II CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE AUTOGESTION Y PARTICIPACION EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

***

II CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE AUTOGESTION
Y PARTICIPACION EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

" UN ENFOQUE PARA DIFERENCIAR UNA EMPRESA AUTOGESTIONARIA "

Santiago Roca

23-28 junio de 1980
San José, Costa Rica

UN ENFOQUE PARA DIFERENCIAR UNA EMPRESA AUTOGESTIONARIA[1]

por:

Santiago Roca[2].

Mayo de 1980

---

1. Trabajo a ser presentado a la II Conferencia Internacional sobre Economía de Autogestión, Istambul, Turkey, Julio, 1980. Se llevará también para su difusión a la II Conferencia Internacional sobre Autogestión y Participación en America Latina y El Caribe, Junio 1980, San José, Costa Rica.

2. Profesor de Economía en la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN), Lima, Perú. El autor agradece los comentarios recibidos de los profesores Nissim Alcabés y especialmente Martín Scurrah cuya agudeza y espíritu crítico fueron un estímulo importante para completar el trabajo. Cabe mencionar que el presente artículo se enmarca dentro de un proyecto más amplio de investigación sobre Administración y Organizaciones Autogestionarias que se viene llevando a cabo en ESAN bajo la conducción de Santiago Roca y Didier Retour. La responsabilidad de lo escrito en este documento permanece sin embargo exclusivamente en su autor.

00004734

II. CONFERENCIA SOBRE AUTOGESTION Y PARTICIPACION EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE.

ORGANIZACIONES NO-GUBERNAMENTALES, DESARROLLO Y PARTICIPACION POPULAR.

RESUMEN

El documento presenta la definición y elementos principales de las Organizaciones No-Gubernamentales (ONG); su papel frente al proceso de desarrollo y la participación popular dentro del mismo.

Precisa como una de las características de las ONG (1) la participación de sectores populares como beneficiarios de su acción y como el objetivo y razón de ser institucional. Su relación con los sectores de base les permite (2) ser una voz para los sectores populares en la discusión de alternativas de desarrollo y problemas conexos en el nivel nacional y en foros internacionales. Las ONG tienen indudablemente un papel en la estructura de la toma de decisiones en el país. El desarrollo y el sub-desarrollo (3) son vistos en función de la participación de los sectores populares dentro de la sociedad, y su capacidad para la satisfacción de sus necesidades, incluyendo la decisión sobre su propio destino y condición.

Señala también, (4) la función de las ONG aportando al proceso de desarrollo, siendo los sectores populares el sujeto del mismo y por tanto a quien corresponde participar activamente en la solución de los principales problemas del sub-desarrollo.

La autogestión (5) es vista en términos amplios, como la participación de los trabajadores al nivel de su empresa, y como un proceso que afecta a la sociedad en su conjunto y supone su modificación.

Las ONG desarrollan su actuar (6) a través de proyectos de desarrollo, que implican la participación de la población en su elaboración, ejecución, y resultados. Históricamente esta parti-

cipación va alcanzando niveles más comprehensivos que involucran a los sectores populares aportando en forma activa al proceso de desarrollo.

Las ONG por lo general cuentan con (7) un financiamiento externo cuyas consecuencias para la participación resultan todavía poco conocidas. El artículo plantea diversos aspectos a ser tomados en cuenta en este sentido.

Evidentemente, las ONG y su actuar, constituyen (8) un dato de la realidad y de los esfuerzos concretos de participación logrados en varios países de América Latina. Difícilmente pueden negarse sus resultados, promoviendo esta participación, pero todavía subsisten interrogantes sobre los supuestos básicos del actuar de las ONG; sobre sus orígenes, relaciones con otras instituciones en la sociedad, y - lo que es más importante - sobre las consecuencias y resultados de su actuar para la sociedad en su conjunto.

CONTENIDO:

UN ENFOQUE PARA DIFERENCIAR UNA EMPRESA AUTOGESTIONARIA

por: Santiago Roca

Introducción

En una serie de entrevistas[1] acerca de lo que diferencia y caracteriza a las empresas de autogestión de las otras formas empresariales de producción, uno queda sorprendido de lo ambiguo e inexacto de las respuestas. Algunos piensan que la organización de la empresa autogestionaria es idéntica a la empresa capitalista a excepción de la composición del Directorio y de la distribución del excedente. Otros conciben a la empresa de autogestión como lo contrario a la empresa capitalista, esto es: si en esta última existe una jerarquía de autoridad, en la empresa autogestionaria la autoridad debe abolirse; si en la empresa capitalista existe una estructura técnica determinada del proceso productivo, en la empresa autogestionaria la estructura técnica debe desaparecer, etc., etc. Pero ¿qué es realmente una empresa capitalista y una empresa de autogestión?

Este artículo tratará en lo posible de clarificar estas apreciaciones. Se parte de la concepción que la unidad productiva microeconómica: la empresa, es la célula elemental de la reproducción material y de la reproducción de las relaciones sociales de producción a nivel societal. Si bien el propio Marx utilizó la concepción de relación social de producción para referirse a categorías que sobrepasan el ámbito de la empresa[2], no puede dejar de ser cierto que es en la empresa donde se concretiza con mayor intensidad dichas relaciones. Por ello es que se tratará de conceptualizar una caracterización de empresas teniendo presente el tipo de relaciones

---

1 Estas entrevistas han sido realizadas en forma esporádica, aprovechando el marco de otras investigaciones que el autor viene desarrollando.

2 K. Marx, Capital, A Critique of Political Economy International Publishers, New York, Sixth Printing, 1974.

sociales de producción que de ella emerjan. El objetivo principal de este artículo es proponer un enfoque más realista para el análisis, conceptualización y diferenciación de las empresas de autogestión de otras formas empresariales.

La siguiente sección describirá muy brevemente algunas de las definiciones de empresa de autogestión comúnmente vertidas. La tercera sección propondrá un enfoque para diferenciar las empresas de acuerdo a sus relaciones sociales de producción. La cuarta sección intentará una tipología de empresas caracterizadas de acuerdo a las relaciones sociales mencionadas y por último se harán algunas anotaciones adicionales en relación a la igualdad distributiva y la acumulación social en las empresas de autogestión.

II. Caracterización de las Empresas de Autogestión Comúnmente Aceptadas

Jaroslav Vanek[3] categoriza las organizaciones productivas en controladas por el "trabajo" (autogestionarias) y controladas por el "capital" (capitalistas). Las primeras son aquellas donde la administración y control exclusivo está en manos de los miembros activos de la empresa sobre la base de --un hombre, un voto--; y las segundas donde la administración y el control están en manos de los propietarios del capital. A esto añade "no se puede jamás hablar de autogestión cuando otros tienen el derecho de controlar y administrar aún si es conjuntamente con los miembros activos, o cuando se separa a algún miembro activo del proceso de autoadministración o cuando las personas no son iguales en términos de "un hombre un voto", en esos casos se está enfrentando algún tipo de situación deshumanizadora".

---

[3] J. Vanek, Self-Management Economic Liberation of Man, pp. 13-14, Penguin 1975. J. Vanek, The Participatory Economy: An Evolutionary Hypothesis and a Strategy for Development, Cornell University, 1971.

Esta definición logra una categorización de empresas independientemente de la forma existente en la sociedad o del tipo de economía (de mercado o planificada) en que ésta se encuentra inserta. De esta forma la propiedad o el patrimonio de la empresa puede ser estatal, social o individual y mientras que la propiedad no dé derecho al control de los objetivos y administración de la empresa se estará más próximo a lo que es una empresa autogestionaria (controlada por el trabajo).

Branko Horvat[4], Rudi Supek, Mihailo Markovic, y otros especialistas yugoslavos llegaban también paralelamente --y en muchos casos antes-- a las mismas conclusiones de Vanek con la adición de centrar su preocupación en el problema de la igualdad a nivel de la sociedad como un todo. Ellos notaron que en Yugoslavia algunas empresas autogestionarias (controladas por el trabajo) concentraban mayor rentabilidad y por lo tanto otorgaban mayores ingresos personales a sus trabajadores que en otras empresas; trataron entonces lúcidamente de redefinir la empresa de autogestión en base a la apropiación del excedente. Teóricamente cualquier excedente o utilidad de la empresa superior a cierto ingreso promedio máximo por hombre debería ser apropiado por la sociedad como un todo para su redistribución o inversión en los sectores con menores recursos. De esta forma eran criterios de "igualdad" a nivel societal los que se intercalaban con los criterios de "control" a nivel empresarial interno para definir la empresa de autogestión. En la práctica estos criterios nunca se llegaron a aplicar. Se conoce ampliamente el alto grado relativo de desigualdad entre regiones y empresas en Yugoslavia[5]. Al parecer ha prevalecido el criterio del "control", y aún en ciertos casos el Estado y el Gobierno Central han interferido en la dirección de las empresas.

---

4 B. Horvat, An Essay on Yugoslav Society, IASP, New York, 1969. B. Horvat, R. Supek, M. Markovic, Self-Government Socialism: A Reader, IASP, New York, 1975.

5 M. Bazler-Madzar, Problems of Regional Economic Development in Yugoslav Theory & Practica in Economic Analysis and Workers Management, Volume VIII, 1974, 3-4. World Bank Country Economic Report, Yugoslavia Development with Decentralization, Johns Hopkins University Press, Baltimore & London, 1975.

La ley de empresas de propiedad social en el Perú[6] incorpora ambas concepciones: la del control por los trabajadores y la de la igualdad a través de la apropiación del excedente. Adicionalmente crea por primera vez los mecanismos de acumulación social a través de un original sistema de incentivos, esfuerzo, ahorro, intermediación financiera y acumulación en beneficio del sector de propiedad social. Lamentablemente algunos de estos mecanismos no se han puesto en práctica todavía y otros tienen que esperar un número mayor de años para obtener y cuantificar sus resultados.

Dejemos por el momento de lado los problemas de la igualdad en la apropiación del excedente a nivel societal y aquel de la acumulación social. Centrémonos en el problema del "control" que de paso es la característica común de todas las definiciones revisadas.

El "control" sobre la administración, objetivos y metas de la empresa se efectiviza al ejercerse un mayor poder o influencia en la toma de decisiones[7]. La toma de decisiones se refiere al proceso de resolver cualquier diferencia, preocupación, problema, y situación presente o futura de la empresa. Tenemos así que las organizaciones productivas tienen que resolver diariamente cientos de problemas de asignación de recursos e interrelación de las distintas partes de la organización. La naturaleza de los problemas es heterogénea, algunas veces se trata de problemas operativos y menudos y otras veces de asuntos estratégicos y apreciables, dependiendo de que parte o subparte de la organización esté en juego.

¿Tendrán todos los trabajadores que decidir de todo sobre la base de "un hombre, un voto" para que de acuerdo con las definiciones de empresa autogestionaria mencionadas anteriormente, esta sea "verdaderamente" autogestionaria? Por contrapartida

---

6 Ley de Empresas de Propiedad Social, CONAPS, Decreto Ley N° 20598, 1974. Esta ley representa una de las conceptualizaciones teóricas mejor logradas de empresas autogestionarias existentes en el mundo.

7 No hay otra forma de ejercer control sino a través del proceso de toma de decisiones.

¿acaso en una empresa controlada por el capital los propietarios de éste deciden de todo en la empresa? ¿No tiene el personal gerencial autonomía para decidir muchos asuntos importantes? ¿No sería ésta una empresa capitalista (controlada por el capital)?

Estas preguntas tan simples, son cruciales para aclarar una categorización y diferenciación de las empresas productivas. La empresa no es un todo homogéneo, está compuesta de partes y subpartes y las relaciones entre los hombres dentro de éstas, tienen variados matices. Pretender tratar a la empresa como una unidad donde las relaciones son constantes y de la misma naturaleza es un error en los que caen la mayoría de las definiciones de empresa de autogestión mencionadas anteriormente.

III. Un Enfoque para Diferenciar las Empresas de Acuerdo a sus Relaciones Sociales

Hay que internarse dentro del ámbito de las decisiones en las organizaciones para comprender con mayor cabalidad las fuentes de "control" o "poder" para tomar decisiones en cada parte o subparte de la empresa. En este sentido proponemos dividir abstractamente a la organización productiva en cuatro segmentos[8].

El primer segmento trata de las relaciones entre los "propietarios" y/o sus representantes vis a vis el personal gerencial-ejecutivo y el operativo de la empresa[9]. El segundo segmento se refiere a las relaciones entre el personal gerencial-ejecutivo con el personal operativo. El tercer segmento toda las relaciones dentro de cada uno de los grupos mencionados, y por último el cuarto segmento analiza las relaciones o influencias de personas o grupos externos en las actividades de la empresa. Esta clasificación de la organización por segmentos permitirá analizar más detenidamente

---

[8] Se utiliza la palabra segmento a fin de implicar que la sumatoria de todos los segmentos integra la totalidad de relaciones que se dan en la empresa. La segmentación no corresponde a una jerarquización de la empresa.

[9] Se utiliza los términos gerencial, ejecutivo y operativo sin ninguna connotación valorativa del tipo de trabajo que se realiza.

que tipo de relaciones sociales se reproducen dentro de cada segmento y de ahí se podrá distinguir más cabalmente un continuun de formas empresariales de acuerdo a su grado de aproximación a las relaciones sociales de tipo capitalista versus aquellas de tipo socialista[10].

El primer segmento es uno de los más importantes para categorizar las organizaciones productivas. Ciñéndonos por el momento a las características y funciones de la Sociedad Anónima o la Corporación, es aquí donde se ventilan las políticas, los objetivos, las metas, las estrategias y los beneficios de la empresa, donde se decide los puntos neurálgicos de la organización. A grosso modo, teóricamente, se pueden distunguir --coincidiendo en este caso con las categorizaciones antes mencionadas-- las empresas cuyos objetivos, políticas y estrategias están controladas exclusivamente por los propietarios del capital (o sus representantes) versus aquellas que responden al mandato de los "propietarios" del trabajo (o sus representantes). Estamos de acuerdo que esta diferencia marca el primer hito que separa dos conceptualizaciones de empresa diametralmente opuestas.

Esta diferenciación no es sin embargo suficiente --ni siquiera al nivel del propio primer segmento-- para categorizar las empresas de acuerdo a las relaciones sociales de producción. Hay mucha frustración por ejemplo cuando los representantes del "trabajo" en el Directorio o Consejo de Administración --sean ellos elegidos democráticamente por los propios trabajadores, o designados por órganos externos a la empresa en nombre del "trabajo" de toda la sociedad (el estado)-- controlan los objetivos y políticas de la organización al margen de los deseos de quienes allí trabajan o de acuerdo a intereses externos o estrictamente personales[11]. En estos casos

---

[10] Aquellos interesados en revisar la concepción de relación social de producción capitalista o socialista pueden acudir a Harnecker, Martha.

