⁷, los modelos instituidos en el país tales como las llamadas comunidades laborales, sociedades de interés social, propiedad social, son un fenómeno único, vigente sólo en el Perú y cuya paternidad como modalidad organizativa generalizada, le corresponde a la élite militar que actualmente gobierna el país.

Esta élite militar gobernante encuentra justificación ideológica para la introducción de este régimen participativo, en la necesidad de estructurar una nueva sociedad peruana.

Se postula que esta nueva sociedad debe ser distinta a la capitalista y a la comunista, ya que el capitalismo, tal como lo han practicado las empresas en el pasado, ha conducido al país a extremas desigualdades económicas, sociales y políticas y ha creado situaciones de dependencia de las mayorías frente a minorías modernizadas, política y económicamente poderosas y privilegiadas. Igualmente se rechaza el modelo comunista fundamentalmente con el argumento de que es un sistema que sacrifica los valores de la persona humana y que a la par que el capitalista, induce a la alienación del hombre¹⁸.

Es así como el gobierno, que se autocalifica ideológicamente de humanista y nacionalista, está comprometido no sólo a cambiar los estamentos tradicionales de poder político dentro del país, sino a modificar el poder económico y el poder de decisión omnimodo y centralizado que tienen los empresarios en sus empresas y que a largo plazo, ha significado que los trabajadores devengan con una pronunciada desigualdad de ingresos y un gran desnivel en la jerarquización del status social, además de haber permitido la vigencia de patrones administrativos con pocas oportunidades para el desarrollo personal del trabajador, puesto que éste era considerado solamente como un insumo más en el proceso productivo.

Por las razones antes expuestas, y pugnando por generar un movimiento ideológico diferente y que concilie mejor los valores fundamentales del ser humano con los intereses del desarrollo nacional, el gobierno encuentra que una de las formas prácticas de configurar la nueva sociedad en términos de la nueva concepción, es haciendo que el trabajador se convierta en cogestionaria o gestor de las empresas donde labora. Esto conllevaría la esperanza de que, en primer lugar, los objetivos del trabajador como personas y los objetivos de la empresa como tal, estén mejor servidos; y en segundo lugar y a largo plazo, se podría conformar una nueva sociedad con una real y más alta participación política, que sea, por ende, más igualitaria, más justa y en donde se puedan consagrar los valores humanísticos contenidos en la tradición cristiana del país.

Puede verse, entonces, que la concepción de la empresa con participación laboral constituye no solamente un cambio en el régimen empresarial, sino una opción política que a nivel nacional busca transformar una sociedad tradicional en otra nueva.

3. EL PROBLEMA DE LA PARTICIPACION Y SU IMPORTANCIA

La Participación: Experiencias Previas en el Mundo:

La participación laboral, entendida en términos genéricos¹⁹, tal como se ha dado en diferentes partes del mundo, presenta para las ciencias sociales puras y aplicadas, múltiples problemas de interés teórico y práctico.

Aparentemente, el carácter alienante del trabajo industrial, discutido desde los tiempos de Marx, continúa siendo uno de los grandes problemas palpitantes y permanentes que ni el modelo de empresas de propiedad estatal propugnado por los marxistas ha podido resolver. Es decir, que el efecto ha sido mínimo cuando se ha empleado el simple expediente de cambiar la propiedad del modelo privado al público, sin derechos de participación directa del trabajador en la gestión, o teniendo a lo sumo el derecho de participación sólo mediante mecanismos remotos de representación en los órganos de decisión.²⁰

Tampoco ha dado todos los resultados esperados el hecho de involucrar al trabajador en los órganos de decisión mediante los consejos o comités de consulta en los mismos establecimientos de trabajo (como ocurre con las formas de cogestión)²¹. Tal vez esto ha sucedido porque los llamados consejos no han funcionado adecuadamente debido a los conflictos de poder entre los miembros del consejo y los dirigentes de los sindicatos, o en todo caso, a las actitudes reaccionarias de los empresarios, o a las condiciones no propicias del ambiente²².

Seguramente el mismo fenómeno ha ocurrido por lo general en las cooperativas en donde, en verdad, el cooperativista considera a los órganos de decisión y administración de su cooperativa como algo externo a sus intereses, o ve en ella una forma de lograr los mismos objetivos de lucro que busca la empresa privada. Para ello, incluso tiene que frenar el incremento de miembros en su cooperativa mientras que al mismo tiempo tiene que aumentar su planilla de trabajadores asalariados, pese a que esto está reñido con los principios del cooperativismo²³.

Se nota pues que ni las formas de colaboración, ni las de cogestión y cooperativización han tenido el éxito deseado en cuanto al objetivo de desalienar al trabajador. El modelo yugoslavo tampoco lo logra como hubiera sido de esperar, aun cuando la participación del trabajador en la empresa se ha convertido en un modo de vida aceptado, lo cual indica ya algún avance referente al problema de la desalienación desde el punto de

vista de niveles de satisfacción, desarrollo y logro personal del trabajador en el trabajo, así como identificación del trabajador con su empresa y su sociedad ²⁴.

Si bien, como afirma Blumberg, la participación directa del trabajador en la gestión mitiga la alienación, éste aún es un problema no resuelto.

También se le atribuye a la participación el ser causa posible del incremento en la productividad. La lógica en muchos estudios es que la productividad está relacionada con la satisfacción en el trabajo, y como ésta a su vez, está relacionada con la participación, se tiende a pensar que la satisfacción es una variable interviniente. Si bien es cierto que la participación es responsable de niveles altos de moral y de satisfacción en el trabajo, no necesariamente significa ello que vaya a producir algún incremento en la productividad. En muchos casos, a variaciones en el nivel de satisfacción no han correspondido variaciones unívocas en la productividad.

No obstante, la participación ha tenido efectos positivos en la productividad como lo demuestran especialmente los estudios de liderazgo, moral y satisfacción en el trabajo ²⁵ efectuados principalmente en ambientes del mundo capitalista de occidente. En el mundo socialista como Yugoslavia, donde existe la modalidad de la autogestión, la productividad tampoco es tan evidente como la desearían ver muchos estudiosos del tema. Pese a ello, la productividad ha aumentado notablemente durante los últimos años y sin lugar a dudas ha contribuido al desarrollo global de dicho país ²⁶. Igualmente, podemos decir del Plan Scanlon en los E.E.U.U.; éste, funcionando dentro de los límites más o menos óptimos, ha mostrado cierta correlación con el incremento de la productividad ²⁷.

El otro gran problema derivado de este proceso y que ha dado origen a una abundante literatura, especialmente en el mundo occidental, es el referente a la relación entre la empresa y los sindicatos como resultado de la incorporación de los consejos cogestionarios dentro del sistema. Ya durante la primera guerra mundial, cuando se estableció la cogestión en Gran Bretaña, Clegg señaló que la dirigencia empresarial prefería tratar los asuntos con el dirigente sindical y no con el Consejo Consultivo ²⁸.

Dentro de este contexto, la cuestión es saber si dentro de una fórmula participativa el sindicato cambia de objetivos, como también se adquiere más fuerza o la pierde frente a la empresa. ¿Qué sucede con los sindicatos que temen que el aceptar una responsabilidad conjunta con la dirigencia empresarial los va a conducir a perder su independencia?

Se afirma que dentro del Plan Scanlon la fuerza sindical en unos casos se debilita y en otros se incrementa, pero parece que, en verdad, los resultados del Plan Scanlon dependen, más bien, de si la empresa o el sindicato es el factor dominante. Así, en una empresa donde el sindicato es más fuerte que la empresa, la participación ejercida a través del Comité de Estudio que agrupa a dirigentes de la empresa y del sindicato, tiende a convertirse en un mecanismo de reclamos del sindicato antes que en un organismo preocupado por mejorar las técnicas de producción²⁹.

Hasta el presente se sabe que ha sido variable el comportamiento de los sindicatos involucrados en fórmulas de cogestión. Los sindicatos alemanes, por ejemplo, han constituido una fuerza afanada básicamente en extender la codeterminación sin preocuparse mucho por su independencia³⁰. En Yugoslavia pareciera que los sindicatos controlaran las elecciones al consejo y que permanentemente ejercen un rol de vigilancia frente a las empresas, fortaleciéndolas. Sin embargo, en muchos casos esto no es lo suficientemente eficaz, habiendo quedado superados por la autogestión³¹.

La Participación: Problemas de Estudio para el Caso Peruano

Todos estos hallazgos extraídos de la literatura basada en las experiencias habidas en otras partes del mundo, constituyen problemas relevantes para el presente estudio de la participación laboral en el país.