[11] Numerosos casos tanto del este como del occidente confirman estas apreciaciones. Ver por ejemplo Morris Bornstein, Comparative Economic Systems: Models and Cases, Irwin Series in Economics Irwin-Dorsey International, London 1974, Third Edition.

las relaciones de los gerentes, ejecutivos y operarios con quienes "mandan" pueden fácilmente degenerar en relaciones explotativas y alienantes, a pesar de que la propiedad del capital en este caso no tenga influencia o control alguno sobre las decisiones de la empresa.

Por otro lado también se ha demostrado que en muchas empresas supuestamente controladas por el "capital", los accionistas no mantienen ya el control de las decisiones sino se han transformado en "rentistas"[12]. El control ha pasado a manos de compañías de seguro, fondos mutuales e inclusive hasta en manos de la propia capa gerencial, quedando los accionistas como sujetos pasivos de las decisiones que se toman en las empresas[13]. En el caso específico de que los gerentes sean los que decidan, nos aproximamos a organizaciones donde el "trabajo" --aquel de los gerentes-- tiene poder o control independientemente del "capital". Faltaría conocer la influencia del personal no-gerencial (en relación con los asuntos que se deciden en este primer segmento de las organizaciones) para detallar el grado de representatividad real del "trabajo" en el primer segmento. En otras palabras, al independizarse la propiedad (del capital) del control de la empresa, habría que estudiar qué determina el control y cuán democrática es la fuente del mismo.

En los países en vías de desarrollo la separación del control de la propiedad, es todavía muy incipiente, encontrándose muy a menudo empresas controladas íntegramente por los propietarios del capital, quienes a su vez deciden los destinos de la organización e imponen condiciones de funcionamiento de acuerdo a la lógica del capital y de sus intereses, degradando generalmente la condición de los que trabajan

[12] A. Berle Jr. Power without Property: A New Development in American Political Economy, Hancourt, Brace & Company, New York, 1959. A Berle y G. Means The Modern Corporation and Private Property.

[13] J. K. Galbraith, The New Industrial State, Houghton Mifflin, 1971.

en la empresa[14]. Por otro lado, existieron y existen actualmente intentos de conciliar y mezclar el control de las decisiones --en este primer segmento-- a través de ingeniosos sistemas donde tanto los propietarios del capital como los que aportan trabajo obtienen participación e influencia en las decisiones. Es el caso del Sector Privado Reformado en el Perú, donde el Directorio de todas las empresas con más de 10 trabajadores debería progresivamente haber llegado a estar 50% en manos de la Comunidad Laboral --entidad representantes del "trabajo"-- y 50% en manos de los propietarios del "capital": las decisiones de objetivos, políticas y estrategias de la empresas se hubieran supuestamente resuelto mancomunadamente[15]. En países desarrollados como Alemania Federal se llevan a cabo arreglos de influencia parecidos entre el "capital" y el "trabajo"[16]. La propuesta de Rudolf Meidner en Suecia[17] --para transformar las empresas-- se refiere a un arreglo muy similar al de las Comunidades Laborales en el Perú.

En este primer segmento, en resumen, existen dos problemas substanciales para la categorización de las unidades productivas. El primero se refiere a si la fuente del poder o control descansa en la propiedad del "capital" o en el aporte del "trabajo". Y el segundo en determinar que tipo de relaciones se dan entre los representantes del "capital" o del "trabajo" con el personal que labora en la empresa (gerentes,

---

[14] Más acerca de esto se estudiará en los otros tres segmentos de relaciones que falta revisar.

[15] Ley de Comunidad Industrial, Julio 1970, Lima, Perú.

[16] DGB, Codetermination in the Federal Republic of Germany en G. Hunnius et al. Workers' Control, Vintage Books, New York, 1973. Ley de Codeterminación en la Industria de la República Federal Alemana, 1976.

[17] Meidner Rudolf, Working Life in Sweeden, 1979.

ejecutivos y operarios). Es decir como se integra el personal en los asuntos y problemas que se discuten en este primer segmento de las organizaciones. Sólo si la fuente de poder descansa en el aporte de trabajo (sea este de la propia empresa o del trabajo de toda la sociedad) y sólo si los representantes del mismo "efectivamente" representan los intereses de sus "bases" y logran integrar a la empresa en esos intereses[18], se cumplirá la primera condición necesaria pero no suficiente para que una organización productiva sea un "modelo autogestionario". Se dice necesaria pero no suficiente porque se requieren otros requisitos de los otros tres segmentos en que estamos dividiendo a la organización.

El segundo segmento estudia las relaciones de producción entre el personal gerencial o ejecutivo y el personal operativo de la empresa[19]. En pocas palabras comprende los ámbitos de coordinación, operación y de control de las actividades de la empresa. Su tarea es la de maximizar la eficacia y la eficiencia de las decisiones al interrelacionar las partes y recursos de la organización para cumplir las metas y objetivos diseñados por las personas o grupos que controlan el primer y principal segmento de las organizaciones. En un sentido amplio el segundo segmento representa la administración de la empresa incluyendo las áreas y problemas que tradicionalmente en ella se tratan.

Encontrar la "mejor" forma de administrar una empresa ha sido uno de los tópicos que más han estudiado los teóricos y prácticos de la administración. Se han propuesto

---

[18] Cuando los representantes del "trabajo" en este segmento son elegidos directamente por los miembros de la empresa y en su acción efectivamente representan dichos intereses, el problema de la integración está de por sí resuelto. El caso expuesto se refiere a aquellos representantes del "trabajo más amplio de la sociedad" designados frecuentemente por el Estado.

[19] La clasificación del personal como gerencial-ejecutivo y operativo es simplista. Se puede elaborar un mayor número de tipos de personal pero ello no cambiaría lo esencial de los argumentos que se vertirán a lo largo de este artículo.

así formas de administrar absolutamente autoritarias, modelos de burocracia ideales para la organización de la empresa y recientemente esquemas de administración con participación del personal. En todo caso existe una variedad de escuelas del pensamiento que han aportado elementos a este bagaje teórico[20].

Lo real --y pocos lo hacen notar-- es que la teoría administrativa conforme ha sido mencionada, toma como dados los objetivos y metas últimos de aquellos que controlan el primer y principal segmento de las organizaciones: los propietarios del capital o los que aportan trabajo, según el caso. Es por esto que la administración a pesar de ser un elemento esencial para la racionalización del tiempo y los recursos y para la continuidad y sobrevivencia de la empresa se transforma en un elemento relativamente secundario en cuanto no cuestiona la fuente principal del poder y de distribución de beneficios en la organización. Las decisiones están generalmente referidos a asuntos técnicos, coordinativos y operacionales y no a los aspectos de objetivos y políticas[21]. La "forma" o "modelo de administrar" resulta ser un instrumento para responder más eficazmente a los objetivos últimos de los "mandadores" de la organización.

Es por esto que las empresas controladas por el "trabajo" o por el "capital" (clasificadas de acuerdo al primer segmento antes estudiado) pueden indistintamente utilizar

---

[20] Un resumen escueto de estas escuelas se encuentra en: Kast & Rosenweig, Contingency Views of Organization and Management, Chicago SRA, 1973.

[21] Se debe aclarar al lector que la separación de tareas entre el Directorio y la Gerencia y aparato administrativo de la empresa no es tan rígida como aquí aparece, siendo su delimitación algo que no está totalmente claro, estable y universalmente aceptado. Las diferencias entre las funciones de la Junta Supervisora y la Junta Directiva Alemana y el Directorio inglés o norteamericano es un ejemplo.

cualquier modelo o forma de administración que les permita a veces en el corto plazo y otras a mediano y largo plazo satisfacer de la mejor forma sus metas y objetivos últimos. No es desusual por lo tanto encontrar empresas controladas por el trabajo --en el primer segmento-- que ejercen formas de administración y de toma de decisiones totalmente autoritarias en el segundo segmento. Allí se ensayan criterios Taylorianos o Stajanovichistas de organización de la producción y el trabajo, sin considerar los factores psicológicos y sociales que afectan a los miembros de la organización. Por otro lado se encuentran también empresas controladas por el capital --en el primer segmento-- que permiten una administración y toma de decisiones con participación e intervención del personal que labora en la empresa, aunque esta alternativa no se dé con frecuencia. El punto a enfatizar es que cualquiera que fuera quien controle el primer segmento de las organizaciones --sea éste el capital o el trabajo-- la forma de administración que se dé en el segundo segmento dependerá de los objetivos y metas finales que el primer segmento se haya trazado.

Por ejemplo, si todas las empresas de Groenlandia son controladas por el Estado --a través de representantes del "trabajo de toda la sociedad" en los Directorios de las empresas-- y si el Estado fija como único objetivo el maximizar la extracción de excedentes de las unidades productivas, no sería extraño encontrar cualquier forma de administración a fin de cumplir con los objetivos propuestos. Por supuesto que dependiendo de la forma de administración que se implemente ésta podrá acarrear la formación de contraorganizaciones dentro de la empresa las cuales lucharán por democratizar el poder interno, los beneficios potenciales, o por reducir la opresión y el descontento del personal en la empresa. Reducidas veces estas contraorganizaciones son capaces de hacer cambiar los objetivos finales propuestos por los "mandadores" de la empresa o logran incluir los aspectos que les incumbe.

El asunto es complejo, pensamos, que los grados de influencia o participación en la toma de decisiones de la empresa deben estar determinados por el grado de afectación de los individuos en cada uno de los problemas de la empresa. La afectación es --según nosotros[23]-- una categoría objetiva y subjetiva que depende de innumerables factores entre ellos: los conocimientos, el deseo a participar y la proximidad social, física o mental del problema o decisión en debate El grado de afectación, y por lo tanto el de participación e influencia efectiva de los individuos en la empresa variará, de acuerdo a los problemas y tipos de decisiones que se tomen en la empresa.

De cumplirse una administración basada en el grado de afectación de los individuos en los problemas de la empresa resultará entonces una "Administración Participatoria", pero participatoria no en el sentido de "un hombre - un voto" para todo tipo de decisión; sino en el sentido de que según el tipo de problemas y de acuerdo al grado de afectación. se participará con influencia "total" en algunos casos, con influencia "paritaria" en otros y con el "mínimo" de influencia o poder en los asuntos en los cuales estamos menos afectados A esto es lo que hemos denominado una participación diferenciada en las decisiones y en la administración de la empresa. La resolución de los problemas --en este segundo segmento-- han de basarse en esos criterios para lograr la eficiencia y la eliminación de relaciones sociales de opresión y explotación en la empresa.

---

[23] La afectación es un concepto clave para ejercer influencia real sobre las decisiones que se toman este segmento de la empresa De acuerdo al grado de afectación las personas deben ejercer influencia real en las decisiones. Trabajo en elaboración; Santiago Roca y Didier Retour, Administración Participatoria, Manuscrito. 1980.

Para empresas no-autogestionarias o que se alejan del extremo autogestionario ideal que estamos construyendo, las fuentes de poder o control para tomar decisiones dentro de este segmento varían substancialmente. En algunos casos seguirá siendo "el capital" ("un sol -un voto") quien ejerza el poder, en otros sólo la competencia profesional de los cuadros dentro de la empresa, en otras la coerción, la fuerza física, el látigo de algún tirano, la pericia o manipulación de algún autócrata, o la arbitrariedad de las autoridades formales en la organización, etc., etc.

El tercer segmento muy importante en el estudio y la praxis de las organizaciones productivas es el de las relaciones existentes dentro del personal en cada grupo y entre grupos de trabajo. Este segmento podría estar incorporado dentro del segundo segmento, sin embargo se ha preferido separarlo por la relevancia que tiene para las empresas de autogestión.

El grupo de trabajo ejerce una significativa influencia sobre el comportamiento de los individuos y sobre la empresa. La interacción y relaciones que se dan en el grupo son elementos indispensables para la satisfacción de los individuos y el buen funcionamiento de la organización. Los aspectos de motivación, personalidad y diferencias individuales forman parte de los aspectos humanos y psicosociales que integran este segmento.

Tradicionalmente en muchas empresas el individuo e inclusive el grupo de trabajo es visualizado como un "tornillo" más dentro de una gran estructura. Este tornillo debiera estar bien "ajustado" de forma tal que se logre la eficiencia máxima de su trabajo. Las relaciones dentro del grupo se basan en la autoridad formal, en la ley del más fuerte, en el egoismo y competencia individual, en la capacidad física y mental de los miembros del grupo, etc., etc. Aquellos dentro del grupo que sobresalieran y destacaran se hacían acreedores a incentivos económicos y monetarios.

R. Likert por el contrario argumentó que los determinantes de una mayor motivación y satisfacción de los individuos y grupos en la empresa eran: la capacidad social, la orientación hacia el grupo como seres humanos y no como piezas de una gran estructura y la participación y comunicación permanente entre los individuos y grupos en el trabajo. La literatura en este problemática es extensa y no necesitamos repetirla aquí[24].

[24] Elton Mayo, Reusis Likert, Chris Argyris, William F. Whyte, Frederik Herzberg, A. Maslow, etc., cuentan entre un grupo significativo de estudiosos en este campo.

¿Qué es lo que diferencia a las empresas autogestionarias de otras formas de organización de la producción dentro de este segmento? ¿Tendrán las relaciones dentro del grupo que estar basadas sobre la ecuación "un hombre - un voto" para que las relaciones tiendan a ser autogestionarias?

En primer lugar debe quedar claro que las empresas controladas por el "trabajo" o por el "capital" (de acuerdo al primer segmento) pueden considerar a los individuos y el grupo en el trabajo como piezas de una estructura mayor, o como seres humanos que buscan su realización personal y social en el trabajo. No necesitamos colocar ejemplos para caracterizar estos comportamientos. Solo cabe mencionar que una empresa controlada por el trabajo que satisfaga los dos requisitos del primer segmento de las organizaciones pero que tienda a considerar al grupo y los individuos en el trabajo como "tornillos" de una estructura mayor, está obviamente alejándose del modelo ideal de empresa autogestionaria. Más adelante se profundizará estos aspectos.

En el caso específico de la empresa autogestionaria ideal no basta tampoco solamente en reconocer como seres humanos con necesidades sociales y de participación permanentes a los individuos y grupos en el trabajo, sino que las relaciones entre los individuos y grupos deben basarse en una ideología de la <u>cooperación</u>, <u>libre</u>, <u>solidaria</u> y <u>recíproca</u>.

Se conoce que los individuos crecen con limitaciones personales propias (genéticas) y aquellas impuestas por la sociedad en el proceso de socialización. Al llegar estos a la fábrica u organización productiva traen consigo todas las limitaciones expuestas. Si la empresa está interesada en la autorealización y desarrollo de su personal -manteniendo los límites de eficiencia y eficacia empresarial- es pues indispensable generar relaciones de equidad pero no solo basadas en el trabajo sino tambien en base de las limitaciones personales genéticas y

las impuestas por la sociedad en el proceso de socialización de los individuos. Este es el extremo de lo que de acuerdo con las relaciones sociales de producción regiría el modelo autogestionario ideal en este tercer segmento. No es por lo tanto ni el poder o status económico social, ni la fuerza física, ni la capacidad mental, ni solamente el trabajo (a igual cantidad de trabajo, igual cantidad de poder) la fuente generadora de poder en las relaciones entre individuos y grupos en la organización autogestionaria ideal. La solidaridad, reciprocidad y cooperación libre son parte inseparable de este segmento.