A la luz de las circunstancias actuales que el país atraviesa, la participación laboral constituye una innovación en el contexto normativo legal, históricamente singular en el país, la cual afecta, en primer lugar, las relaciones prevalentes entre las empresas y el medio ecológico, lo que, a largo plazo, deberá tener un efecto modificador de las macro estructuras económicas, sociales y políticas del país, que es lo que en última instancia, de acuerdo a los ideales del gobierno, debe dar origen a una nueva sociedad, y producir, al mismo tiempo, el desarrollo económico del país.

En segundo lugar, estos cambios dentro del contexto normativo, más la consecuente decisión del gobierno de implementarlos en la práctica mediante acciones efectivas y continuas, tienden a impactar profundamente, la estructura de las empresas, pues: (a) se ve alternada la composición de su órgano director (directorío) por la incorporación de representantes de la comunidad laboral (b) se ve aumentado el esquema empresa-sindicato por la presencia de la comunidad laboral como organismo sui generis, dando origen a la trilogía de empresa-comunidad laboral-sindicato; (c) se ven afectados la mentalidad, las actitudes y el comportamiento de todos los individuos miembros de la empresa, ya que (por el hecho de ser trabajadores de

la empresa) desempeñan por un lado, roles de acuerdo a las funciones o puestos que ocupan, pero en otro momento, esos mismos trabajadores (por ser miembros de la comunidad laboral) desempeñan roles de comuneros, y finalmente, en otras circunstancias distintas, más no desligadas de la empresa ni de la comunidad laboral, los trabajadores (como miembros del sindicato) desempeñan roles de sindicalistas; y (d) se ven alteradas muchas de las funciones y objetivos de las empresas dentro de la sociedad como resultado de todos estos cambios.

Dadas estas condiciones, las cuestiones a plantearse para este estudio, indudablemente son: ¿en qué medida la participación laboral va a contribuir en la gestión empresarial?; si es que contribuye al desarrollo de las empresas, pensando que del desarrollo de éstas depende en gran parte el desarrollo económico social del país; ¿logrará el sistema participativo peruano hacer que la empresa se convierta en el escenario de la autorealización y logro personal del trabajador y se supere así la alienación en la que se supone vive actualmente?; ¿podrá el sistema participativo peruano crear los prerequisites esenciales para que la toma de decisiones en los órganos de dirección, en donde el trabajador interviene, se desarrolle adecuadamente y con oportunidad como para permitir que la empresa logre sus objetivos y su papel dentro de la sociedad?; ¿qué efectos tendrá la participación laboral en las relaciones laborales futuras entre la empresa y el sindicato en presencia de un tercer organismo como lo es la comunidad laboral?; ¿qué cambios demandará de los trabajadores en cuanto a sus modos de pensar, sus actitudes, sus comportamientos y sus valores, cuando ellas tengan que ajustarse a las nuevas expectativas?; ¿cómo podrán los trabajadores conciliar sus roles de trabajadores, de comuneros y de sindicalistas?

Planteados estos problemas y establecidas las condiciones en que se formulan, creemos que este estudio es importante desde los puntos de vista teórico, práctico y metodológico. Desde el punto de vista teórico nos permitirá conocer la naturaleza de la interrelación entre el medio y las organizaciones empresariales. A este respecto, será interesante comprobar el papel que juegan ciertas variables ecológicas y sus interrelaciones cuando la participación laboral ocurre en un medio socio-económico como el peruano, y además, conocer cuáles son las condiciones en que, dichas variables cobran vigencia y sentido. Sólo así podrían comprobarse algunas hipótesis propuestas en estudios similares previamente realizados en otras partes del mundo, o formular otras nuevas cuya comprobación nos permita establecer ciertas regularidades en cuanto a las relaciones entre los factores ecológicos y las empresas.

En segundo lugar, pensamos que teniendo una muestra de empresas de distintos sectores de la economía nacional, podría verificarse el comportamiento de una serie de variables intra-organizacionales que caen dentro del dominio de los estudios de organización, de psicología industrial, de comportamiento organizacional, como también de relaciones laborales.

En tercer lugar, creemos que muchas de las variables tanto ecológicas como intra-organizacionales podrían ser estudiadas dentro de un contexto inter-organizacional, es decir a través de varias organizaciones.

Desde el punto de vista práctico, el estudio nos permitirá evaluar la validez del modelo participativo y de propiedad social como alternativa a los modelos capitalistas y comunistas para lograr el desarrollo económico y social del país. El éxito de esta experiencia peruana dependerá que otros países, igualmente insatisfechos con el capitalismo y el comunismo, puedan buscar libremente formas más apropiadas a su medio y a los objetivos que buscan.

Si lo anterior tiene sentido en el nivel macrosocial, en el nivel microsocia se piensa que la participación laboral en la propiedad, en las utilidades y en la gestión empresarial constituye incentivos suficientes como para incrementar el rendimiento y la eficiencia del trabajador, así como para desarrollar su potencial, capacidad y motivaciones en el trabajo, lo que a la larga debe influir en el desarrollo de la empresa. El estudio ofrecerá por ello, las bases como para poder establecer los logros obtenidos en esos términos.

Desde este punto de vista, el interés está dirigido también hacia la identificación de los factores que obstaculizan y/o facilitan la operabilidad de la participación para el logro de los objetivos propuestos y para estudiar que medidas correctivas sería recomendable introducir.

Finalmente, el estudio tiene importancia metodológica pues está preparado para ser realizado en dos etapas. La primera, a efectuarse en el presente, tendrá por objeto sentar las bases y determinar la naturaleza de todos los aspectos relevantes del fenómeno participativo. La segunda, a efectuarse cuatro o cinco años más tarde, replicará el estudio utilizando en lo posible los mismos instrumentos de medición y la misma muestra de empresas, a fin de establecer, de modo más o menos plausible, los efectos que habrá tenido la participación en las empresas. 32

II. LA ESTRUCTURA TEORICA DEL ESTUDIO

Para la elaboración de la estructura teórica que comprende la definición del marco conceptual, las variables y las hipótesis, partimos de los cuatro siguientes supuestos básicos:

1. Que la participación laboral en la empresa constituye una modalidad empresarial que se implanta en el país como parte de una opción política que afectará profundamente el curso futuro del desarrollo socioeconómico nacional. Por tanto, la consideramos como un proceso cuyos resultados podrán ser evaluados sólo al cabo de algunos años.
2. Que la élite que actualmente gobierna el país ha afianzado sus postulados ideológicos en lo que se refiere a la transformación del país mediante dispositivos legales que afectan los otros aspectos de la vida nacional pero que, al mismo tiempo están orientados, en parte, a facilitar la aplicación práctica de la participación laboral.
3. Que la transformación del país corresponde a un modelo de cambio inducido antes que a uno espontáneo. Específicamente, tratándose del sector empresarial, la participación laboral es un fenómeno que aparece repentinamente en la escena nacional como resultado de la acción unilateral del gobierno. Por ello, no puede hablarse de la participación como un proceso que se ha gestado a partir de las negociaciones entre la empresa y los trabajadores como ha ocurrido en los países europeos, por ejemplo.
4. Que el éxito de la participación laboral en la práctica dependerá no sólo de la dación de las leyes y/o acciones del gobierno y otros factores externos o ambientales sino de las condiciones internas de la empresa tales como los recursos tangibles y no tangibles, como la disposición de los trabajadores y empresarios para poner en práctica el nuevo sistema.

El Modelo Conceptual

El modelo conceptual que proponemos y que servirá como el marco de referencia para el estudio, parte del concepto de la estrecha interrelación de la empresa con el ambiente que lo circunda ³³. De manera que para los efectos de este proyecto hay variables ambientales que consideramos como "independientes" que al incidir en la empresa, por definición heurística, producirán efectos en otras variables que denominamos "dependientes", y que no

son sino aquellas que resultan como producto de la actividad empresarial. Sin embargo, en el proceso real, dicha relación no existe de modo directo, sino que las llamadas independientes operan a través de otras variables "intervinientes". Estas no son sino los recursos y características que tienen cada empresa. En otras palabras, los efectos que pueden producir las variables independientes en las variables dependientes dependen de la naturaleza de las variables intervinientes.

En el diagrama 4 se muestra esquemáticamente la estructura teórica adoptada para poder distinguir las variables y sus interrelaciones en conexión con la participación laboral en la gestión empresarial.