El último -y no menos importante- cuarto segmento de las organizaciones analiza las influencias de personas o grupos externos en las actividades de la empresa. Tradicionalmente algunos autores han caracterizado las organizaciones como instrumentos de solidaridad interna y de exclusión de otros[25]. De esta forma se ha excluído del acceso a la gestión empresarial y a los beneficios de la empresa a los agentes externos. Mas recientemente otros teóricos de las organizaciones han insistido en que los consumidores, los proveedores, los que financian la empresa o cualquier otro agente externo que participe de algunas de las actividades de la empresa debieran defender sus intereses en la organización[26]. En contraposición al modelo racionalista con metas y objetivos definidos por el "mandador", los últimos piensan que los objetivos y metas de la empresa son el resultado de la intervención de diversos actores sociales, algunos externos y otros internos.

---

[25] Daniel Katz and Robert Kahn, The Social Psychology of Organizations, New York, John Wiley & Sons INC 1966.

[26] March J. G. and H. A. Simon, Organizations, New York, John Wiley, 1958.

Hoy día está totalmente aceptado que el "medio ambiente"[27] influye sobre la organización y que la organización debe desarrollar un constante proceso de cambio para adecuarse o transformar las características geográficas, ecológicas, humanas, económicas, sociales y políticas del "medio ambiente". En esta concepción, la organización es la que tiene que adecuarse o transformar por si mismas las exigencias externas sin dar participación efectiva a los detentores de esos "atributos" en la resolución de los problemas.

¿Qué es lo que diferenciaría a una empresa de autogestión de otros tipos de empresa en este segmento? De hecho la versión tradicional y cerrada que excluye a los actores externos o que les impide participación en la empresa, queda de lado. La empresa de autogestión ideal -hemos dicho- es aquella que no genera relaciones sociales opresivas o explotativas internas ni con el exterior. Por lo tanto la empresa autogestionaria debe considerar los problemas de los actores externos en lo que se refiere a su intercruce con las actividades de la empresa. Pero ¿cómo hacemos efectiva dicha consideración?. Una posibilidad sería hacerlo por medio de mecanismos de participación de los consumidores, de los proveedores y de todo agente externo a través de organizaciones específicas a nivel local. Estas organizaciones defenderían los derechos de los agentes externos quienes institucionalmente tendrían influencia en cámaras socioeconómicas a nivel supra-empresas, las cuáles a su vez exigirían a sus empresas asociadas considerar los problemas en cuestión.- Otra posibilidad es la de permitir institucionalmente la participación efectiva directa en la empresa -de los actores externos- en los problemas mutuos.

---

[27] Por "medio ambiente" se entiende todo lo externo a la empresa, desde el nivel de desarrollo de la sociedad en su conjunto, los valores o ideologías del mismo, hasta el clima, geografía y factores climáticos y humanos externos que afectan la organización.

¿Cuál sería la base de influencia de los actores externos en relación con las decisiones que se toman en la empresa? Nuevamente aquí -al igual que en el análisis del segundo segmento de las organizaciones- pensamos que es el grado de afectación de los actores externos versus aquel de los integrantes de la empresa lo que debieran decidir el balance. Si la comunidad local está afectada por los efectos nocivos y deseconomías externas (contaminación del agua, recursos naturales) de las actividades productivas de una empresa, el balance lo decidirá la calidad y cantidad de afectación de la comunidad versus aquella de la empresa[28].

El problema de los "actores externos" y su participación en la empresa toca la frontera de la autogestión en las organizaciones y nos lleva al tema de la autogestión a nivel municipal y societal. Estos últimos temas no son sin embargo problemática del presente artículo y preferimos dejar su análisis para otra oportunidad. Solo cabe mencionar que mientras la empresa tradicional envía los problemas de la comunidad al sistema político para que de allí se adopten limitaciones a la actividad productiva, la empresa autogestionaria los puede resolver directamente a través de la incorporación directa de la comunidad en el quehacer de la empresa, que los afecta.

Se ha terminado rápidamente la revisión de los cuatro segmentos de las organizaciones, propuestos para el estudio y categorización de las empresas. Este enfoque de clasificar los tipos de relaciones que surjen en la empresa y de ahí intentar una distinción de empresas autogestionarias o no autogestionarias es -a

---

[28] Hay que trabajar mucho en este camino para determinar claramente el procedimiento o formas óptimas de participación a seguir.

nuestro entender- un enfoque más realista y aproximativo que el tratar a la empresa como una unidad homogénea y de relaciones constantes.

Las contradicciones son evidentes si comparamos nuevamente las definiciones de empresa autogestionaria basadas en el "control" de la administración de la empresa a nivel global y al análisis por segmentos que hemos realizado. Por ejemplo Vanek en su definición afirma que "... cuando otros (personas externas a la empresa) tienen el derecho de controlar y administrar asi sea conjuntamente con los miembros activos (de la empresa)... o cuando las personas (de la empresa) no son iguales sobre la base de un hombre, un voto ... se está enfrentando algún tipo de situación deshumanizadora" (queriendo implicar antiautogestionaria)[29]. El análisis por segmentos revela al contrario que no es antiautogestionario ni deshumanizador que la comunidad o cualquier otro actor externo afectado participe en las decisiones de la empresa que le incumben, ni que la base de un hombre - un voto para tomar las decisiones de coordinación y operación en la empresa sea la forma óptima de tomar decisiones en el segundo segmento de las organizaciones. Inclusive se ha propuesto una forma de gestión empresarial basada en criterios distintos a los de "un hombre un voto". Estos son solo algunos ejemplos de las diferencias encontradas.

Desafortunadamente las leyes que regulan las empresas de autogestión tanto en el Perú como en Yugoslavia enfatizan también posiciones genéricas similares en lo que respecta al control y la administración de la empresa, descuidando las diferencias entre segmentos de relaciones en la organización. En la práctica los principios genéricos (un hombre, un voto) se quieren reproducir a todos los niveles y segmentos de la empresa originando confusión.

---

[29] Ver pág. 2 del presente articulo.

Tomando como dado que el enfoque de análisis por segmentos es másválido para comprender cabalmente la problemática de la autogestión, queda por detenernos un momento en la caracterización del modelo autogestionario ideal o teoricamente óptimo. Por ello la siguiente sección intenta realizar una tipología de empresas de acuerdo a un continuum que va de empresas menos a más autogestionarias considerando las relaciones sociales de producción que se dan a nivel de cada uno de los segmentos estudiados. En este sentido esta tipología es normativa y sujeta a debate y perfeccionamiento. Además hay que considerar que el óptimo está planteado en términos de encontrar alternativas eficaces y eficientes de organización de la producción que no inhiban el desarrollo de los individuos y la empresa ni generen relaciones de opresión o explotación tanto internamente como en sus actividades con el exterior.

IV. Una Tipología de Empresas

El cuadro N° 1 presenta a continuación los principales resultados del análisis por segmentos hecho anteriormente. Se había mencionado inicialmente que si la fuente de control en el primer segmento descansara en el "trabajo" y si los representantes del mismo efectivamente representan los intereses de sus bases y logran integrar a la empresa en esos intereses, se cumplirá la primera condición necesaria pero no suficiente para que una organización productiva sea un modelo autogestionario ideal. No es condición suficiente puesto que se requieren de otros requisitos de los otros segmentos en que dividimos las relaciones en la organización. Solo si la forma de administración implementada en el segundo segmento es participatoria (en el sentido descrito en la sección anterior de que de acuerdo al grado de afectación a veces se participará muy poco y otras veces mucho - dependiendo de las decisiones); solo si las relaciones en el tercer segmento se manejan en base a la cooperación libre, solidaria y reciproca - considerando las limitaciones personales genéticas y aquellas impuestas por la

CUADRO Nº 1

Características Esenciales de las Organizaciones Prod
de la empresa (1)

Segmentos dentro de la empresa	Características Esenciales de las Orgar		
Primer segmento: relacio nes entre los propietarios y sus representantes versus el personal gerencial, ejecutivo y operativo de la empresa.	Capital Controla		
	Asamblea de propieta rios o representantes de accionistas elegidos de acuerdo a contribución de capital. (un sol, un voto).	Representantes elegidos en base a arreglos en las Compañías de Seguro o Fondos Mutuales. El accionista directo no tiene influencia. Quien controla un mínimo del capital manda.	T e ó d p (p d
	Cuán democrática es la fuente del control y como se la empresa.		
Segundo segmento: relacio nes entre el personal ge rencial - ejecutivo y el personal operativo en el manejo coordinativo y operativo de la empresa.	Formas de Administración a. Participatoria b. Burocrática c. Aparticipatoria		
Tercer segmento: relacio nes dentro del personal en cada grupo y entre grupos en lo referente a valores e ideologías.	a. Ley del más fuerte, privatismo, egoismo, etc. b. Autoridad formal, capacidad individual c. Respeto mutuo y cooperación limitadas d. Respeto mutuo y cooperación libre, solidaria y recíproca sobre bases de igualdad y equidad. Considera limita ciones personales genéticas y aquellas impuestas a la sociedad a los individuos		
Cuarto segmento: relacio nes o influencias de per sonas o grupos externos en las actividades de la empresa.	a. De exclusión de los actores sociales externos b. De considerar los actores externos pero decidir internamente c. De considerar los actores externos e institucionalizar un sistema participato rio en las decisiones de los mismos.		

1 Este esquema es simple y abstracto. Puede complicarse a gusto del lecto se traten.

2 Los representantes pueden o no ser miembros activos de la empresa.

l

iones Productivas por Segmentos

1)

	las Organizaciones Productivas	
	Trabajo Controla	
egidos s en seguro s. cto no Quien o del	Trabajadores de la empresa en asamblea ó representantes elegidos democráticamente por los trabajadores (un hombre un voto) para que actúen en el directorio(2).	Representantes designados por organos externos a la empresa (verbigracia el Estado o el Partido designa en nombre del "Trabajo" de la sociedad(2))

como se "integra" esta con el personal e intereses de

	Formas de Administración a. Participatoria b. Burocrática c. Aparticipatoria
idual adas , e nita llas viduos	a. Ley del más fuerte, privatismo, egoismo, etc. b. Autoridad formal, capacidad individual c. Respeto mutuo y cooperación limitadas d. Respeto mutuo y cooperación libre, solidaria y recíproca sobre bases de igualdad y equidad. Considera limitaciones personales genéticas y aquellas impuestas por la sociedad a los individuos.
es pero o xto ..	a. De exclusión de los actores sociales externos b. De considerar los actores externos pero decidir internamente c. De considerar los actores externos e institucionalizar un sistema de participación en las decisiones de los mismos.

del lector y según los casos específicos que

nesa.

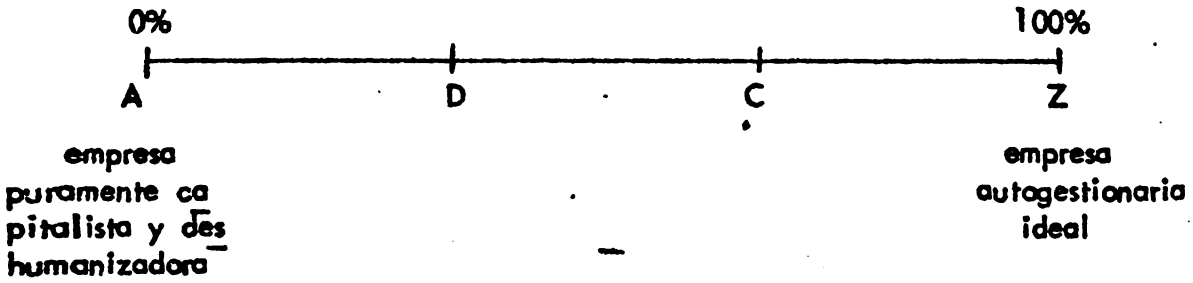
sociedad a los individuos - y; solo si los actores sociales externos afectados por las actividades de la empresa tienen canales institucionalizados de expresión e influencia real para lograr la supresión de relaciones sociales injustas u opresivas de la empresa con el exterior; solo si se cumplen todos y cada uno de estos cuatro requisitos categorizaríamos esta organización como la empresa autogestionaria ideal o pura. Esta empresa constituiría el extremo de un continuum donde se clasificarían las empresas de menos a más autogestionarias.

En el otro extremo del continuum podríamos tambien caracterizar la empresa "menos" autogestionaria o más puramente capitalista y deshumanizante. Esta sería aquella donde el capital controla, donde la administración es autoritaria o aparticipatoria, donde las relaciones dentro del grupo o entre grupos se basan en el egoísmo y la ley del más fuerte y donde se excluye la participación de los actores sociales externos afectados por las actividades de la empresa.

En la realidad -salvo raras excepciones- generalmente las empresas productivas no se caracterizan por estar en ninguno de los dos extremos, ni en el puramente capitalista y deshumanizador ni en el puramente autogestionario. Podemos encontrar empresas que siendo controladas -en el primer segmento- por el capital, en los otros segmentos adopten formas de administración con algo de participación, mantengan relaciones entre los individuos basados en el respeto mutuo y cooperación limitadas y acepten considerar los problemas de los actores externos aunque decidan los asuntos internamente. Este tipo de empresa si bien sigue siendo capitalista (en cuanto controlada por el capital en el primer y más importante segmento) adopta posiciones más humanas en el resto de segmentos de la organización y en este sentido adquiere una posición que se aleja de la empresa puramente capitalista y deshumanizadora. Si pudiera construirse un índice compuesto ponderado el cual incluya pesos relativos a las características de la empresa en cada segmento, la empresa capitalista que acabamos de caracterizar quizás podría ubicarse con la letra C en la Figura N° 1.

FIGURA N° 1

Continuum de Formas Empresariales de Acuerdo a sus Relaciones Sociales de Producción



Por otro lado -y a título también de ejemplo ilustrativo- la empresa que a nivel del primer segmento es controlada por el "trabajo" pero que mantiene una administración autoritaria, establece e incentiva relaciones de tipo egoista y privatista entre los individuos en la empresa y no considera los actores sociales externos que están siendo afectados por las actividades de la empresa; este tipo de empresa -bajo el criterio del índice compuesto ponderado arriba mencionado- podría ubicarse con la letra D en la Figura N°. 1, indicando su alejamiento de la empresa autogestionaria ideal y su acercamiento a empresas de carácter deshumanizante.

El lector podrá asi analizar cualquier empresa en la realidad de acuerdo a este índice y lograr su ubicación en el continuum. Los pesos dados a cada segmento podrían ser iguales aunque esta es una elección normativa pudiéndose otorgar a algún segmento una mayor proporcionalidad que otro. No siendo la construcción de un índice una finalidad específica del presente artículo dejamos esta para una discusión futura.

sobrevivencia y el de la comunidad[31]. Lo crucial de todo este mecanismo es que el trabajo genera riqueza y seguridad y nadie tiene derecho a vivir del trabajo y esfuerzo de otros. La Acumulación Social está tambien ligada a la distribución del excedente en cuanto una proporción determinada de los excedentes de las empresas deben por ley anualmente desembolsarse a la sociedad (representada en algún organismo). Este podrá prestar estos recursos para crear nuevas empresas autogestionarias. La acumulación social es pues una alternativa que pueden seguir las empresas de autogestión que se enmarcan dentro de una concepción via al socialismo implicando a esta como una sociedad igualitaria con libertad y solidaridad.

---

[31] Aquellos interesados pueden leer Ley de Empresas de Propiedad Social, D. L. 20598, CONAPS 1974 o Peter Knight y Santiago Roca, Sistemas de Autogestión en Comercio Exterior, Dic. 1976.

V. La Igualdad Distributiva y la Acumulación Social

Retomemos por último los problemas de la igualdad en la apropiación del excedente y aquel de la acumulación social, los cuales fueron dejados de lado al estudiar el problema del control.

La igualdad es uno de los conceptos más frecuentemente vertidos cuando se habla del socialismo. La empresa autogestionaria como idealmente ha sido definida en las secciones anteriores está implícitamente considerando la igualdad de poderes en la organización. Esta igualdad están entendida no en el sentido mecánico de la misma (v.g. un hombre, un voto) sino en su concepción de equidad que implica justicia, igualdad de derechos, de oportunidades y de ejercer poder - de acuerdo a criterios equitativos.

La distribución de los excedentes o de los ingresos dentro de la empresa de autogestión puede generalmente considerarse una labor del primer segmento de las organizaciones. Al ser el "trabajo" quien controla a ese nivel[30], los ingresos o excedentes se distribuirán bajo los criterios del "trabajo" y de las necesidades del personal de la empresa. Si bien esta forma de distribución de ingresos o excedentes es democrática, internamente equitativa, y revalorativa del trabajo (y no del capital como apropiador del resultado de la actividad productiva); enfrenta asi mismo una problemática más amplia que es aquella de la equidad de la distribución de los ingresos a nivel local, regional y nacional.

---

[30] Supone que no existe el problema de la irrepresentatividad del trabajo en este segmento.

En el cuarto segmento de las organizaciones se ha analizado brevemente las relaciones de la empresa con el exterior y ahora se debe hacer explícito que el problema de la desigualdad de los ingresos a nivel local y luego regional y nacional en relación con los ingresos de la empresa, constituye un tema importante de este segmento.

Por ello es que una concepción de empresa autogestionaria dentro de un proyecto global de economía socialista tiende a socializar los ingresos a niveles mayores que aquel de la empresa. ¿Qué sería de empresas autogestionarias que por factores naturales o de mercado estén obteniendo magníficos ingresos cuando la mayoría de la población local que las rodea vive paupérrimamente -no por no trabajar- sino porque los trabajos que mantienen son de poca rentabilidad y por condiciones del mercado? ¿Sería esto una sociedad socialista? Si se entiende en su debida amplitud el cuarto segmento de las organizaciones, la empresa autogestionaria socialista considerará -a partir de cierto nivel de ingreso- que los excedentes fueran parcial o totalmente apropiados por la comunidad para su redistribución o inversión en los sectores con menores recursos.

Completa el carácter socialista de la empresa autogestionaria la concepción de acumulación social genuinamente elaborada en la ley de empresas de propiedad social en el Perú. Por esta se crea un sistema en el cual de acuerdo a la contribución estimada individual de cada persona -a lo largo de los años de trabajo y esfuerzo- en la empresa, la persona no recibe la propiedad de dicho esfuerzo sino el usufructo de por vida del mismo (incluyendo su mujer e hijos hasta mayores de edad), al término de la cual esa acumulación realizada pertenece no a un individuo o familia en particular, sino a la sociedad como un todo. La sociedad a su vez asignará esos recursos en préstamos a las nuevas generaciones, quienes con su trabajo seguirán aportando consecutivamente a su

SEGUNDA CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE AUTOGESTION Y

PARTICIPACION EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

II CIAPALC N°_____

23-28 DE JUNIO 1980

PODER SINDICAL EN AMERICA LATINA

C. Ana Jaramillo Machinandiarena

PODER SINDICAL EN AMERICA LATINA

Introducción

El presente trabajo surgió de una preocupación muy clara. Las organizaciones revolucionarias, partidos, frentes y movimientos en América Latina han sufrido en los últimos años por lo menos serios traspiés si no queremos llamarlas derrotas. Sobre ellas se instalaron las dictaduras militares en gran parte de la región. En otros países latinoamericanos quizás las fuerzas revolucionarias no llegaron a poner en jaque al Estado o los sectores populares cuyos intereses ellas defienden no han logrado consolidarse lo suficiente en tanto fuerza social como para poner en crisis la pseudo democracia liberal de nuestros países dependientes. Lo cierto es que la amalgama entre los partidos revolucionarios y la clase obrera de la cual y para la cual pretenden luchar aún no es una realidad. Sin embargo, para todas aquellas organizaciones que sostienen que el sujeto teórico y práctico de la transformación social es el proletariado, es de vital importancia llegar a ser verdaderos partidos de clase u organizaciones de la clase obrera. Para ello deben nutrirse en la clase obrera y en su práctica. La memoria de clase por ser histórica y concreta, no admite olvidos ni descuidos por parte de las organizaciones revolucionarias.

Muchas veces el voluntarismo y el heroismo de los cuadros políticos de las distintas organizaciones, intentado llevarle -

desde el exterior la conciencia al proletariado; por no tener en cuenta la práctica y la memoria de la clase obrera, desembocó en un foquismo estéril cuando no perjudicial para el desarrollo de los procesos revolucionarios y sin vinculaciones reales con la clase obrera. La adhesión a la abstracta pureza teórica era superior en estos casos al compromiso con una realidad que impone límites concretos de acuerdo al propio desarrollo de las fuerzas sociales y de la conciencia que éstas tienen de sí mismas. Asumir los límites que la realidad imponía para su transformación fue interpretado como claudicaciones reformistas.

Otras veces el descreimiento en la capacidad del movimiento obrero y de su lucha para cambiar el rumbo de la historia, hizo caer a los partidos de clase en la paciente espera de las condiciones óptimas para la transformación social, asumiendo mientras tanto el reformismo de quienes se olvidan de una de las verdades más conocidas del materialismo histórico para el cual el hombre está determinado por las circunstancias, pero esas circunstancias las hacen los hombres.

Sólo las organizaciones que se nutren en la memoria de clase y que a partir de ella, transforman lo viejo en nuevo, superándolo, pueden resistir y subsistir coherentemente en el tiempo. Las organizaciones por lo tanto deben ser para la clase obrera, pero deben a su vez nutrirse en la clase obrera y en su práctica para llegar a ser partidos u organizaciones de la clase obrera.

En formaciones económico-sociales capitalistas dependientes, característica general compartida por todos los países de la región, la lucha de clases se encuentra dialécticamente condicionada por las luchas de liberación nacional. Ello hace que ambas se encuentren indisolublemente ligadas en los procesos revolucionarios de América Latina. Los Estados Nacionales en Europa surgieron con la creación del mercado interno y su formación fue fundamentalmente tarea de la burguesía que debía unificar políticamente el escenario en el cual desarrollar y homogeneizar la circulación de mercancías suprimiendo todo vestigio de feudalismo. En América Latina los Estados Nacionales no surgen de la misma forma. El proceso de industrialización debió consolidar y a veces formar al proletariado industrial en el cual debía apoyarse para llevar a cabo la formación y expansión del mercado interno. Es fundamentalmente durante ese período que el proletariado se consolida, se organiza y toma conciencia de su protagonismo histórico.

Las conquistas de la clase obrera eran no sólo fruto de su propia lucha sino que el Estado debió otorgarle un rol fundamental en su propio proceso de formación y consolidación. Es así como en varios países de la región como en el caso de Argentina, Brasil, y México fundamentalmente, la clase obrera pasa a integrar el sistema político tempranamente. Comienza a ejercer un rol importante en la formación del Estado Nacional a partir de su poder que se asienta en constituir uno de los ejes esenciales sobre el cual se consolidará el modelo -

de acumulación de capital industrializador.

El desarrollo estructural, el desarrollo de la base objetiva sobre la cual se asienta la clase obrera conjuntamente con su inserción en el sistema político le otorgó un poder político al proletariado que fue posteriormente irreversible para el Estado erradicar de su memoria de clase, a pesar de la represión cada vez más brutal que sobre ella se ejerce, fundamentalmente en los países del Cono Sur. De hecho el proletariado tomó conciencia de su poder en la práctica del mismo.

La construcción del Estado Nación independiente en América Latina ya no será tarea exclusiva ni prioritaria de la burguesía. Es una tarea revolucionaria ligada a la liberación social y por lo tanto el proletariado será su protagonista fundamental. Su nacimiento sin embargo, al amparo de la política estatal y otras características históricas y específicas de cada país contribuyeron a la heteronomía del movimiento obrero en nuestros países. Así el poder sindical, sector principal en la formación de los Estados Nacionales Latinoamericanos, tuvo entre otras limitaciones para transformar la realidad, no la ausencia de combatividad, de la cual las clases obreras latinoamericanas han dado sobradas demostraciones, sino quizás la ausencia de un partido u organización que nosólo se atribuya la representación de sus intereses sino que interpretando las posibilidades y limitaciones que cada época histórica impone a las fuerzas sociales que en ella se desarrollan para llegar a la autoconciencia, pudieran conducir un proceso revolucionario

con el poder sindical.

Para que sea el proletariado el protagonista de su propia liberación es tarea fundamental de las organizaciones revolucionarias contribuir al desarrollo de la conciencia obrera. Para ello a su vez, es necesario el análisis de la posibilidad objetiva que tiene la clase obrera. Lukács sostenía que la teoría objetiva de la conciencia de clase es la teoría de la posibilidad objetiva. Es necesario conocer quiénes son aquéllos -- que tienen la posibilidad objetiva de acceder más fácilmente a la conciencia y la organización revolucionaria y cuáles son los determinantes de esa posibilidad.

En países como los latinoamericanos, caracterizados por su heterogeneidad estructural varios autores han concebido que el proletariado industrial constituye una aristocracia obrera, por estar mejor remunerado, por tener mayores prestaciones y porque se benefician de la superexplotación existente en los - sectores campesinos. Muchas veces también se le atribuye el carácter de aristocracia a ciertos sectores estratégicos de la -- clase obrera y de los beneficios relativos que ellos tienen con respecto a los sectores más atrasados y rezagados se deduce que son real o potencialmente traidores de clase.

Sin embargo, recorriendo la historia de lucha del movimiento obrero en América Latina vemos como han sido estos sectores estratégicos los más combativos.

Por otra parte, si bien se beneficia el proletariado industrial con respecto al campesinado por la superexplotación a

la que éste está sometido, y algunos sectores de la clase obrera que constituyen la vanguardia tecnológica se benefician con la - explotación de los sectores más atrasados, ello no significa que - existe una relación de explotación entre los distintos sectores. En términos de teoría de la explotación es a la inversa, puesto que son los trabajadores de estos sectores los que menos participan en el plusvalor que generan.

Es sumamente importante en términos políticos la falsa caracterización que se hace con respecto a los distintos sectores de la clase obrera. Más allá de las diferencias en cuanto al poder de cada uno de los sectores, sus intereses estratégicos son los mismos. También coinciden los intereses del proletariado con los del campesinado, puestos que ambos constituyen la fuerza de trabajo libre. Sobre el trabajo asalariado del campo y de la ciudad se asienta el sistema capitalista, ambos constituyen uno de los polos de la contradicción principal del sistema. Así como al trabajo esclavo lo suprimieron los que a él estaban sometidos, el trabajo asalariado también es una forma histórica de explotación que deberá ser suprimida por los que lo padecen. Contribuir a unificar los intereses de los asalariados, más allá de las contradicciones secundarias que pueden existir coyunturalmente es - una obligación de las organizaciones y de los hombres revolucionarios. Esta contribución a la unidad si bien se debe dar fundamentalmente en la práctica, debe ser explicitada también en la - teoría que debe buscar por un lado demostrar la unidad de los intereses del proletariado y del campesinado y debe intentar defi

nir las relaciones de poder del sindicalismo para encontrar quiénes son los que tienen la posibilidad objetiva tanto de desarrollar su conciencia revolucionaria como de vanguardizar el proceso de transformación socialista de la realidad. La teoría podría contribuir así para que las organizaciones revolucionarias intensifiquen su trabajo con aquellos sectores que no sólo tienen más posibilidad de organización y de desarrollar su conciencia sino con aquéllos que pueden presionar más al capital y/o al Estado.

Si no se conquista el poder sindical en América Latina y fundamentalmente en aquellos países de mayor desarrollo relativo, que tienen un proletariado industrial importante, los Estados Nacionales comprometidos con el desarrollo capitalista dependiente no lograrán nunca la soberanía política ni la independencia económica con respecto al capital transnacional, puesto que las políticas y los rumbos del desarrollo los seguirá definiendo la -- acumulación de capital a escala mundial y los países imperiales que determinan la actual división internacional del trabajo aliándose con las burguesías y oligarquías latinoamericanas.

En esos marcos, el nivel de presión y contradicción que el sindicalismo pueda oponer al Estado será definitorio para los procesos de transformación social que pretendan modificar sustancialmente la situación crítica en la cual se encuentran los países latinoamericanos provocada por los límites concretos del desarrollo capitalista dependiente.

En América Latina, quizás por su inserción temprana al sis

tema político o por la debilidad que tiene el movimiento obrero en su mercado de trabajo fragmentado y heterogéneo, el sindicalismo ha combatido al capital presionando más sobre el Estado y sus políticas económicas que sobre el capital mismo. Vale decir que las prácticas de lucha del movimiento obrero en América Latina se han dirigido fundamentalmente a presionar más sobre el Estado que sobre el capital privado. Tanto las estrategias del movimiento obrero como las respuestas que el capital o el Estado dan a su lucha se definirán fundamentalmente de acuerdo al poder de los distintos sectores y de la clase en su conjunto para ejercer presión sobre el Estado y su política económica.

A partir de ese reconocimiento se presentó como un aspecto de suma importancia conocer cuáles son los sectores que pueden ejercer más presión sobre el Estado. En la medida en que el Estado es el personero del modelo de acumulación de capital implementado, quedaba claro que aquellos sectores que fueran estratégicos para el modelo de acumulación serían aquéllos que podrían presionar más oponiéndole al Estado el poder de desestabilizar su política económica, la capacidad de paralizar el modelo de acumulación.