En el área por encima de la línea A - B se representa el "sistema nacional" o sea todo el ambiente externo a la empresa. De él se derivan las variables independientes. En esta área se esquematiza lo que se supone es el sistema de valores de la sociedad (Ver recuadro 1) ³⁴. Estos valores vienen a expresarse explícitamente en una variedad de ideologías (Recuadro 2) ³⁵, de acuerdo a las tendencias que tienen las élites de poder económico, político e intelectual, y en la forma cómo piensan que debe gobernarse el país para alcanzar los objetivos o metas nacionales (Recuadro 3) ³⁶. El logro de estas metas depende, a su vez, del estado social, económico, político y cultural en que se encuentra el país como un todo y de la forma como están estructurados los varios sectores intermedios de la vida nacional en los aspectos legal, financiero, rol del gobierno, organismos de presión social, etc., (Recuadro 4).

Como puede apreciarse en el diagrama, hay una interrelación entre todos esos campos. La flecha que baja desde el sistema de valores hacia el recuadro de las ideologías indica que éstas necesariamente se basan en aquellas; pero a largo plazo, las ideologías tienen el efecto de cambiar el sistema de valores.

Un aspecto esencial de las ideologías se refiere al hecho de que ellas propugnan metas que deben alcanzarse a beneficio del país. Por eso indicamos la flecha que se dirige hacia el recuadro 3. En la medida que dichas metas se logren, se presume que las ideologías, cobrarán mayor vigencia en la sociedad (flecha de recuadro 3 a recuadro 2), lo cual depende, a su vez, de la forma y el grado en que los sistemas económico social, político y cultural están estructurados, así como de los mecanismos sectoriales intermedios que existan en el país. Las flechas de ida y vuelta entre los recuadros 2 y 4, indican esto. De igual manera, hay una interdependencia entre éstas y las metas nacionales (Ver flechas entre los recuadros 3 y 4).

En la parte inferior del diagrama por debajo de la línea A - B, se representa el sistema empresarial funcionando bajo el régimen de la participación laboral en la gestión directriz. Para propósitos del presente estudio, se conjugan en el modelo tres clases de variables a saber: variables independientes (Ver vector 5); variables intervinientes (Vector 6) y variables dependientes (Vector 7).

Por definición suponemos, que las variables independientes, (a) pueden estar en función de otros factores no contemplados en este diseño, aún cuando las derivamos de las condiciones externas a la empresa como son la estructura económica, la social, la cultural, la política y, particularmente, la de las estructuras sectoriales que cubren el ámbito legal financiero, de mercado, de grupos de presión, de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, y (b) que en la vida real, debiendo tener un efecto directo en las variables dependientes (Vector 7), operan todavía a través de las llamadas variables intervinientes (Vector 6), tal como se representa mediante la curva de línea discontinua (8). Los efectos de las variables independientes sobre las dependientes, a través de las variables intervinientes, quedan esquematizados por la curva de línea discontinua (9).

El sistema empresarial, dentro del régimen de participación laboral, constituye uno de los instrumentos operativos de la política gubernamental para hacer que el país logre las metas nacionales definidas en el recuadro 3. Este logro, indudablemente depende de los resultados que la empresa obtenga en el área del vector 7, por ello, se ha trazado la línea discontinua (10). Los resultados que la empresa obtenga en el área del vector 7 también influyen en las estructuras específicas en el recuadro 4.

De este modo, en este modelo teórico queda vinculado no sólo el sistema de la empresa con el sistema nacional, sino quedan establecidas a nivel de empresa, las relaciones entre las variables independientes (5), intervinientes (6) y dependientes (7). Los resultados óptimos en estas últimas nos harían ver su grado de influencia en el logro de las metas nacionales (3) y en los cambios deseados de las estructuras (4), los que a su turno reforzarían las ideologías prevalentes (2) y éstas, finalmente, adecuarían mejor el sistema de valores nacionales (1) a las nuevas necesidades del país.

Para ilustrar lo que acabamos de enunciar, mencionaremos brevemente, algunos hechos relacionados con el tema central de este estudio. Por ejemplo, son valores tradicionalmente consagrados en el país, la creencia de que la propiedad es privada, que la empresa conlleva necesariamente la idea de obtener utilidades, que las utilidades son producto del capital invertido, que el trabajador es sólo un factor de producción como cualquier otro insumo, que el poder en la empresa reposa en quienes tienen el capital (el capitalis

ta) o en sus representantes a quienes delegan dicho poder para que dirijan la empresa.

Todas estas ideas mayormente implícitas acerca de la propiedad, las utilidades, el hombre como trabajador, así como el poder y la autoridad, son calificadas por los individuos de la sociedad de buenas, deseables y que deben ser así, no sólo para el individuo en particular, sino para la sociedad.

Es por esto que las élites gobernantes del pasado consagraron este sistema de valores mediante la creación de las condiciones necesarias para su materialización, y es así como las empresas se desarrollaron siguiendo un modelo capitalista. Un ejemplo típico lo tenemos en el desarrollo del sector agrícola donde se crearon condiciones legales que claramente favorecían la formación de la propiedad privada de la tierra, como el hecho de tener títulos que acreditasen su transferencia. Como los campesinos indígenas no tenían tales documentos, fue fácil que mestizos los despojaron y/o arrojaron en nombre de la ley, para usurpar las tierras de aquéllos. Dentro de este mismo sector la creación del Banco de Fomento Agropecuario favoreció casi exclusivamente a los propietarios privados puesto que para obtener créditos de dicho banco había que presentar títulos de propiedad. Así se engendró en parte un sector agrícola minoritario próspero que se aglutinó en su organismo de presión: la Sociedad Nacional Agraria, frente a otro mayoritario que aún se debate en una agricultura de subsistencia.

Sobre la base de un similar desarrollo de los demás sectores económicos, sabemos que el país devino en una estructuración económica, social, cultural y política con grandes desigualdades entre las minorías dominantes y las mayorías relegadas (proceso calificado como dominación interna), y entre el país caracterizado por su subdesarrollo industrial y el exterior caracterizado por su gran desarrollo (fenómeno calificado como dominación externa)³⁷

La actual élite de las fuerzas armadas que detenta el gobierno, considera, en cambio, que los valores tradicionales antes mencionados no son buenos ni deseables para el desarrollo del país. Por ello, postulan en su ideología que la propiedad debe ser eminentemente social, que la empresa debe estar al servicio del hombre que como trabajador debe encontrar en ella las condiciones para autorrealizarse, que las utilidades son producto del esfuerzo del trabajador y que éste debe participar del poder en la empresa, puesto que el poder representa un ingrediente esencial para el ordenamiento de las actividades en su empresa.

Su acción, como aquella de cambiar la legislación relativa a los sectores productivos, financieros, de comercialización, de educación de grupos de presión, etc., está orientada a cambiar las estructuras en lo económico,

lo social, lo cultural y lo político, (Recuadro 4, diagrama 2) con el objeto de lograr cuatro metas principales para el país: (a) mejor distribución de la riqueza nacional, (b) mejores niveles culturales, (c) menor distancia social entre los estratos y (d) mayor participación política (Recuadro 3) ³⁸.

La Comunidad Laboral es un ejemplo concreto de las medidas adoptadas para lograr una mejor distribución de la riqueza, la cual mediante el mecanismo de copropiedad y de coparticipación en las utilidades, permite a los comuneros una participación en los medios de producción y en los frutos de la gestión empresarial que antes fue patrimonio exclusivo del propietario tradicional. Algo más, la creación de la comunidad de compensación permite una redistribución más equitativa de los rendimientos obtenidos en el sector ya que, en algunas empresas éstos tienden a ser altos y en otras, bajos, pese a que, se supone, los trabajadores de unas y otras empresas han hecho un esfuerzo equiparable.

Las Variables

A continuación describimos en términos generales, las tres clases de variables que definen el sistema empresarial con participación laboral.

Variables independientes.- Nótese que éstas emanan del ambiente, que circunda a la empresa, específicamente de las leyes y las acciones del gobierno que actúa como agente de cambio,³⁹ y las condiciones socioeconómicas que influyen directamente en la marcha de la empresa.

Las variables independientes que consideramos en este estudio son:

1. Leyes de participación
2. Acción de inducción gubernamental
3. Factores socioeconómicos y sectoriales

Nos referimos como leyes de participación a los dispositivos legales que de modo específico establecen la forma y el grado en que la participación de los trabajadores debe ocurrir. Por ejemplo, la Ley de Sociedades Mercantiles no establece la participación de los trabajadores en la propiedad ni la gestión directriz. En cambio la participación en esos aspectos sí se incrementa en el caso de las empresas regidas por las leyes de comunidades laborales, y aún más, en las empresas cooperativas.

Una forma de medir el grado de participación que concede esta variable sería la de categorizar nominalmente estas leyes entre las que no conceden participación, las que conceden en grado intermedio y las que conceden un grado pleno.