Por otro lado, observamos que los distintos modelos de acumulación determinaban relaciones de poder diferentes para los sectores que se iban convirtiendo en ejes del modelo con respecto a los que pasaban a ser secundarios y rezagados. En la actualidad observamos que en los países de mayor desarrollo relativo de la región, las industrias metalúrgicas, petroquímicas, petro

leras y eléctricas pasaron a ser fundamentales para los modelos de acumulación implementados y por otra parte coincidían en ser las industrias con mayor composición técnica de capital. Esto facilita la organización de los trabajadores en industrias que además concentran mayor cantidad de gente espacial y temporalmente y en las cuales, dada la creciente incorporación de tecnología requieren cada vez más mano de obra especializada y cuya parcialización en la tarea incrementa la socialización del trabajo y la colectivización de la conciencia. Vale decir se consolida cada vez más la situación particular que a partir del desarrollo industrial transforma al trabajador individual en trabajador - colectivo. La parcialidad de la tarea manifiesta claramente la imposibilidad de concluir el proceso de transformación individualmente y por lo tanto el carácter colectivo del trabajo.

Estas observaciones se transformaron finalmente en la hipótesis que guiaron la investigación y que intentaban mostrar la tendencia a que finalmente sería la vanguardia tecnológica del proletariado industrial, la que más posibilidad objetiva tiene en los países dependientes de acceder a la conciencia revolucionaria, de organizarse y de presionar sobre el Estado y el capital. Que son esos los sectores que cuentan con más poder sindical de presión y organización y por lo tanto deberían ser aquéllos a tomar en cuenta políticamente para encabezar un proceso de transformación social.

Se diseñó un modelo para medir el "arma absoluta" del - proletariado, como Mallet denominó a la capacidad que tiene la

clase obrera para desorganizar todo el sistema. A través del modelo se midió la capacidad de los distintos sectores económicos para presionar y enfrentar al Estado y/o al capital para el caso de México.

Las limitaciones del modelo son muchas y de diversa índole, tanto en cuanto a la información utilizada, como tasas de sindicalización muy agregadas, no actualizadas y no muy confiables, como a la capacidad que tiene cualquier modelo matemático para encerrar en su abstracta formalidad el devenir dialéctico de la historia social.

EL CASO MEXICANO

En México el partido de clase como arma fundamental de lucha contra el Estado capitalista no es aún realidad. La clase obrera no generó su partido. Ella atraviesa por una etapa de lucha sindical, lo cual no significa que se encuentra en un estadio anterior o inferior de lucha, como si éstas estuvieran determinadas a priori. Las organizaciones de la clase obrera son especificidades históricas de la necesidad permanente de mediación organizativa entre la iniciativa espontánea y la práctica, para lograr la efectividad de su acción. Por lo tanto las organizaciones no constituyen experiencias de validez universal sino que están condicionadas y determinadas históricamente.

Para poder analizar la estructura de poder de la clase obrera mexicana es necesario estudiar el poder de las organizaciones sindicales que han sido la expresión de sus luchas políticas económicas e ideológicas en relación al proceso histórico en su conjunto. En la medida en que su historia se explica a partir de la lucha de clases existente en todo sistema capitalista, se debe vincular la práctica de la clase obrera a la práctica del capital que determina políticas de acumulación diversas a lo largo de la historia.

Los modelos de acumulación en los países dependientes no han sido definidos autónomamente sino que se han encontrado permanentemente condicionados por la acumulación a escala mundial y fundamentalmente por las necesidades del capital de los países -

centrales que fueron definiendo la actual división internacional del trabajo. De acuerdo a ello, los modelos de acumulación de la periferia fueron cambiando en relación al desarrollo del capitalismo en los países centrales y a sus necesidades de capital.

El período que tomamos para el análisis (1960-1976) se integra en la última etapa del capitalismo monopólico definida como intercambio desigual a partir del monopolio que los países centrales ejercen sobre los medios de reproducción del capital, obstáculo principal en los países periféricos para una política de acumulación autónoma.

Se intentan definir las relaciones de poder sindical para el período habitualmente llamado de desarrollo estabilizador y de desarrollo combinado.

Entendemos que los modelos de acumulación definen procesos de producción y éstos determinan la base objetiva sobre la cual se asienta la clase obrera. De acuerdo a ello, periodizamos las luchas de la clase obrera y sus recursos de poder a partir de las etapas del desarrollo del capital.

El trabajo intenta definir cómo la inserción concreta de la clase obrera en el proceso heterogéneo de producción determina distintos niveles de organización, conciencia y poder de conflicto y por lo tanto prácticas de lucha diferentes.

En México como en la mayoría de los países dependientes, la diversificación productiva determinada fundamentalmente por

factores exógenos provocó un desarrollo desigual, sectorial y regionalmente, vale decir la actual heterogeneidad estructural entendida como la "cristalización de formas productivas, relaciones sociales y mecanismos de dominación correspondientes a diferentes fases y modalidades del desarrollo periférico pero coexistentes en el tiempo e interdependientes en su dinámica dentro de sociedades políticamente unificadas".*

Este proceso no es exclusivo de México, sino que caracteriza las modalidades específicas del desarrollo latinoamericano, determinando la formación y el comportamiento de las diferentes clases sociales.

Es en la esfera de la producción donde más se manifiesta la superposición de procesos tecnológicos modernos con algunos superados totalmente en los países centrales. En la producción, la superposición se manifiesta fundamentalmente en los diferentes niveles en la capacidad productiva, en los distintos grados de división técnica del trabajo en cada unidad productiva y en las escalas operativas que a su vez se expresarán en diferentes modalidades en las relaciones sociales.

Las distintas dimensiones en que se manifiesta la heterogeneidad estructural conferirán mejores posibilidades organizativas y de presión a aquellos grupos que por su escala concentren grandes contingentes laborales frente a aquéllos cuya peque

* Armando di Filippo y Santiago Jadue: La heterogeneidad estructural: concepto y dimensiones, en Trimestre Económico, N169, México, 1976.

ña escala determine el carácter disgregado de su accionar y debilitado de su poder.

A su vez los estratos más avanzados tecnológicamente implican una demanda diferenciada y selectiva de la fuerza de trabajo que se vincula con calificaciones específicas y con remuneraciones diferenciadas. Los diferentes estratos tecnológicos determinarán estructuralmente las posiciones y los niveles de poder de los distintos sectores marcando diferencias en cuanto a la capacidad de presionar al sistema político.

El poder de las organizaciones sindicales y el poder de conflicto sectorial se vincula entonces con los diferentes modelos de acumulación. Estos al determinar el desarrollo de ciertas industrias y sectores de la economía determinan también la distribución ocupacional, puesto que imponen en ellos la necesidad creciente de fuerza de trabajo. A su vez la concentración de ésta en dichos sectores ayudará a generar niveles de organización diferentes. Los sectores estratégicos o fundamentales de los diferentes modelos de acumulación serán los que adquieran mayor poder político en tanto organización sindical.

Existe también una relación entre la composición técnica del capital y el nivel de organización, lucha y cohesión de clase. Existe una asociación entre los sectores de mayor composición técnica de capital donde hay mayor productividad del trabajo con los niveles más altos de organización, de poder de conflicto ya sea latente o manifiesto así como de su posibilidad de acceder a un mayor nivel de conciencia.

Dado que en este modelo de acumulación en México, son los sectores estratégicos del modelo los que son más capital-intensivos, hay una relación entre la división internacional del trabajo que imponen los países centrales, los sectores estratégicos o claves del modelo de acumulación y los sectores de mayor productividad, con mayores niveles de organización, cohesión y poder político de las organizaciones sindicales respectivas.

La transformación de las relaciones laborales, de los procesos de trabajo y de los mercados de trabajo, a partir de la inserción de tecnología, y del progreso técnico determinará una -- transformación en el carácter de la acción sindical, sus reivindicaciones, estrategias y técticas de lucha.

Los sectores donde más se utiliza plusvalía relativa, más capital intensivos como son los metalúrgicos, eléctrico, petroquímico, petrolero y químico, tienen mejores salarios y gozan realmente de mayores beneficios sociales en relación ... resto de la clase obrera. Ello se explica si consideramos que en un proceso de industrialización cuando se trata de crear bienes de consumo durable o industria pesada, estos sectores de constituyen en - sectores hegemónicos logrando por esa razón un peso político incomparable. Sin embargo para explicar el nivel del salario no sólo hay que tener en cuenta que son sectores estratégicos del modelo de acumulación, la fuerza de trabajo requerida es más especializada y por lo tanto, su precio es más alto, la alta productividad de los mismos permite la elevación de los salarios sin afectar mayormente la tasa de ganancia, la masa salarial tiene poco peso relativo en los costos de producción y por lo tanto, también per-

mite la elevación de los salarios sin una disminución del beneficio.

Muchos son los determinantes del nivel salarial, por los cuales los sectores donde impera la plusvalía relativa tienen mejores salarios, sin embargo son los trabajadores objetivamente más explotados, puesto que la plusvalía que generan a partir del incremento de la productividad, es generalmente varias veces superior al incremento de su salario y por lo tanto su participación en el producto generado es menor.

La lucha de clases es permanente en la sociedad capitalista y está reconocida jurídica y socialmente como el conflicto de intereses entre el capital y el trabajo, siendo el principio estructural del mercado de trabajo. José María Maravall* diferencia entre conflicto latente y conflicto manifiesto, explicando que la diferencia estriba en factores coyunturales que no eliminarían el conflicto, sino que inciden sobre su materialización.

Hay diferentes formas en las cuales se puede manifestar el conflicto latente. La huelga como forma específica de conflicto no es la única forma de manifestación del conflicto de intereses, que es lo que llamamos conflicto latente. La negociación también es una meterialización de este conflicto. Negociación y conflicto son estrategias diferentes que adoptan los trabajado

* José María Maravall, Desarrollo económico y clase obrera. Ed. Ariel, Barcelona, 1970.

res organizados y que dependerán de la evaluación que ellos hagan de su poder estructural y coyuntural en relación con su adversario.

Por lo tanto para explicarse las estrategias hay que abordar el análisis del poder concreto estructural y coyuntural que poseen los diferentes sectores. El poder coyuntural supondrá analizar el poder del sector con respecto al adversario con el que mantiene el conflicto en el periodo analizado.

El poder estructural que poseeen las distintas organizaciones sindicales de los diferentes sectores podemos escindirlo analíticamente en el poder de la organización, la cohesión de clase y el poder económico del sector que conjuntamente con el poder político que todos ellos representan y la relación coyuntural con el adversario, llegarán a explicar las estrategias adoptadas, explicando el poder del conflicto.

Los análisis más usuales de los conflictos se refieren a los conflictos manifiestos, a una materialización específica del conflicto latente. Sin embargo, es imposible predecir el movimiento que realizará una organización. Lo único que se puede sistematizar son los condicionantes de las fuerzas en conflicto, los recursos de poder con que cuentan los medios y el espacio de estrategias en su conjunto.

La división capitalista del trabajo, la permanente incorporación de tecnología al proceso de producción determina proce-

sos de trabajo concretos y somete en formas diversas al trabajador planteando problemáticas diferentes a los sectores dinámicos que a los sectores tradicionales, transformando las relaciones laborales, los puestos de trabajo, etc., y de acuerdo a ello la acción sindical deberá transformar su estrategia y reivindicaciones. En la medida que es la praxis social la que determina la -- formación de la conciencia, en la memoria de la clase obrera, su praxis social es in escindible, vale decir no existe la práctica económica por un lado, y la práctica política por otra. Por lo tanto, en la formación de la conciencia, la práctica de lucha -- que tuvo el sector o la clase es fundamental, y ésta al no ser - espontánea se vincula sustancialmente con los recursos de poder con que cuentan los distintos sectores.

Para Maravall, la solidaridad colectiva aumenta con el desarrollo industrial. Esta, a su vez, permite aumentar la organización y coordinar las diferentes acciones. La solidaridad será la que constituya a la clase trabajadora como actor social. La - conciencia obrera se politiza cuando ya los procesos laborales no poseen autonomía, sino que derivan del propio poder político y por otra parte se dirigirá contra el poder político a medida - en que éste se concentre junto al poder económico.

Un análisis del nivel de "conflictividad" latente de un sector o de la clase se debe centrar en el análisis de la situación objetiva que atraviesa la clase o el sector. A partir de - ella, se pueden encontrar los intereses objetivos que serán los determinantes en última instancia del comportamiento.

Las condiciones objetivas en las cuales están inmersos los trabajadores son las que les permiten la toma de conciencia del desfase entre las posibilidades existentes en la sociedad y la condición en que se encuentran. La no correspondencia entre la conciencia de las posibilidades y la situación concreta condiciona el nivel de conflictividad latente.

La técnica, que permite el dominio del hombre sobre la naturaleza, le brinda conciencia de ese poder, tanto frente a la materia que transforma, como frente a las fuerzas sociales en las cuales se ve inscrito. Será ese poder el que le otorgue al trabajador colectivo el conocimiento de su interés objetivo, (latente) y el que acorte cada vez más la distancia entre el interés inmediato y el interés latente, permitiendo vislumbrar el desfase entre la situación objetiva y la situación posible.

La práctica de tal poder funciona como escuela de poder, de administración y gestión, al mismo tiempo que amplía y modifica las reivindicaciones necesarias para la resolución de los problemas que plantea el progreso técnico.

Rosa Luxemburgo* señalaba que el surgimiento activo práctico de la conciencia de clase es histórico, surge sólo con una aguda crisis de la economía. Mientras tanto, ésta será una suma ideal de exigencias puestas a los problemas y las luchas del día. Así como la crisis permanente del capitalismo es latente, la con

* Rosa Luxemburgo: Huelga de masas, partido y sindicato. Pasado y Presente No. 13, Siglo XXI, Bs. As., 1975.

ciencia de clase será hasta cuando el proceso histórico lo exija, teórica y latente, será "mera conciencia". Por lo tanto, en su estado latente manifestará el conflicto de intereses latentes.

Las estrategias del sindicalismo, tanto la negociación como el conflicto, pueden ser ambas entendidas como una manifestación de la misma situación: la combinación específica del poder sectorial y del poder de la clase en general. El diseño consciente de una estrategia supone la evaluación de las relaciones de fuerzas sociales, y de la fuerza concreta con que cuentan los distintos sectores obreros. El poder latente de conflicto obrero se basaría en una combinación de los recursos de poder que es capaz de movilizar el sector así como de las fuerzas sociales que tiene que enfrentar.

Juan Carlos Torre y Silvia Sigal señalan que el comportamiento más político de la acción sindical es el del sector más organizado puesto que, los sectores no ligados a la industria o a la empresa intentan más bien escapar a la amenaza de la marginalidad que de combatir la explotación .

José María Maravall también señala que "la valoración de la propia situación que pueden llevar como consecuencia al conflicto presupone un mínimo de bienestar. Una mínima libertad es necesaria para que la acción pueda nacer"**.

Efectivamente, el desarrollo produce un aumento de las alternativas de elección de todo orden, una superación de la lucha

* Juan Carlos Torre y Silvia Sigal, "Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América Latina". Mimeo, CLACSO, 1977.

** José María Maravall, Desarrollo económico y clase obrera, Ed. Ariel, Barcelona, 1970.

por la supervivencia que al satisfacer las necesidades más primarias incrementa el deseo de cambio a partir del cual los sectores más avanzados de la clase obrera son satisfechos cada vez menos por las modalidades tradicionales. La potencialidad de la acción y del conflicto aumentan cuando los trabajadores pueden escoger, cuando conocen una diversidad de alternativas.

La corporativización del movimiento obrero mexicano, su legislación social, además de impulsar una fuerza nueva, creó el marco institucional para conservar el derecho de definir el alcance de su actividad reivindicativa y política. Por lo tanto, la trayectoria del movimiento obrero y su carácter heterogéneo, deriva tanto de su heterogeneidad estructural como de constituirse en un reflejo de la ambigüedad de su situación, que por un lado es órgano de defensa de los trabajadores y por otro es la extensión del Estado mismo. La historia del movimiento sindical mexicano será como dice Torre, "La historia de las tensiones entre las reivindicaciones de clase de la que es portador y su respaldo a la acción del Estado a través del cual se lleva a cabo la integración política de los trabajadores urbanos"*.

La estrategia de la clase, así como la de los diferentes sectores, en tanto evaluación consciente de la relación de fuerzas, se elaborará en relación al poder concreto que los sectores y la clase tienen frente al poder con el cual se enfrentan. El poder potencial de la clase obrera, condiciona y restringe los

* Juan Carlos Torre, op.cit.

comportamientos posibles en las diferentes coyunturas.

El poder latente de la clase obrera descansará básicamente en el poder interindustrial del sector en el cual trabaja, en el grado de desarrollo que haya alcanzado la conciencia de clase proletaria, en la forma específica de la organización y en el espacio que ocupa en el sistema socio-político.

El modelo de medición del poder estratégico estructural pretende representar el poder latente asociado a cada uno de los sectores de la economía y la capacidad que tendría el movimiento obrero organizado para movilizarlo.

La práctica del poder de la clase se constituye en escuela para el sindicalismo y esta práctica se da en dos dimensiones fundamentalmente, a través del progreso tecnológico y de su inserción dentro del Estado.

En la industria los sectores tecnológicamente avanzados y la práctica en el proceso productivo correspondiente le brindará el conocimiento del proceso que plantea necesariamente nuevos problemas y necesidades que a su vez se transforman en voluntad de control sobre las condiciones de trabajo, del ejercicio del trabajo así como de control sobre la gestión de la empresa.

Por otra parte, la participación en el Estado y la presión que debe ejercer el sindicalismo para influenciar en las decisiones nacionales también constituye una escuela de poder, una prefiguración de administración gestión y de programación económica y política a nivel nacional. Más aún, si el sindicalismo se

constituye en escuela de poder, es en gran parte por ser órgano de poder cuya práctica se ejerce al interior del sistema político. Lo único necesario es no confundir el fin con los medios. El sindicalismo no es un fin, es una de las formas de lucha del movimiento obrero para conquistar su completa emancipación.

Por eso Rosa Luxemburgo decía que el "movimiento sindical es una parte del movimiento socialista. Que tenga el coraje de ser lo que es"*.

Observando la situación de los diferentes sectores de la producción en el período 1960-1976**, comprobamos el predominio de la gran empresa en el sector dinámico, la mayor concentración en este sector y en la gran industria en cuanto al valor de la producción, en cuanto al capital invertido y al total de las remuneraciones. El beneficio por persona ocupada es varias veces superior en estos sectores que en los sectores tradicionales. Pudimos observar también la importancia de la inserción de diferentes tipos de tecnología para la determinación del número de personal ocupado y del tamaño de la industria, así como del valor de la producción superior en donde la tecnología de punta está inscrita y vinculado al capital extranjero.

La situación estructuralmente superior de estos sectores se vincula íntimamente con la posición estratégica que tienen en el modelo de acumulación que se reflejará en el poder interindustrial

* Rosa Luxemburgo: Huelga de masas, partido y sindicatos, Pasado y Presente, Bs. As., 1975, p. 115.

** Véase Ana Jaramillo: Desarrollo económico y poder sindical. Flacso. México. 1978.

de los distintos sectores de la economía. Este poder interindustrial será fundamental como recurso, es el poder de conflicto latente con el que cuentan las organizaciones obreras para enfrentar al capital. La vanguardia tecnológica cuya situación estructural le confiere una situación privilegiada en el sistema político tendrá también un mayor poder estratégico latente.

EL PODER INTERINDUSTRIAL DE LOS DIFERENTES SECTORES DE LA PRODUCCION

Desde la creación del análisis de insumo producto formulado por Wassily Leontief, hasta nuestros días, la economía interindustrial o los análisis empíricos centrados en el estudio de la interdependencia entre las unidades productivas de una economía, han tenido casi un único objetivo que podríamos definir como la voluntad de superar el liberalismo económico sometido al libre juego de la oferta y la demanda, para poder realizar la programación lineal y resolver todos aquellos problemas provenientes de la interdependencia industrial.

En definitiva, podemos decir que surge como una de las respuestas teóricas que tratan de dar solución a situaciones críticas surgidas de una economía librada a la lógica del capital privado. Surge entonces como base necesaria para cualquier economía planificada y es por lo tanto de la mayor utilidad para

los que detentan el poder de decisión en política-económica. En general, se sostiene que "la economía interindustrial se ocupa del análisis cuantitativo de la interdependencia de las unidades de producción y consumo de una economía moderna. Estudia en particular las interrelaciones que existen entre los productores en su carácter de compradores de sus producciones mutuas, como consumidores de recursos escasos y como vendedores a los consumidores finales"*.

El modelo propuesto analiza las interrelaciones entre los productores, ya no como compradores de producciones, o sea, desde el punto de vista del empresario o de la unidad productiva que debe vender y consumir de otras unidades, sino de las interrelaciones entre los verdaderos productores, o sea, de los trabajadores como vendedores de su fuerza de trabajo, frente a los compradores de su producto, que serán, tanto el empresario privado para el cual trabaja, como comprador directo, como los empresarios o empresas de aquellas ramas que consumen el producto ya terminado de la fuerza de trabajo empleada en otro sector.

En otras palabras, muestra el poder de los trabajadores de los diversos sectores a partir del grado de eslabonamiento industrial, o sea, del porcentaje de poder que les otorga el constituir un porcentaje importante del valor de producción de otros sectores. Más aún, veremos el poder que le otorga la situación privilegiada de poder producir a partir de su paralización, un cuello de botella de la interdependencia industrial.

* Hollis B. Chenery y Paul G. Clark: Economía interindustrial, FCE. México. 1964.

Veremos entonces el poder de conflicto latente de un sector a partir del supuesto de que parte de su producción es necesaria para el funcionamiento del sistema económico considerado como un todo. Las mayores o menores consecuencias de su posible paralización, le brindan a ese sector un recurso de poder sumamente importante para la construcción de su estrategia como organización obrera, para entrar en conflicto manifiesto o para negociar. También nos permite entender la consecución o no de los objetivos propuestos con mayor o menor facilidad a partir del "arma absoluta"* con que cuentan, puesto que si bien no es explícita o quizás no sean plenamente conscientes ni los que la poseen ni los que se enfrentan a ella, creemos que está implícita en las formas de lucha y en las respuestas diferenciales que el capital ofrece a los sectores más poderosos. La matriz de insumo producto contendría potencialmente una sistematización de este poder, que de una manera quizás más intuitiva conocen tanto los trabajadores como los capitalistas.

Cuando se busca la planificación con estudios interindustriales enfatizan el lado de la demanda. Analizan los efectos que tendría sobre la producción global e interindustrial un cambio en los niveles y composición de la demanda. Nosotros analizamos las consecuencias que tendría para la economía un cambio brusco en la oferta sectorial.

* Mallet llama "arma absoluta" a la capacidad de desorganizar todo el sistema, que para él, sólo es utilizable en un conflicto de clase generalizado cuando el poder y las clases dominantes quedan aisladas. Véase Mallet, "Control obrero, partido y sindicato" en Pizzorno et.al., Economía y política en la acción sindical, Pasado y Presente, No. 44, Siglo XXI, Bs. As. 1973.

Se observan las consecuencias de que un sector produzca "0", o sea que un sector no ofrezca nada a sus consumidores. Quedará entonces definido el poder latente del sector a partir de la mayor o menor capacidad de estrangulamiento del conjunto de la economía.

Podemos construir una matriz que sólo compute los efectos directos o de primera instancia, que llamaremos matriz A.

La matriz A, sólo computa los efectos directos, utilizando la fórmula $a_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_j}$, lo cual significa que dividimos lo que el sector i le vende al sector j por el total del valor de producción del sector j, o sea muestra qué porcentaje de producción del sector j depende de las ventas que le hace el sector i.

Sin embargo, se puede construir también una matriz que compute efectos directos e indirectos (no sólo los efectos de primer orden).

Cada sector tiene un coeficiente de poder determinado. Ese coeficiente mostrará los efectos directos e indirectos sobre el conjunto de la economía que traería la paralización de cada sector. Se recogen todos los efectos en un solo coeficiente, puesto que:

$$A\,(I-A)^{-1} = A^2 + A^3 + \ldots\ldots\ldots$$

Luego, para poder recoger la importancia relativa de los sectores afectados, se pondera a $(I-A)^{-1}$, por el sector B, que defi-

ne la importancia relativa de cada sector dentro del conjunto de la economía en la producción total.

Por lo tanto, el coeficiente es producto de la matriz A, por la matriz $(I-A)^{-1}$ ponderada por la importancia relativa de los sectores a los que afecta. Este coeficiente nos dará el poder estratégico estructural latente.

También hemos tomado un indicador de cohesión de clase, la tasa de sindicalización (C)*, para ponderar el poder interindustrial (que se refiere al poder estructural) por el nivel de organización que sería el que podría movilizar ese poder latente y objetivo de un determinado sector.

Por lo tanto, el coeficiente último (D) al que hemos llegado, se refiere al poder de conflicto latente de un determinado sector que resume:

A. El poder interindustrial (sus efectos directos)
B. El poder interindustrial (sus efectos indirectos)
C. La importancia relativa dentro del conjunto de la economía, de los sectores afectados.
D. El nivel de cohesión de clase o de organización de cada sector.

Todos estos recursos de poder afectarán positivamente en el nivel de poder del conflicto del sector en cuestión.

* Tomado de Juan Felipe Leal y José Woldenberg, "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos" en Cuadernos Políticos, No. 7, Enero-Marzo, Ed. ERA, México, 1976.

Análisis y relevamiento de los factores más importantes de la matriz (Véase cuadro anexo)

La matriz* construida recoge el poder interindustrial posible de utilizar por las organizaciones obreras. Por lo tanto, en el análisis del poder latente interindustrial, no sólo cuenta el coeficiente construido y la cantidad de sectores a los cuales afecta, sino el nivel o grado de organización que el sector en cuestión posee.

Observamos primero los sectores que tienen un alto poder interindustrial, y que sin embargo su escaso nivel organizativo hace que éste disminuya en forma significativa. Ellos son, el comercio, la agricultura, la ganadería y alquiler de inmuebles.

El comercio que tiene el más alto coeficiente .044550, al contar con una bajísima tasa de sindicalización, un 3.0%, disminuye significativamente su poder pasando a ocupar la posición 58 una vez que se ha ponderado por el nivel de organización, con un coeficiente de 0.013365.

La agricultura que ocupa el segundo lugar en cuanto al poder interindustrial, con un coeficiente de .028477, al ser ponderada por el nivel de organización pasa a ocupar la posición 34 con un coeficiente de 0.085430. A la ganadería que ocupa el cuarto lugar con un coeficiente de .017705 su bajo nivel de organización le disminuye su poder pasando a ocupar el lugar 44 con un -

* La matriz utilizada es la de la Secretaría de Programación y Presupuesto de 1970.

coeficiente de 0.053116. Lo mismo sucede con el sector alquiler de inmuebles. Este sector es muy particular y sus características impiden hablar de tasa de sindicalización puesto que sería imposible hablar de poder de conflicto o de organización de clase obrera. Ello hace que si bien en cuanto al eslabonamiento interindustrial al interior del sistema ocupa en principio el noveno lugar, al no poder ponderar el coeficiente, todo su poder se refiere al poder estructural, el cual sería imposible de movilizar y por lo tanto, pasa a ocupar la posición 72.

De esta forma al entender que el poder interindustrial latente aparte de combinarse con otros recursos se debe potenciar con el nivel o grado de organización, el altísimo poder interindustrial se relativiza y disminuye en el caso de los servicios, de las actividades primarias y del comercio.

Varias són las razones que explican el bajo nivel de organización de estos sectores.

Theodore Shanin* decía que el campesinado era una "clase poco clasista". Lo que ocurre con respecto al campesinado lo podemos hacer extensivo al sector servicios y comercio, para comprender quizás cómo surge la conciencia de clase más arraigada dentro del proletariado industrial al cual E. J. Hobsbawn** llama "clase muy clasista".

* Theodore Shanin:"The peasentry as a political factor", Social Review. XIC, 1966.

** E. J. Hobsbawn: La conciencia de clase en la historia en Aspectos de la Historia y la conciencia de clase, UNAM, Méx. 1973.

En primer lugar, podemos señalar la inexistencia de relaciones económicas mutuas entre los miembros del campesinado como del sector servicios y comercio. Por otra parte, tampoco existe concentración espacial como en la clase obrera industrial, están disgregados espacialmente y no viven como realidad social básica de su existencia, la pertenencia a un grupo de cooperación mutua, vale decir su modo de producción específico no determina al interior del espacio productivo la división capitalista del trabajo, característica del sector industrial.

Creemos que el planteo de los grados de cohesión de clase es correcto y en ese sentido podríamos hablar de la clase obrera industrial como más cohesionada con respecto al campesinado, o a los empleados del sector servicios o comercio y uno de los fundamentos de la cohesión es justamente la subsunción real del trabajo al capital en la industria, en la cual ésta impone la definición de una clase a partir de la concentración de capital y la incorporación masiva de la tecnología al proceso de producción, que aparte de requerir la fuerza de trabajo como mercancía, requiere procesos de trabajo específicos y por lo tanto agrupa cualitativa y cuantitativamente la fuerza de trabajo bajo la división capitalista del trabajo y bajo la lógica de la fábrica que ésta impone.