Por más que una ley estipule un grado alto de participación, es probable que no produzca los cambios a nivel deseado si los organismos encargados de ejecutarla no despliegan una "acción de inducción", como sería en el caso presente. O sea, la variable de "acción de inducción gubernamental" tiende a medir las decisiones efectivas que toma el gobierno para que la ley se cumpla en la práctica. La fuerza de la inducción es posible medirla, por ejemplo, analizando los organismos de control que el gobierno crea para atender los problemas que se generen al implementar la ley. Una atención pasiva de estos organismos seguramente logra bajos niveles de aplicación de la ley, pero una atención activa como el envío de inspectores o promotores, indudablemente que logrará altos niveles de aplicación de la ley.

La tercera variable independiente, "factores socioeconómicos y sectoriales", está ideada para medir los recursos ambientales disponibles que facilitarán o dificultarán la aplicación de la ley de participación. Por ejemplo, si el sector financiero del país no se adecúa a las necesidades de créditos que tienen las empresas de participación, pese a la existencia de las leyes y a la acción dinámica del gobierno, la participación no alcanzará los niveles adecuados por falta de recursos financieros. Lo contrario sucedería si no sólo el sector financiero se adecúa, sino que otros factores como, por ejemplo, los grupos de presión tales como los sindicatos y las asociaciones de empresarios, se deciden a apoyar y activar la implementación de la participación.

En este sentido, en empresas donde los sindicatos están interesados y se muestran activos en favor de la participación, la implementación de ésta ha logrado avances importantes. Lo contrario ocurre en aquellas empresas donde no hay sindicatos, o los sindicatos están desorganizados, o se han convertido en simples instrumentos de la gerencia.

La especificación de éstas y las otras variables se encuentran en el ANEXO A.

Variables intervinientes.- Estas las derivamos de los elementos internos que conforman la empresa en sí. Ellos son:⁴⁰

1. Estructura organizacional
2. La propensión a participar
3. La participación real

La estructura organizacional de la empresa se refiere a las características que ella tiene. Entre tales consideramos de gran importancia aspectos como estructura de la propiedad, tamaño, inversión per cápita, tecnología, estructura salarial, estructura social medida mediante la proporción de sectores de trabajadores, liderato y las dimensiones estructurales de liderato y las dimensiones estructurales de especialización, estandarización, formalización, centralización y configuración, 41.

La variable "propensión a participar" la definimos como la disposición que tienen los trabajadores (directores, gerentes, supervisores y personal supervisado) a participar en la propiedad, las utilidades y la gestión de la empresa. Esta disposición emana de las características individuales de los trabajadores, es decir, de las ideas y actitudes que ellos como personas en su rol de ocupantes de puestos en el sistema organizativo tienen. Hasta el momento se sabe que la disposición de los directores y gerentes de empresa varía enormemente en cuanto a aceptar la idea de participación y su materialización. Igualmente entre el personal supervisado la diferencia es grande, pues ante la posibilidad de obtener ingresos a corto plazo, algunos trabajadores se interesan más por el sindicato que logra incrementos salariales, que por la comunidad laboral cuyos resultados tangibles son apreciados en gran medida, sólo para después de que ésta haya logrado el 50% de la propiedad⁴²

Un elemento que posiblemente gravita en esta variable es la orientación cultural del trabajador. A este respecto, hay ciertos valores, normas y comportamientos generalizados de la sociedad que los trabajadores reflejan en el desempeño de su trabajo. Si aceptamos, por ejemplo, que la relación entre superior e inferior, entre supervisor y supervisado no constituye sino una extensión de un patrón cultural tipeado como autoritario-paternalista, que es el que regula la relación de padre a hijo en la sociedad peruana, huela la siguiente pregunta ¿podría este tipo de relación ser positivo cuando el modelo de participación requiere, más bien, de patrones culturales en donde la relación entre superior e inferior tienda a ser igualitaria y permisiva?

Entre los componentes de esta variable se tiene además de las características demográficas del trabajador, su nivel de aspiraciones, sus motivaciones, sus actitudes hacia el trabajo, hacia sus compañeros de labor, hacia formas de dirección, hacia la empresa, sindicato, comunidad laboral, y órganos de gobierno de la empresa.

La "participación real", nuestra tercera variable interviniente, se refiere a la práctica misma, es decir a que si los individuos que ocupan las distintas posiciones en la empresa manifiestan, mediante comportamientos visibles, su participación en el proceso de participación laboral. También es

ta variable implica actos reales como reuniones de asamblea, consulta de los directivos con los trabajadores, flujos de información de la empresa hacia los trabajadores y viceversa.

La "participación real", examina el comportamiento real de los trabajadores en los siguientes niveles: (1) de gobierno o dirección de la empresa a través de los órganos representativos tanto en el régimen de las comunidades laborales como en las cooperativas y otras formas de propiedad social; (2) de producción mediante la toma de decisiones que afecta directamente la realización del trabajo en que el trabajador está involucrado; (3) de decisiones que tienen referencia directa con los resultados de la gestión anual de la empresa, que puede arrojar pérdidas o ganancias; en caso de ganancias, las decisiones se referirán al destino específico que deben tener éstas; (4) de propiedad, o sea actos o comportamientos frente a la propiedad privada, estatal o social, a la copropiedad y a la propiedad de grupo; y (5) de vida comunal que indicaría no sólo el grado de interés mostrado, sino la extensión de trabajo real desplegado por los trabajadores para desarrollar la vida de la comunidad social en que viven.

Esta variable indica, en suma, cuán real viene a ser la participación considerando el grado de propensión a participar que tienen los trabajadores a nivel gerencial, de supervisores, de empleados, de obreros y según las reparticiones de la empresa donde laboran.

Variables dependientes. - Las podemos denominar también variables de resultados: Al menos distinguimos dos clases de resultados:

1. Rendimiento, y
2. Bienestar

La variable "rendimiento" se define en términos de pérdidas y ganancias, producción, productividad, inversiones, y pérdidas de materiales y horas-hombre atribuibles a la variable de participación.

La variable "bienestar" se refiere a niveles de satisfacción en el trabajo, grado de alienación, estándar de vida, salud mental en el trabajo, niveles de aspiración y grados de conflicto laboral.

Las Hipótesis

A fin de generar las hipótesis relativas a los resultados (variables dependientes), dentro del modelo conceptual propuesto, partimos de la presun-

ción que tanto las variables independientes como las intervinientes varían en una sola dirección como para producir rendimientos económicos en la empresa y altos niveles de bienestar social en los trabajadores.

Esto es, nuestra presunción con referencia a las variables independientes es que a una legislación que estipula una alta participación, acompaña una acción gubernamental activa y continua y condiciones socioeconómicas positivas que facilitan la materialización del sistema participativo. Para las variables intervinientes se presume que a una estructura organizacional que se caracteriza por facilitar más el sistema participativo, acompaña una alta propensión de los trabajadores a participar, así como un comportamiento participativo real mucho más frecuente.

Pensando sólo en los resultados prácticos que tendrá la participación laboral en la gestión empresarial, puede uno encontrarse con una serie de problemas cuya naturaleza dependerá de la manera en que unas y otras variables vayan a relacionarse entre sí. Es muy probable, por ejemplo, y esto hablando sólo de las tres variables independientes, que se dé una serie de discrepancias entre ellas mismas, como aquella en que una acción de inducción dinámica de los organismos gubernamentales se tropiece con una legislación que estipula una baja participación en la gestión, los beneficios o la propiedad, y/o un ambiente inadecuado como serían, por ejemplo, los actos negativos a la participación por parte de los grupos de presión o restricciones créditos financiero para las entidades participativas.

También pueden darse discrepancias entre las variables independientes y las intervinientes, o sea, que a una alta de inducción, que facilitaría el funcionamiento de la participación, no corresponda, verbo y gracia, una alta propensión a participar, o un alto potencial de recursos organizacionales.

Todas estas probables situaciones nos sugieren una serie de hipótesis que guiarán nuestro estudio. Al enunciarlas, omitimos, por el momento los efectos de retroacción o realimentación que las variables dependientes pueden tener sobre las otras, ya que dichas efectos serán objeto de observación durante el proceso de la investigación.

Las hipótesis que a continuación se formula son antes que nada, proposiciones exploratorias que en términos generales guiarán el estudio sobre los efectos que tendrá la participación de los trabajadores en la propiedad, las utilidades y la gestión.

Dos son las clases de hipótesis que se formulan: (1) hipótesis de equilibrio general del sistema participativo peruano, y (2) hipótesis de naturaleza estructural.