Por lo tanto no es casual encontrar los altos niveles de sindicalización en los sectores que constituyen la clase obrera industrial y dentro de ella, en los sectores de alta composición técnica de capital.

Si observamos la matriz de poder estratégico estructural latente vemos los coeficientes más altos de poder interindustrial ya ponderados por la tasa de sindicalización en la columna "D".

El poder más alto, lo tiene el sector transporte con --- 1.104170 seguido por la extracción de petróleo, refinación de petróleo, industrias básicas del hierro y el acero, electricidad y minerales metálicos no ferrosos.

Ahora que poseemos un coeficiente de poder latente, podemos relacionarlo con el nivel de las remuneraciones y prestaciones de los diferentes sectores. Ello nos indica la gran relación existente entre el poder interindustrial y el logro de los objetivos inmediatos propuestos.

No debemos relacionar sólo las formas diferenciales de lucha, sino también las conquistas, el logro de los objetivos propuestos, con el poder concreto de los sectores.

En el caso de las prestaciones son los sectores con mayor poder interindustrial los que obtuvieron mayores prestaciones en el período 1960-1968*, ante lo cual podemos inferir la importancia del poder interindustrial sobre el nivel de las prestaciones, dado que los sectores más conflictivos no logran mayores conquistas a pesar de entrar en conflicto manifiesto én forma mucho más asidua que los sectores metalúrgicos, transportes, eléctrico y - petrolero. Esto parece indicar que los sectores más conflictivos

* Véase Ana Jaramillo: Desarrollo económico y poder sindical, Tesis de Maestría. FLACSO, México, 1978.

no cuentan con recursos de poder fundamentales (poder interindustrial, poder económico) como para lograr sus objetivos a pesar de su práctica combativa.

Podemos observar entonces cómo los recursos de poder con los que cuente la organización sindical (dentro de los cuales son fundamentales el poder estratégico estructural latente, y la cohesión de clase), posibilitan o facilitan el logro de los objetivos inmediatos como son el nivel de las remuneraciones y de las prestaciones.

El poder político

Si la acción sindical se desenvuelve siempre en relación a la estructura de poder, el sindicalismo mexicano, las organizaciones obreras corporativizadas le dan a su acción un carácter fundamentalmente político. Constituyen de hecho la expresión política del movimiento obrero en el seno del Estado.

El funcionamiento del sindicalismo en la estructura de poder, hace que tanto las reivindicaciones por un mejoramiento de las condiciones de trabajo, como las salariales reciban un contenido político en cuanto compromete a la representación obrera en la lucha que libra al interior de dicha estructura. Por otra parte, a pesar que en ocasiones se planteen crisis de representatividad sindical, la capacidad de movilización que poseen las direcciones, les otorga representatividad frente al Estado, lo cual a su vez constituye uno de los recursos de poder más visibles del sindicalismo mexicano para las negociaciones a nivel

nacional.

Por de pronto, las direcciones sindicales con capacidad de movilización objetiva, representan frente al Estado un poder relativamente unificado y centralizado con el cual dialogar, a la vez que su posición en el gobierno, explica la mayor incidencia del sindicalismo a nivel político y contraactual que en la organización del trabajo.

Su situación en el sistema político, como control de la fuerza laboral, refuerza aún más el doble carácter del sindicalismo en general.

Por una parte, las funciones institucionales del sindicato, la legalidad de la cual son portadores, limitan la capacidad de impugnación de la sociedad de clases, en la cual surge y funciona y a la cual en cierta forma expresa. Por otra parte, al estar incorporado al sistema político, tiene que defender los intereses de la clase que representa, pero formando parte al mismo tiempo de la estructura de poder que responde a la lógica de acumulación capitalista.

Frente al sindicalismo no corporativizado entonces, el sindicalismo mexicano tiene un doble límite para su accionar, o dicho de otra manera, se acentúa su carácter dual, en primera instancia por su situación isntitucional estructural en defensa de una legalidad impuesta por el sistema capitalista, como todo sindicalismo y en segunda instancia, por formar parte de la estructura de poder.

La mayoría de los análisis de la política laboral en México, tienden a mostrar que existe más libertad de huelga en aquéllas actividades económicas que no están en la jurisdicción de las autoridades federales.

Sin embargo, la libertad de huelga está en relación inversa al poder de huelga. El poder de huelga reside justamente en las actividades económicas estratégicas del modelo de acumulación, hecho por el cual es a los sectores transporte, petróleo, electricidad y metalúrgico, que a su vez son de jurisdicción federal, a los que el Estado está más interesado en controlar y someter a mediación, para contar con la garantía de orden necesario para la planificación económica.

En todo caso, ello es lo que nos explica las formas de lucha diferenciales de acuerdo a la relación que las distintas organizaciones mantienen con el sistema político y a los recursos de poder con que cuentan.

Los sindicatos más controlados por el Estado tienen una práctica menos conflictiva que aquéllos menos controlados, lo cual no implica que sean menos conscientes de sus intereses y tampoco dice nada con respecto a su combatividad. Lo único que implica es un uso diferente de sus recursos de poder, entre los cuales se encuentra su poder de conflicto manifiesto. Sin embargo, a pesar de producir menos conflictos o huelgas, como se tiende a señalar, son justamente los sindicatos más controlados, más poderosos -la industria eléctrica, metalúrgica, el transporte y el petró

leo- los que consiguen o logran sus objetivos, no sólo en cuanto al nivel de las remuneraciones, sino también en cuanto al nivel de las prestaciones.

Esto nos muestra que logran sus objetivos en defensa de sus intereses mediante un uso diferente de sus recursos de poder, lo cual indica simultáneamente, no sólo conocerlos, sino la elaboración consciente de las formas de lucha o presión más eficaces para lograr sus conquistas mediadas frente al Estado. Implica por lo tanto, el conocimiento del espacio de estrategias correspondientes y no un supuesto carácter traidor o aristocrático.

Para conocer el poder de las organizaciones sindicales en el sistema político, es necesario conocer los recursos de poder con que cuentan, que es fundamentalmente el poder de conflicto latente, determinado por el poder económico estructural, el poder interindustrial, la cohesión de clase y el poder político.

Como se dijo en un principio, el modelo de medición está lejos de reflejar la riqueza de los movimientos sociales que en tanto históricos y dialécticos, serán siempre inaprehensibles a priori. Sólo se pretendía una aproximación a los niveles de contradicción existentes en los distintos sectores obreros, para intentar definir tendencias estructurales, pero en la plena conciencia de que será la praxis social la que defina los acontecimientos y por lo tanto el resultado final del movimiento tendencial. Para las organizaciones revolucionarias y sus intelectuales orgánicos cuyo objetivo es la transformación socialista de

la sociedad, que reconocen al proletariado como el protagonista de la liberación social y que pretenden constituirse en organizaciones de la clase obrera, creemos que puede ser de utilidad conocer dónde residen los mayores niveles de contradicción en una sociedad de clases dependiente, quiénes tienen el mayor poder de presión frente al capital y quiénes cuentan con más posibilidades objetivas de desarrollar la conciencia y la organización revolucionaria. El modelo de medición propuesto puede ser aplicado al resto de América Latina. Los sectores estratégicos con más poder de conflicto variarían de acuerdo a la especificidad de la formación económico-social que se trate.

POSICION 1	$A(I-A)^{-1}B$	C	POSICION 2	$D=A(I-A)^{-1}B$
Comercio	.044550	3.0	1. Transporte	1.134179
Agricultura	.028477	3.0	2. Extrac. Petról. y Gas	1.054392
Ind.Bás.del Hierro yAce	.021331	37.0	3. Ref. de Petróleo	0.951507
Ganadería	.017705	3.0	4. Ind.Bás.de Hierro yAce.	0.789236
Extrac. de petróleo	.013415	78.6	5. Electricidad	0.659846
Transporte	.013006	84.9	6. Min. Metál. no Ferrosos	0.635853
Otros servicios	.012500	10.6	7. Papel y Cartón	0.430712
Refinación de Petróleo	.012233	78.6	8. Hil. y Tej.deFib.Bland.	0.332962
Alquiler de inmuebles	.012139	0.00	9. Otros Prod. Metálicos	0.231642
Papel y Cartón	.011641	37.0	10. Carr. y Pat. Automotri.	0.207600
Serv. Financieros	.009861	10.6	11. Otras Ind. Químicas	0.196550
Hil y Tej.Fibras Bland.	.008999	37.0	12. Alimentos para animales	0.195358
Serv. Profesionales	.008124	10.6	13. Res.Sint.Plast.FormArt.	0.191836
Min. metál. no ferrosos	.008090	78.6	14. Imprentas y Editoriales	0.185030
Electricidad	.006740	97.9	15. Otr.Prod.Min.No Metálic.	0.174396
Otros Prod. metálicos	.006261	37.0	16. Comunicaciones	0.163602
Carr. y part. automotr.	.005611	37.0	17. Mol.Nix.y Prod.Maíz	0.162462
Otras.Ind. Químicas	.005313	37.0	18. Ind.Bás.deMetal.No ferr.	0.161022
Alimentos para animales	.005280	37.0	19. Cant.Arena Grava y Arc.	0.152322
Res.sint.plast.yfib.art	.005184	37.0	20. Carbón y Derivados	0.141997
Imprentas y Editoriales	.005001	37.0	21. Aserraderos Incl.Triplay	0.138838
Otrprod,min.no metálic	.004713	37.0	22. Productos de Hule	0.136880
Mol.Nixt. y prod. maíz	.004391	37.0	23. Acei.yGra.Veg. y Comest.	0.131999
Ind.bás.de met.no ferro	.004352	37.0	24. Química básica	0.120919
Aserr.incluso triplay	.003752	37.0	25. Otr.Mineral.no metálic.	0.120206
Productos de Hule	.003699	37.0	26. Mineral de Hierro	0.118574
Servs. de esparcimiento	.003666	10.6	27. Petroquímica Básica	0.107240
Aceit.y gras.veg.comest	.003568	37.0	28. Servs. Financieros	0.104526
Química Básica	.003268	37.0	29. Products. Medicinales	0.103359
Restaurantes y Hoteles	.003192	10.6	30. Abonos y Fertilizantes	0.098903
Petroquímica Básica	.002898	37.0	31. Maq. y equip. no electr.	0.097859
Prodts. medicinales	.002793	37.0	32. Artcs. de Plástico	0.090184
Abonos y Fertilizantes	.002673	37.0	33. Servs. Profesionales	0.086112
Maq. y equip.no electr.	.002645	37.0	34. Agricultura	0.085430
Silvicultura	.002479	3.0	35. Mol.Trigo y sus Products	0.084357
Arts. de plástico	.002437	37.0	36. Prodcts.Cárnicos y Lact.	0.078052
Mol.trigo y sus products	.002280	37.0	37. Cuero y sus Productos	0.072852
Produts.cárnicos y lact	.002110	37.0	38. Cemento	0.067295
Cuero y sus productos	.001969	37.0	39. Otr.equip.y apar.electr.	0.067157
Canteras,arena,grav,arc	.001938	78.6	40.Hil.yTej.defib.duras	0.063881
Comunicaciones	.001927	84.9	41. Azúcar y sus Productos	0.058220
Cemento	.001819	37.0	42. Otr. Products. Aliment.	0.058043
Otr.equp.y apart.eléctr	.001815	37.0	43. Vidrio y sus Productos	0.056126
Carbón y derivados	.001807	78.6	44. Ganadería	0.053116
Hilado y tej.de fib.dur	.001727	37.0	45. Otr.Indus.de la Madera	0.050710
Azúcar y subproductos	.001574	37.0	46. Equip.y Acc.Electrónic.	0.050334
Otrs.Products.alimentic	.001569	37.0	47. Otrs.Indus.Manufacturer.	0.044030
Otrs.Minerales no metál	.001529	78.6	48. Servs. Esparcimiento	0.038856
Vidrio y sus Productos	.001517	37.0	49. Prodcts. Metál.Estructu.	0.036835
Mineral de Hierro	.001509	78.6	50. Procesamiento de café	0.035162
Otrs.Indus.de la madera	.001371	37.0	51. Restaurantes y Hoteles	0.033850
Equip.y acc. electrónic	.001360	37.0	52. Vehículos automóviles	0.033747
Otrs.Induts.Manufacture	.001190	37.0	53. Maq.y equip.Electrónic.	0.031895
Servicios Médicos	.001104	10.6	54. Otrs.Indust. Textiles	0.030033
Prodcts.Metál.estructur	.000996	37.0	55. Prendas de vestir	0.025259

OSICION 1	$1-B$ $A(1-A)^{-1}$	C	POSICION 2	$1-B$ $D=A(1-A)^{-1}$
ehículos automóviles	.000912	37.0	57.Jab.Deterg.perf.y cosmét.	0.016455
aza y pesca	.000837	3.0	58. Comercio	0.013365
aq. y aparat. eléctric	.000862	37.0	59. Otros servicios	0.013250
trs. Indust.Textiles	.000812	37.0	60. Otrs.equp.y mat.de trans	0.012450
rendas de vestir	.000683	37.0	61. Mueb. y acc. metálicos	0.011827
erveza	,000554	37.0	62. Servicios Médicos	0.011700
Jab.deterg.perf. y coms	.000445	37.0	63. Aparts.Electrodomésticos	0.007695
Otrs.equip.y mat.transp	.000336	37.0	64. Selvicultura	0.007436
Muebl.y acc. metálicos	.000320	37.0	65. Envasado de frut.y leg.	0.004685
Apart.electro-doméstic.	.000208	37.0	66. Tabaco y sus productos	0.003766
Env. de frutas y legum.	.000127	37.0	67. Caza y pesca	0.002510
Tabaco y sus productos	.000102	37.0	68. Refresc. embotellados	0.000790
Refrescos embotellados	.000021	37.0	69. Bebidas alcohólicas	0.000535
Bebidas alcohólicas	.000014	37.0	70. Servicios de Educación	0.000074
Servicios Educación	.000007	10.6	71. Construc. e instalacion	0.00000
Construc. e instalacs.	.000000	26.4	72. Alquiles de inmuebles	0.00000