Por las primeras, las variables dependientes (que son de naturaleza endógena en el sistema empresarial participativo) están expresada en función de las variables independientes (que son exógenas al sistema empresarial participativo) y tienen por propósito explorar los efectos de la participación en

las variables de rendimiento y bienestar cuando están en función de las variables exógenas o instrumentales como son las leyes de participación y la acción gubernamental, que pueden ser manipulados políticamente por el gobierno. En otros términos, mediante estas hipótesis se toca la cuestión de estabilidad del sistema participativo actualmente vigente. Podría en circunstancias adversas, desplomarse el sistema antes de lograr su equilibrio normal.

Lógicamente, la verificación de estas hipótesis requiere de su análisis a través del tiempo, no sólo por el hecho de que las variables instrumentales (leyes de participación y acción gubernamental) pueden cambiar, sino también porque existe el problema de que un bienestar de hoy puede aumentar el costo de un rendimiento económico disminuido de mañana.

Por las segundas, se intenta establecer las relaciones de comportamiento entre las variables endógenas, o sea entre las variables intervinientes y las dependientes. La verificación de estas hipótesis conduce a encontrar respuestas parciales del sistema participativo.

Teniendo en cuenta que el estudio está planeado para efectuarse en dos tiempos, con un intervalo de cinco años, los análisis de sección transversal (sincrónico) y de serie de tiempo (diacrónico) son aplicables.

Hipótesis de equilibrio general

En la formulación de estas hipótesis es necesario tener en cuenta que dos de las variables independientes son instrumentales: leyes de participación y acción gubernamental, y una, la de factores socio-económicos. El comportamiento de esta última es autónomo, es decir, que no puede ser fácilmente manipulada políticamente como lo serían las otras dos. Entonces, si las condiciones socioeconómicas se mantienen en el tiempo, positivas a la implementación del sistema participativo, y si las leyes de participación y la acción gubernamental son consistentes en el sentido de que a una legislación que estipula una alta participación corresponde una actividad intensa y continua para su implementación, por parte del gobierno, entonces:

Hipótesis 1. Ceteris paribus

A una mayor participación estipulada por la ley y a una más activa acción del gobierno para implementar la participación corresponderá un muy alto rendimiento económico empresarial y un muy alto bienestar de los trabajadores [Diagrama 5(a)]. De lo contrario, una baja participación estipulada por la ley, acom

pañada por una pasiva, débil y ocasional acción gubernamental, dará resultados muy bajos [Diagrama 5, (d)].

Hipótesis 2. Ceteris paribus

A una baja participación estipulada por la ley, conmitante a una activa y fuerte acción gubernamental, producirá resultados altos en el rendimiento económico como en el bienestar de los trabajadores [Diagrama 5 (b)]. De lo contrario, una baja participación concedida por ley y una pasiva y débil acción del gobierno, darán resultados económicos y de bienestar bajos [Diagrama 5 (c)].

En términos de un proceso que toma años, sólo resultados económicos y niveles de bienestar altos o muy altos tendrían el efecto de retroalimentar al macrosistema nacional, permitiendo así que el sistema participativo se estabilice. Resultados bajos o muy bajos conducirían a abandonar el sistema o a modificarlo muy profundamente.

Diagrama 5. Rendimiento económico y bienestar de los trabajadores en función del grado de participación que conceden las leyes versus la acción gubernamental.

Leyes de Participación Acción Gubernamental	PARTICIPACION	
	ALTA	BAJA
ACTIVA	Muy alto (a)	Alto (b)
PASIVA	Bajo (c)	Muy bajo (d)

Hipótesis estructurales de participación

Los resultados económicos y de bienestar no dependerán solamente de la influencia de los factores ambientales o exógenos, sino del comportamiento real de las variables intervinientes como son la estructura organizacional, la propensión a participar y la participación real.

En cuanto a estas variables se refiere, debe notarse que la "estructura organizacional", sea que ésta condicione a una alta o baja participación, no conduce por sí sola a una hipótesis predictiva. Debe ir combinada a la variable "participación real" a fin de producir comportamientos que resulten en rendimientos de naturaleza económica y de bienestar social.

Debo aclarar una vez más, que individuos con, por ejemplo, alta propensión a participar no van necesariamente a tener comportamientos de participación real. Lo uno no necesariamente implica lo otro.

Hipótesis 3. Ceteris paribus

Cuanto más participativa sea la característica estructural de la organización y más alta la propensión del trabajador a participar, más alto será el rendimiento económico y el nivel de bienestar [Diagrama 6, (a)]. De lo contrario, cuanto menos participativa sea la característica estructural de la organización y más baja la propensión del trabajador a participar, más bajo será el rendimiento económico y el nivel de bienestar [Diagrama 6, (d)].

Hipótesis 4. Ceteris paribus

Cuanto menos participativa sea la característica estructural de la organización y más alta la propensión del trabajador a participar, tanto el rendimiento como el bienestar tendrán niveles altos [Diagrama 6, (c)]. De lo contrario, cuanto menos participativa sea la característica estructural de la organización y más baja la propensión del trabajador a participar, tanto el rendimiento como el bienestar tendrán niveles muy bajos.

Diagrama 6 Rendimiento y bienestar en función de las variaciones en estructura organizacional y propensión a participar.

Estructura Organizacional Propensión a participar	MAS PARTICIPATIVA	MENOS PARTICIPATIVA
ALTA	Muy alto (a)	Alto (b)
BAJA	Bajo (c)	Muy bajo (d)

Similares relaciones tendremos en la hipótesis donde combinamos la variable estructura organizacional con la variable participación real. Para fines de ilustración introduzcamos la variable participación real en lugar de propensión a participar. O sea:

Hipótesis 5. Ceteris paribus

Cuanto más participativa sea la característica estructural de la organización y más alta la participación real del trabajador a participar, más alto será el rendimiento económico y el nivel de bienestar [Diagrama 6 (a)]. De lo contrario, cuanto menos participativa sea la característica estructural de la organización y más baja la participación real del trabajador a participar, más bajo será el rendimiento económico y el nivel de bienestar [Diagrama 6, (d)].

Hipótesis 6. Ceteris paribus

Cuanto menos participativa sea la característica estructural de la organización y más alta la participación real a participar, tanto el rendimiento como el bienestar tendrán niveles altos [Diagrama 6 (b)]. De lo contrario, cuanto menos participativa sea la característica estructural de la organización y más baja la participación real, del trabajador a participar, tanto el rendimiento como el bienestar tendrán niveles muy bajos.

Naturalmente, a medida que el estudio avance, otras hipótesis y sub-hipótesis podrán ser generadas.

III. LA METODOLOGIA

Indicamos a continuación la forma como se va a conducir la investigación. Nuestro propósito no es circunscribirnos a un estudio puramente conceptual - teórico, ni reducirnos a una de carácter empirista²⁸. Lo que buscamos es sacar provecho del significado teórico de un conjunto de variables conceptualmente interrelacionadas, el cual finalmente nos ayudará a desarrollar modelos normativos comprensivos aplicables a un número grande de organizaciones donde existe participación laboral ; y también encontrarnos en la posición de evaluar los resultados prácticos del régimen de participación como resultante del manejo de aquellas variables conceptualmente teóricas.

El Método

El método que adoptamos para realizar el estudio es el comparado. Para ello, un grupo de empresas serán seleccionadas de acuerdo a ciertos criterios preestablecidos. Esta selección permitirá compararlas sincrónica y diacrónicamente. La comparación sincrónica se efectuará manipulando las variables en la etapa del análisis, por ahora previstas sólo en el planteamiento teórico. En la diacrónica se hará un reestudio en las mismas organizaciones 4 ó 5 años después del estudio inicial para ver cómo, en el intervalo, fueron modificando en su naturaleza y comportamiento las variables previstas y estudiadas en la etapa inicial del estudio.

Es decir, lo que en líneas generales estamos considerando es un modelo como el que representamos en el Diagrama 6. En él, representamos las organizaciones A y B, cuyas diferencias estudiaremos en la etapa inicial (1972) y la etapa final (1976) , de manera que sin considerar el factor tiempo, las comparaciones se harán entre AX_1 vs. BY_2 , por un lado, y AX_2 vs. BY_2 , por otro lado.

En el análisis diacrónico, las comparaciones se harán entre AX_1 vs. AX_2 , y entre BY_1 vs. BY_2 .

Diagrama 7. Modelo para el estudio diacrónico de las empresas

ETAPAS ORGANIZACIONES	I (1972)	II (1976)
A	X_1	X_2
B	Y_1	Y_2

Las Técnicas de Investigación

A fin de asegurar la comparabilidad de las entidades a estudiarse y controlar mejor las variables en que tenemos mayor interés, se utilizarán técnicas que nos permitan conocer las entidades, las variables y los procesos de cambio desde el aspecto cualitativo y cuantitativo.

Concretamente, en la primera etapa, además de la elaboración de los instrumentos de investigación y análisis bibliográfico, haremos estudios intensivos de cuatro organizaciones mediante, (a) entrevistas a informantes claves empleando cuestionarios no estructurados, (b) la técnica antropológica de observador-participantes, y (c) el análisis financiero, contable, de producción, de personal, etc. contenido en los documentos de cada empresa.

Este estudio intensivo, complementado por monografías escritas sobre un buen número de empresas por los alumnos de ESAN, nos permitirá conocer los detalles acerca del proceso de participación, y al mismo tiempo, la oportunidad de afinar y probar nuestros instrumentos de medición, o sea, los cuestionarios estructurados cuya aplicación cerrará la etapa de recolección de datos en el campo.

Para la segunda etapa del estudio (1976), queremos replicar lo hecho en 1972, para lo cual, debemos volver a las mismas organizaciones empleando los mismos instrumentos de observación.

A fin de controlar la naturaleza y comportamiento de las variables más importantes analizadas en la primera etapa del estudio, debido a factores espúreos que pueden presentarse entre 1972-1976, se planea hacer estudios de seguimiento en algunas de las empresas incluidas en el estudio. (Para detalles, ver Anexo B)

La Muestra

Consideramos que la muestra esencialmente será selectiva e incluirá firmas que representen diferentes sectores económicos del país. Ellas deben reunir características esenciales, tales como actividad específica, tecnológica, tamaño, etc. que nos permita usarlas como factores de control en el análisis comparado sincrónico y diacrónico. Es decir, lo deseable para el análisis diacrónico es, por ejemplo, que la tecnología no varíe tan significativamente como para estar en condiciones de afirmar que los cambios en productividad no se deben a cambios tecnológicos u otros factores similares sino a la variable de participación.

Otro aspecto importante para la selección de organizaciones es que se distribuyan a lo largo de un continuum de grados de participación, o sea, la población a estudiarse debe incluir desde empresas sin participación hasta empresas con plena participación de propiedad social.

Las Fuentes de Datos

Las fuentes específicas para el estudio de participación son amplias en el momento actual. Ellas incluyen la legislación sobre participación; los discursos, comunicados y declaraciones oficiales del Presidente y Ministros; las reclamaciones de empresarios y trabajadores tramitadas en los Ministerios de Industria y Comercio, de Pesquería, Energía y Minas, y otros organismos públicos y privados; los estatutos de las empresas, comunidades laborales y sindicatos; opinión y comunicados publicados en revistas y periódicos de las partes interesadas: empresa, comunidad, sindicato, cooperativas, sociedades que agrupan a sectores económicos y de trabajo, opiniones del periodismo y estudios de interpretación de las leyes de participación.

NOTAS Y FUENTES

1. Sociedades Agrícolas de Interés Social (SAIS), Ver Art. 67º, Ley 17716 de Reforma Agraria.
2. Las empresas públicas más importantes que juegan un papel regulador y de control en la economía son : Petróleos del Perú (PETROPERU), Empresa Eléctrica del Perú (ELECTROPERU), Industrias Perú (INDUPERU), Empresa Siderúrgica del Perú (SIDERPERU), Empresa Pública de Comercialización de Harina y Aceite de Pescado (EPCHAP), Empresa Pública de Servicios Pesqueros (EPSEP), Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTELPERU), Empresa Minera del Perú (MINERO PERU), Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE), Banco de la Nación (BN).
3. "Mensaje de la Nación", 28 de julio, 1972.
4. Ideológicamente, este sistema en que simultáneamente coexisten muchos modelos de organización empresarial, corresponde a la idea del gobierno de fundar las bases para una organización social "pluralista".
5. Las leyes que se han dado al respecto son:

Ley General de Industrias, D. L. N° 18350, julio de 1970.
Ley de Comunidad Industrial, D.L. N° 18384, Setiembre de 1970
Ley General de Pesquería, D.L. N° 18810, Marzo de 1971
Ley General de Minería, D.L. N° 18880, Junio de 1971
Ley General de Telecomunicaciones, D.L. N° 19020, Noviembre de 1971
6. Esta concepción de colectividad social la tenemos expresada en las varias leyes de comunidad laboral: Arts. 23º, 1º, 64º, 275º, y 92º, de las leyes 18350, 18384, 18810, 18880 y 19020, respectivamente.
7. Ver los artículos 3º, 65º, 276º y 93º de las leyes 18384, 18810, 18880 y 19020 respectivamente.
8. Ver los artículos 21º de la Ley de industrias: 71º y 72º de la Ley de pesquería, 282º y 283º de la Ley de minería: y 99º y 100º de la Ley de telecomunicaciones.
9. Ver los artículos 24º, y 25º de la Ley de industrias, y artículos 18º de la Ley de Comunidad Industrial.

10. Ver artículo 74° y 98° de la Ley de pesquería, y el artículo 285° de la Ley de minería.
11. Ver el artículo 286° de la Ley de minería, y artículo 102° de la Ley de telecomunicaciones.
12. Ver artículo 122° de la Ley de telecomunicaciones
13. Es la Ley que norma las actividades de las empresas privadas.
14. Ver los artículos 28°, de la Ley de industrias, y los artículos 45°, 46° de Ley de comunidad industrial; artículos 79° y 80° de la Ley de pesquería artículos 291° y 292° de la Ley de minería; y artículo 106° de la Ley de telecomunicaciones.
15. Ley General de Cooperativas N° 15260 del 4 de diciembre de 1964
16. Ver D.S. N° 240 - 69 - AP, Art. 18° y Art. 102° incisos (a) y (b). Estos dispositivos se refieren a los aportes y al Fondo Cooperativo.
17. El tema ha sido sostenido persistentemente en especial en los medios políticos de tendencia socialista en el mundo occidental desde la época en que se inició el proceso de industrialización. Actualmente, cobra importancia en varias partes del mundo. Para una visión histórica de este proceso puede verse por ejemplo, Blum, Fred H. Toward a Democratic Work Process, Harper and Bros., N.J. 1953.
18. Ver especialmente el discurso del Presidente (Mensaje a la Nación, 28 de julio de 1970) y el del Ministro de Industria y Comercio al clausurar el Primer Curso de Capacitación de Promotores y Supervisores de Comunidades Industriales (julio de 1972).
19. Aquí, nos referimos a la participación laboral en términos genéricos, a los varios grados de relación de poder para la toma de decisiones que se da entre los que dirigen la empresa y los trabajadores subordinados organizativamente a ellos. En este sentido, el grado más débil de participación lo encontramos en las formas de "colaboración" tal como aparece en el Plan Scanlon, en los E.E.U.U. el grado intermedio, en las formas de "cogestión" o "codeterminación" de los países europeos, y el grado más alto en la "autogestión" ejemplificado por el caso yugoslavo.
Denominamos colaboración a todos los mecanismos puestos en acción por los dirigentes de las empresas, particularmente en el mundo capitalista, a fin de que el trabajador se sienta satisfecho en su trabajo y así au -

mente su productividad. Los trabajos experimentales realizados por los científicos sociales, especialmente por psicólogos sociales y sociólogos, han contribuido grandemente al enriquecimiento de dichos mecanismos, como lo demuestran todos los estudios sobre satisfacción en el trabajo, moral, motivación, liderazgo, pequeños grupos y comunicación. Como se puede notar, la colaboración puede lograr niveles considerables de participación como en el Plan Scanlon donde se ha logrado mantener niveles altos de moral y productividad cuando las condiciones han sido óptimas para su funcionamiento. En este Plan los trabajadores sólo pueden presentar sus sugerencias sobre formas de mejorar la producción (nivel técnico de producción) más no intervienen en la toma de decisiones que definen la marcha de la empresa (nivel de gestión directriz). Esto es, el esquema de poder centralizado y omnímodo en el empresario y dirigente empresarial se mantiene, y la concepción subyacente de que el trabajador es considerado como un insumo o un factor de producción más, perdura (Para información sobre el Plan Scanlon, ver F. Lesieur (ed). The Scanlon Plan. Wiley and Sons, N.Y., 1958, y Strauss, George y L.R. Sayles, "The Scanlon Plan: Some Organizational Problems" en Human Organization, Fall, 1957, pp. 15-22.

Para tener una visión sobre los logros acerca de las formas de colaboración, ver Blumberg, Paul. Industrial Democracy, Schoken Books N. Y. 1969, Cap. 6. También para apreciar la magnitud de los estudios realizados en el campo de satisfacción en el trabajo, moral; ver Herzberg, F. B. Mausner, R.O. Peterson, y D.P. Capwell, Job Attitudes: Review of Research and Opinion. Psychological Service of Pittsburg, 1957. Para liderazgo ver Cartwright, Dorwin, "Influence, Leadership, Control" en Handbook of Organizations, editado por James G. March, Rand McNally, Chicago, 1965, pag. 1 - 47.

Las formas de cogestión o codeterminación, que representan un paso adelante en cuanto a la participación del trabajador en la toma de decisiones a nivel de gestión directriz, emergen como resultado de la negación del empresario o empresario director a manipular al trabajador, y no del derecho del trabajador a participar en el control de las decisiones en la empresa, única forma de liberarse de las clases dominantes y de situaciones de opresión. Es así, como este desarrollo parte en principio de la ideología marxista y se le considera como una ruta a seguir para alcanzar el socialismo.

Es al terminar la primera guerra mundial que vienen a tener vigencia las formas de codeterminación con los llamados Consejos Consultivos (Gran Bretaña), Consejos de Establecimiento (Alemania), Consejos de Empresa (Bélgica y Países Bajos), Comités de Empresa (Francia), Comisiones In -

ternas (Italia), fuera de similares organizaciones establecidas en el mundo socialista y el mundo en desarrollo. (Ver por ejemplo, Garcín, William. Cogestión y Participación, traducido del inglés, Ediciones ICE, Madrid, 1970. También los boletines del Instituto Internacional de Estudios Laborales, especialmente a partir de 1967.

Finalmente, la forma de autogestión en Yugoslavia hija también de la ideología marxista, constituye una experiencia real de control por parte del trabajador en la gestión directriz de la empresa. Los trabajadores, protagonistas principales del derecho de autogestión, intervienen directamente en la distribución de los ingresos y deciden sobre las cuestiones fundamentales que afectan la marcha de la empresa mediante referendums y asambleas, incluyendo en los órganos de decisión en los que gozan determinados derechos relativos a la toma de decisiones (Ver por ejemplo, Andrijašević, Jovan y colaboradores. La Autogestión Obrera en Yugoslavia, Medunarodna Politika, Beograd, 1970, Nº 16; Kolaja, Jiri. Worker's Council: The Yugoslav Experience. Tavistock Publications, London, 1965, Adizes, Ichack. Industrial Democracy: Yugoslav Style, The Free Press, New York, 1971).

20. Blumberg, Paul. Industrial Democracy. Schoken Books N.Y., 1969, p.3.
21. Clegg, H.A. Una Nueva Democracia. Traducido del inglés. Editorial Hispano Europea, Madrid, 1966, p. 33.
22. Clegg H.A., op.cit., hace una evaluación de los resultados de la co-gestión en Inglaterra, Francia, Alemania y Yugoslavia principalmente.
23. Preuss, Walter. Co-operation in Israel and the World. Jerusalem, 1960, citado por Blumberg, op. cit. p.4.
24. Clegg, H.A., op. cit. pp. 123, 224-225 en los que cita a Kolaja.
25. Ver por ejemplo: Kahn, R.L. and Daniel Katz. "Leadership Practices to productivity and moral", In D. Carwright and A. Zander (eds.) Group Dynamics, Row, Peterson and Co; Evanston, Ill, 1962; Zalesnik, A., C. R. Christensen, and F. J. Roethlisberger. The Motivation, Productivity, and Satisfaction of Workers. Boston, Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration, 1958.
French, Jr., J.R.P. "Field Experiments: Changing Group Productivity" in J.G. Miller (ed.) Experiments in Social Process, Mc Graw-Hill Book Co. Inc., N.Y. 1950.

26. Yugoslav Survey, 8, agosto de 1967.
27. Strauss, G., op. cit., 1957.
28. Op. cit., p. 57 y siguientes
29. Strauss, G., op. cit., 1957
30. Clegg. H.A., op. cit., p.137
31. Andrijašević, J. op. cit. pp. 105-106.
32. Para diseñar de este tipo, ver:
Campbell, Donald T. y J.C. Stanley. Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research: Rand McNally & Co., Chicago. 1963, págs. 34 y siguientes. También Meyer, Marshal W. "Size and the Structure of Organizations: A Causal Analysis". American Sociological Review, 37 (4), 1972: 434 - 440. El discute sobre la necesidad y la validez de los estudios cronológicos.
33. Ver: Terreberry, Shirley, The Evolution of Organizational Environments en Administrative Science Quarterly, 1968, 12, 590 - 613; Starbuck, W. Organizational Growth and Development. En J. G. March (ed.), Handbook of Organizations. Chicago: Rand - McNally, 1965, 451 - 534; Thompson, J.D. Organizations in Action New York: McGraw-Hill, 1967, p. 70.
34. Valores son una clase especialmente importante de creencias compartidas por los miembros de una sociedad o por los ocupantes típicos de las varias posiciones en la sociedad, concerniente a lo que es "bueno" o "a lo a que debiera ser", o "lo que es deseable", no para un individuo en particular sino para todos.
35. Ideología es un conjunto de creencias, valores y normas compartido por la mayoría de los miembros de un grupo social. La ideología se origina como resultado de la interacción dentro del grupo, y una vez formada, sirve para regular el comportamiento de los miembros. La ideología justamente por emerger dentro de los grupos no es compartida por todos los miembros de la sociedad, a menos que sus elementos constitutivos luego de un largo proceso de concientización se hayan convertido en postulados de la sociedad.
36. El papel de la ideología es crear nuevas metas o goles considerados buenos y deseables para la sociedad. También la ideología orienta la acción del grupo o grupos para lograr esas metas o goles.

37. Los miembros del actual gobierno han destacado en repetidas oportunidades la situación en que se encontraba el país. Como fuentes, véase por ejemplo, el discurso pronunciado en el Seminario sobre Comunidades Industriales para Periodistas (EXPRESO, 22 de agosto, 1972, p.2), por el General José Graham H., Jefe del COAP, quien definió la situación del país en ocho puntos sumarios:
- "1. Concentración de poder económico en grupos pequeños de la sociedad.
 - "2. Concentración del poder político social y cultural como resultado de la concentración de poder económico.
 - "3. Marginación social como contrapartida de la concentración de poder.
 - "4. Subordinación del aparato económico nacional a los centros extranjeros de decisión.
 - "5. Deformación de conducta y valores auténticos por influencia externa o cambio de ellos por lo extranjero.
 - "6. Aumento de distancia entre los grupos sociales resultantes de la concentración, marginación y de la dependencia extranjera.
 - "7. Los niveles de vida infrahumanos de grupos sociales mayoritarios.
 - "8. Desarticulación efectiva de la sociedad e inexistencia de verdadera unidad nacional".
38. Estas metas fueron esbozadas en el Manifiesto del Gobierno Revolucionario (3 de octubre de 1968), formalizadas con la dación del Estatuto del Gobierno Revolucionario (Decreto Ley 17063, Art. 2º), y afianzados posteriormente en mensajes, discursos y declaraciones del Presidente y Ministros del Estado.
39. Los cambios en el comportamiento tanto de las instituciones como de los individuos ocurren de dos maneras: unos son inducidos, para lo cual se requiere de agentes externos de cambio, y otros son espontáneos, en que las mismas instituciones o individuos conciben e inician el proceso de cambio para adecuarse a las nuevas situaciones.
40. En las variables estructura organizacional y propensión a participar seguimos en líneas generales los supuestos que Robert W. Cox sugiere en su artículo "Participación de los Trabajadores en la Gestión Empresarial", Instituto Internacional de Estudios Laborales, Boletín 2, Feb. 1967, págs. 88 y siguientes. El denomina como potencial de participación a nuestra variable estructura organizacional. La otra variable tiene el mismo nombre.

41. Pugh, D.S., D.F. Hickson, C.R. Hirings, Y. C. Turner, "Dimensions of Organization Structure". Administrative Science Quarterly, Vol. 13 junio, 1968, págs. 65 - 105.
42. Algunos aspectos relacionados con el comportamiento de empresarios, gerentes y trabajadores en la comunidad industrial han sido analizados por Scurrah, Serrano y Whyte. (Ver Scurrah, Martin, J., "La Comunidad Industrial y el Gerente Peruano del Futuro". Artículo que saldrá publicado en Gerencia, octubre, 1972; Serrano, Hugo, "El Paternalismo de Empresarios y Obreros Frente a la Comunidad Industrial", ESAN, manuscrito, setiembre, 1972; Whyte, William F., "Aspectos Humanos del Nuevo Sistema Industrial en el Perú", (mimeo), Lima, 1971.

ANEXO A

Lista de las variables

A. VARIABLES INDEPENDIENTES

Estas variables son exógenas a las empresas y son instrumentales y pueden ser manejadas mediante medidas de carácter político.

I. LEYES DE PARTICIPACION

Las leyes que regulan la actividad empresarial pueden categorizarse según que sus dispositivos conceden una menor o mayor participación en la propiedad del capital social, una menor o mayor ingerencia en los órganos de decisión y/o de producción, y una menor o mayor participación en los resultados económicos de la empresa. Por tanto, las posibles categorías dentro de cada forma de participación serían:

1. Estructura de la propiedad

- i. privada (propietario único, propiedad familiar, sociedad anónima, estatal mixta o asociada, y ¿propiedad social?
- ii. estatal y privada con comunidad laboral
- iii. cooperativa, empresa comunal, SAIS, ¿propiedad social?

2. Participación en el órgano director

- i. privada (sin participación)
- ii. cogestión (estatal con menos del 50% de los miembros en el directorio)
- iii. cogestión (con el 50% de los miembros en el directorio)
- iv. autogestión (con el 100% de los miembros del directorio)

3. Participación en las utilidades o exedentes

- i. mínima (en empresas privadas)
- ii. intermedia (en empresas gestionarias)
- iii. alta (en empresas autogestionarias)

II. ACTUACION DEL GOBIERNO

La fuerza de inducción que el aparato gubernamental ejerce sobre las empresas son en unos casos débil y en otros fuerte. Cuando las acciones del gobierno se reducen a medidas persuasivas o educativas solamente, o sea cuando la inducción que ejerce el gobierno es débil, la participación de los trabajadores en las formas participativas que las leyes establecen es mi

nima o nula. Esto se observa, por ejemplo, en las empresas que aún no tienen comunidades laborales. En cambio, presiones fuertes ejercidas directamente por el gobierno sobre empresas retisentes, han dado lugar a que la participación de los trabajadores se materialice más rápidamente.

Las variables que hemos considerado son:

4. Medidas persuasivas

- i. generalizada: (a nivel de sector)
- ii. selectiva (a nivel de empresa)

5. Medidas coactivas

- i. coacción generalizada
- ii. coacción selectiva

III. FACTORES SOCIO-ECONOMICOS

Estos factores tienen la característica de ser autónomos, es decir que no se les puede manejar ni alterar tan rápidamente empleando instrumentos políticos.

La presencia de estos factores condiciona el comportamiento de las otras variables. Es decir, si por ejemplo, el crecimiento de un determinado sector económico es significativo, la materialización de las leyes de participación y la acción inductiva del gobierno se verán facilitados en ese sector.

Los factores que incluimos son:

6. Educativa

- i. Tasa educativa: Primaria, por sector económico
- ii. Tasa educativa: Secundaria, por sector económico
- iii. Tasa educativa: Universitaria, por sector económico
- iv. Tasa educativa: ocupacional, por sector económico

7. Económico

Indicadores por sector económico:

- i. Tasa de retorno al capital invertido.
- ii. Productividad de hora-hombre o día-hombre.
- iii. Ingreso per-cápita.
- iv. Tasa de crecimiento económico

8. Político

- i. Grado de sindicalización
- ii. Filiación de sindicatos a confederaciones de trabajadores.

B. VARIABLES INTERVINIENTES

Son variables endógenas que presuponen la existencia de otras variables de naturaleza independiente, pero que para propósitos del análisis pueden funcionar como si fueran variables independientes.

IV. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Estas variables se refieren a los elementos que definen la estructura organizacional de las empresas. Según sea la naturaleza que tengan dichos elementos, sus efectos sobre el fenómeno de la participación de los trabajadores en el proceso decisorio y productivo de la empresa puede verse dificultado o facilitado.

Estas variables son:

9. Propiedad

- i. privada, estatal o ¿social?
- ii. copropiedad (grados de copropiedad)
- iii. propiedad de grupo de trabajadores

10. Tamaño
 - i. número de trabajadores

11. Especialización (Escala de Pugh, D. J. y otros)

12. Configuración (Escala de Pugh D. J. y otros)

13. Estructura salarial
 - i. grado de desigualdad
 - ii. % de beneficios sociales con respecto al salario

14. Estructura de toma de decisiones
 - i. de gobierno
 - a. centrado en el directorio
 - b. consultivo: directorio y gerencia
 - c. consultivo: directorio y gerencia y mando alto (comités)
 - d. consultivo: altos ejecutivos y mando medio
 - e. consultivo: ejecutivos de mando medio y alto y supervisores
 - f. consultivo pleno, todos los niveles

15. Liderato
 - i. Paternalista
 - a. autoritario
 - b. benevolente

 - ii. Burocrático
 - a. autoritario
 - b. democrático
 - c. permisivo

V. PROPENSION A PARTICIPAR

Las variables consignadas bajo este rubro indican que los individuos tendrán una menor o mayor disposición o tendencia a participar, de acuerdo a sus características personales. Estas características son de variada naturaleza, pero las más importantes son aquellas que configuran sus actitudes y sus orientaciones valorativas.

La relación de estas variables son:

16. Demográfica

(Edad, sexo, educación, estado marital, residencia, tamaño de familia, grupo de pertenencia, inmigración, ocupación, ingresos.)

17. Actitudes

- i. hacia el grupo (índice de cohesión)
- ii. hacia el sindicato
- iii. hacia la empresa
- iv. hacia la comunidad laboral
- v. hacia la participación en el gobierno de la empresa
- vi. hacia la participación en el sistema productivo
- vii. hacia la participación en las decisiones que afectan la vida de la comunidad
- viii. aspiraciones (índice)

18. Cultural

- i. optimismo - pesimismo (escala)
- ii. activismo - fatalismo (escala)
- iii. percepción del tiempo (escala)
- iv. confianza - desconfianza (escala)
- v. valores

19. Liderato

- i. liderato (ver variable 15)
- ii. supervisión

VI. PARTICIPACION REAL

Con estas variables se intenta medir la actividad real de participación desplegada por los trabajadores en la toma de decisiones para el gobierno o los procesos productivos de la empresa.

Las variables son:

20. Participación en el sindicato (índice)
21. Participación en la comunidad laboral, las asambleas de cooperativas, SAIS.
22. Participación en la toma de decisiones administrativas en:
 - i. la dirección o gestión empresarial
 - ii. el proceso productivo
 - iii. evaluación de pérdidas y ganancias
 - iv. adquisición de la propiedad
 - v. mejoramiento y desarrollo social

C. VARIABLES DEPENDIENTES

Estas son también variables endógenas de la empresa y se refieren a los resultados que ella genera anualmente.

Estas variables son dos:

VII. RENDIMIENTO ECONOMICO

23. Tasa de retorno al capital invertido
24. Productividad por hora-hombre o día-hombre
25. Ingreso per-cápita

26. Tasa de crecimiento

27. Tasa de pérdidas en términos de materiales y horas-hombre.

VIII. BIENESTAR SOCIAL

28. Conflicto laboral

- i. Ausentismo (índice)
- ii. Tardanzas (índice)
- iii. Paros y huelgas (índice)
- iv. Quejas

29. Estándar de vida de la familia del trabajador

30. Alienación (escala)

31. Nivel de satisfacción en el trabajo

32. Salud mental

ANEXO B

Itinerario de Actividades

ITINERARIO DE ACTIVIDADES

	ETAPA I				ETAPA II	
	1971-72	1972 Oct-Dic	1973	1974	1975-76	1977
1. Diseño del estudio	X					
2. Desarrollo de los instrumentos de investigación						
A. Cuestionario de actitudes para aplicarse a una muestra grande de trabajadores	X					
B. Cuestionario sobre liderazgo	X					
C. Cuestionario para directores de empresas	X					
D. Cuestionario para dirigentes de comunidades laborales	X					
E. Cuestionario para dirigentes sindicales	X					
F. Guía para recolección de datos en documentos	X					
3. Prueba del cuestionario de actitudes	X					
4. Acumulación de 40 monografías realizadas por estudiantes de ESAN	X					
5. Acumulación de información sobre la opinión pública (publicaciones)	X					

	ETAPA I				ETAPA II	
	1971-72	1972 Oct-Dic	1973	1974	1975-76	1977
14. Análisis de los datos y redacción del informe final				X		
15. Publicación del informe				X		
16. Estudio de seguimiento en empresas escogidas selectivamente dentro de la población empresarial encuestada					X	
17. Restudio de las mismas empresas encuestadas en 1973						X