1960

JADRO 2

POSICION 1	1-B $A(I-A)^{-1}$	C	POSICION 2	1-BC $D=A(I-A)^{-1}$
Comercio	.07880	3.0	1. Petróleo	4.65705
Petróleo	.05925	78.6	2. Transporte	1.36774
Agricultura	.05920	3.0	3. Minas metálicas	1.10119
. Metálicas básicas	.02017	37.0	4. Metálicas básicas	1.07929
. Otros prod. Alimen.	.02062	37.0	5. Electricidad	0.96334
. Alquiler de inmueb.	.02054		6. Otros prod. Aliment.	0.76294
. Transporte	.01611	84.9	7. Molienda trigo	0.57757
8. Molienda trigo	.01561	37.0	8. Papel	0.51948
9. Papel	.01404	37.0	9. Prod. min. no metal.	0.43253
10. Minas metálicas	.01401	78.6	10. Min. no metálicos	0.42523
11. Prod. min. no met.	.01169	37.0	11. Prod. metálicos	0.31820
12. Otros servicios	.01084	3.0	12. Hilado y tejido	0.30858
13. Electricidad	.00984	97.9	13. Textiles	0.26233
14. Ganadería	.00864	3.0	14. Imprenta, editorial	0.24457
15. Prod. metálicos	.00860	37.0	15. Madera y corcho	0.24050
16. Hilado y tejido	.00834	37.0	16. Productos químicos	0.24050
17. Serv. de crédito	.00715	3.0	17. Comercio	0.23640
18. Textiles	.00709	37.0	18. Otras ind. químicas	0.19092
19. Const. e instalac.	.00670	26.4	19. Const. Rep. Maq. Eléc.	0.18648
20. Imprenta. editorial	.00661	37.0	20. Hule	0.18241
21. Madera y corcho	.00650	37.0	21. Cuero	0.17797
22. Prod. químicos	.00650	37.0	22 Agricultura	0.17760
23. Silvicultura	.00574	3.0	23. Const. e instalac.	0.17688
24. Min. no metálicos	.00541	78.6	24. Abonos y fertiliz.	0.16391
25. Otras ind. químicas	.00516	37.0	25. Fibras sint. plasti.	0.13727
26. Const. Rep. Maq. Elec	.00504	37.0	26. Const. Rep. Maquinar.	0.13727
27. Hule	.00493	37.0	27. Calzado	0.08066
28. Cuero	.00481	37.0	28. Automotriz	0.06771
29. Abonos, fertilizan.	.00443	37.0	29. Material de Transp.	0.06660
30. Fibras sint. plast.	.00430	37.0	30 Farmacéutica	0.05474
31. Comunicaciones	.00376	10.6	31. Manufacturas divers.	0.04921
32. Const. Rep. Maquin.	.00371	37.0	32. Comunicaciones	0.03986
33. Pesca	.00289	3.0	33. Cosméticos	0.03885
34. Serv. Prep. Alim.	.00288	3.0	34. Bebidas	0.03811
35. Cinematografía	.00236	10.6	35. Otros servicios	0.03252
36. Matanza ganado	.00225	3.0	36. Jabones, detergent.	0.02812
37. Calzado	.00218	37.0	37. Ganadería	0.02592
38. Automotriz	.00183	37.0	38. Cinematografía	0.02502
39. Material de Transp.	.00180	37.0	39. Serv. de crédito	0.02145
40. Farmacéutica	.00148	37.0	40. Silvicultura	0.01722
41. Manufacturas diver.	.00133	37.0	41. Pesca	0.00867
42. Cosméticos	.00105	37.0	42. Serv. y Prep. Alimen.	0.00864
43. Bebidas	.00103	37.0	43. Matanza ganado	0.00675
44. Jabones, deterg.	.00076	37.0	44. Tabaco	0.00037
45. Tabaco.	.00001	37.0	45. Alquiler de inmueb.	0.00000

MATRIZ DE PODER ESTRATEGICO LATENTE 1975

POSICION 1	$A(I-A)^{-1}B$	C	POSICION 2	$D=A(1-A)^{-1}BC$
tr. vehíc. automóviles	024217	37.0	1. Minas metálicas	15.67834
rcio	023069	3.0	2. Min. no metálicas	10.99771
l y prod. del papel	020620	37.0	3. Const. vehículos automov.	8.96029
cultura	020556	3.0	4. Papel y prod. de papel	7.62940
met. básicas	020321	37.0	5. Ind. metal básicas	7.51877
s metálicas	019947	78.6	6. Petróleo y petroquímica	7.27757
no metálicas	013992	78.6	7. Prod. min. no metálicas	4.38824
s prod. alimenticios	011486	37.0	8. Otros prod. alimenticios	4.24982
s ind. textiles	011352	37.0	9. Otras ind. textiles	4.20024
róleo y petroquímica	009259	78.6	10. Const. rep.máq. eléctrica	3.19125
st. y rep. máq. apar. elect.	008625	37.0	11. Textiles de fibras blandas	3.16017
xtiles de fibras blandas	008541	37.0	12. Abonos y fertilizantes	2.91560
onos y fertilizantes	007880	37.0	13. Madera y corcho	2.87860
dera y corcho	007780	37.0	14. Prod. químicos básicos	2.86750
od. químicos básicos	007750	37.0	15. Fab. y rep.prod. metálicos	2.42905
b. y rep.prod. metal	006565	37.0	16. Fibras sintéticas	2.29548
bras sintéticas	006204	37.0	17. Prod. del tabaco	1.70856
nadería	005953	3.0	18. Imprenta,edit.e ind. comex	1.53651
od. min. no metálicos	005583	78.6	19. Matanza ganado y aves	1.47038
od. del tabaco	004618	37.0	20. Inds. y prod. del cuero	1.44744
prenta, edit.e ind. comex	004153	37.0	21. Jabones y dtergentes	1.42376
tanza ganado y aves	003974	37.0	22. Otras ind. químicas	1.33829
lvicultura	003925	3.0	23. Fab.y rep, prod. hule	0.94609
ds. y prod. del cuero	003912	37.0	24. Prod. farmac. medicinales	0.91423
bones y detergentes	003848	37.0	25. Calzada, prendas de vestir	0.86173
tras ind. químicas	003617	37.0	26. Const. y rep. maquinaria	0.76109
tros servicios	002998	10.6	27. Comercio	0.69207
b. y rep. prod. hule	002557	37.0	28. Ind. manf. diversas	0.67488
rod. farmac. medicinales	002471	37.0	29. Electricidad	0.66278
lzado, prendas de vestir	002329	37.0	30. Agricultura	0.61668
onst. rep. maquinaria	002057	37.0	31. Molienda de trigo y nixt.	0.55795
nds. manuf. diversas	001824	37.0	32. Elaboración de bebidas	0.55796
lquiler de muebles	001694	——	33. Perfumes y cosméticos	0.46842
olienda de trigo y nixt.	001508	37.0	34. Transporte	0.45165
laboración de bebidas	001456	37.0	35. Const.yrep.equip.transp.	0.40071
erfumes y cosméticos	001206	37.0	36. Otros servicios	0.31778
réditos y leg. finanzas	001112	10.6	37. Comunicaciones	0.18338
Const.yrep.equip.transp.	001083	37.0	38. Ganadería	0.17859
Electricidad	000677	97.9	39. Construcción	0.13702
Transporte	000532	84.9	40. Crédito leg. finanzas	0.11787
Construcción	000519	26.4	41. Silvicultura	011775
Comunicaciones	000216	84.9	42. Sem.prep.alim. y aloja.	000774
Sem. prepa.alim. y aloja.	000073	10.6	43. Cinematografía	000689
Cinematografía	000065	10.6	44. Pesca	000177
Pesca	000059	3.0	45. Alquiler de inmuebles	000000

II CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE AUTOGESTION
Y PARTICIPACION EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

12

"PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS QUE AFECTAN A GRENADA"

NORBERT ARNOLD

23-28 JUNIO DE 1980

POR: NORBERT ARNOLD, DELEGADO

A pesar del notable progreso en el nivel de administración de Grenada durante los últimos años, esta área permanece aún como uno de los puntos mas extremos del país. Esta enfermedad prevalece en todos los niveles de Administración y ha emanado de varios problemas.

1. ENTRENAMIENTO

Diferentemente a los Países Desarrollados, Grenada no posee la Experiencia y las Instituciones necesarias para producir administradores propiamente entrenados y/o Ejecutivos y, consequentemente, sufre una aguda escasez de Personal administrativo.

:2. PROBLEMAS OPERACIONALES

(a) FALTA DE MANDO MEDIO

Como resultado del punto (1) citado arriba, muchas posiciones son llenadas por personas no propiamente calificadas y, por personas que podrían no haber tenido ningún conocimiento previo del trabajo que ellos han solicitado hacer. Esta práctica se adopta generalmente con la esperanza de que el individuo posea la habilidad de comprender fácilmente los conceptos y principios relativos a su línea de trabajo y, más que eso, con la intención genuina de que el Programa de Entrenamiento en servicio sea implementado en un futuro cercano. Sin embargo, es triste decir que en la mayoría de los casos, el Programa de Entrenamiento nunca se despega de la Tierra.

(b) CONCEPTO ERRONEO

No obstante la necesidad de contar con personal idóneo existe la mala interpretación de que la Habilidad Técnica es la única calificación para administración y, consecuentemente, individuos no-productivos, que poseen títulos de fantasía, son colocados en puestos claves en los negocios y en esta forma distorsionando la Estructura operacional total.

(c) SOBRECARGA

Debido a la ausencia de apoyo al mando medio, particularmente en las Organizaciones de Servicio Público, personas en niveles altos son puestas en una desventaja seria al ser llamados a dirigir decisiones operacionales. Como resultado las funciones de semejantes personas son debilitadas.

(d) FALTA DE RECONOCIMIENTO

Antes de la Revolución del 13 de marzo, miembros directivos, existiendo como era, en una Sociedad políticamente deformada, fue estimulada para ser irrespetuosa con los administradores quienes eran conocidos no para estar apoyando el entonces Gobierno. A pesar de las tentativas del presente gobierno para erradicar este prejuicio, existen aún huellas de semejante patrón de conducta. Sin embargo, la falta de reconocimiento no puede ser limitada sólo a la interferencia política y/o influencia.

Otro elemento en esta categoría es la consideración social y personal. Debido al tamaño de nuestro país, la mayoría de la población se conoce mutuamente y, consecuentemente, da origen a pensamientos oblicuos. Tanto es así que porque un individuo ha venido de abajo -privilegio de parentezco, el reconocimiento (atención) de acuerdo a él, como un administrador, puede ser afectada adversamente.

3. FALTA DE OPORTUNIDADES

(a) OPORTUNIDADES DE ESPECIALISTAS

Debido a que no hay muchas grandes firmas en la Isla, las oportunidades de especialización son muy remotas y ha causado que la mayoría de nuestros especialistas migren a otros países. Esta escasez de oportunidades de trabajo para especialistas, está emparejado con los salarios anti-económicos que son ofrecidos, ha contribuido grandemente con nuestra deficiencia administrativa;

(b) NEGOCIO FAMILIAR

En Grenada la mayoría de las grandes firmas son poseídas por Familias quienes colocan, en posiciones claves, a familiares, quienes en la mayoría de los casos, no están calificados para administrar. Esta acción de su parte, disgusta al mando medio, quienes generalmente son mas competentes que sus propios gerentes. En consecuencia, debido a esta incomodidad, el personal de mando medio no trabaja eficientemente, lo cual adversamente afecta la estructura total de la administración.

CONCLUSION

Lo anterior es con la intención de dar a la luz los factores principales que afectan la Administración en nuestro país. Por lo que se espera que ustedes puedan identificar nuestras áreas de problemas y también nos den la asistencia necesaria para corregirlos.

Norbert Arnold.

SEGUNDA CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE AUTOGESTION Y

PARTICIPACION EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

II CIAPALC N° 8

23-28 DE JUNIO 1980

AUTOGESTION E INDEPENDENCIA DE CLASE EN EL AGRO PERUANO

Por : Andrés Cerelino Quispe

(Puno-Perú)

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de la legislación peruana sobre empresas autogestionarias, las empresas de Propiedad Social aparecen oomo las más avanzadas en el sentido de que en ellas la participación de los trabajadores sería más integral en lo económico y en lo político, así como en su integración más sólida en un contexto mayor o social, que sería el Sector de Propiedad Social. Esto es lo que plantea la Ley, es decir, esta es la apariencia jurídica formal del problema .

En el Departamento de Puno las Empresas Rurales de Propiedad Social son 5, agrupando a casi 1,000 familias sobre una área adjudicada de 170,888 Has. De esta manera, aquí está más del 60% de los trabajadores involucrados en empresas rurales de propiedad social del Perú, las que en su conjunto agrupan a 1,375 trabajadores sobre una área = de 232,653 Has. (INP-ORDEPUNO 1979 :2.40-41 y MATOS MAR - 1980 :67).

En función de esto el presente artículo intenta resumir - nuestra experiencia y reflexiones sobre el problema en - dos de sus aspectos. Por un Lado, buscamos esclarecer el significado exonómico y político de la llamada autogestión en estas empresas y, por otro lado, examinamos cuáles son los alcances y perspectivas de la Reforma Agraria, dado - que es este proceso lo que particulariza a las Rurales de P.S. y las diferencias de otras EPS ubicadas en la industria o servicios.

.//

2.- LA FUNCION ECONOMICA Y POLITICA DE LAS EMPRESAS DE PROPIEDAD SOCIAL

2.1. La Propiedad Social en el Proyecto Militar

En Primer lugar, debe tenerse en cuenta que las Empresas autogestionarias del Perú, en su mayoría y en especial las de Propiedad social (EPS) forman parte de un ambicioso proyecto político impulsado por el régimen de Velasco que, al decir de sus ideólogos, buscaba transformar radical y perennemente la sociedad peruana para :

"Edificar en nuestro país una democracia social de participación plena, es decir, un sistema basado en un orden moral de solidaridad ..., en una economía fundamentalmente autogestora , en la cual los medios de producción sean predominantemente de propiedad social, bajo el control direcot de quienes con sus trabajos generan la riqueza; y en un ordenamiento político donde el poder de decisión , lejos de ser monopolio de oligarquías políticas o económicas, se difunda y radique esencialmente en instituciones sociales, económicas y políticas conducidas, sin intermediación o con el mínimo de ella, por los hombres y mujeres que las formen". (DELGADO 1972:33)

Mucha es la plémica sostenida en el Perú y en el extranjero sobre estos planteamientos y mucho debate puede aún haber, pero afortunamente los 12 años de gobierno militar permiten ya que sea la práctica , la realidad la que desinfle la retórica y ponga las cosas en su Lugar, de tal modo que hoy se puede afirmar con seguridad que detrás de la envoltura ideoló-

gicas de la "participación plena" la política efectiva del régimen militar de VeLasco y Morales ha significado :

a) La eliminación de los terratenientes feudales del poder del Estado y , por tanto, la cancelación - del dominio oligárquico, depurándose la sociedad como Predominantemente capitalista y homogenizándose el aparato estatal como burgés (Ver al respecto QUIJANO 1980, CABALLERO 1980 y otros).

b) El mayor dominio del capital imperialista, principalmente norteamericano, cuya modalidad de dominación traslada su paso de la inversión directa - al crédito, de tal modo que por ejemplo, la deuda pública externa ha aumentado en más de 14 veces - en el periodo.

c) Importante crecimiento del capitalismo de Estado, concretizado en 170 empresas públicas, que cubren casi la mitad del Producto Interno Bruto del país. En este sentido, la mayor parte de analistas coinciden en señalar que todo el sector agrario reformado (empresas asociativas) se inscriben dentro - de dicho desarrollo del capitalismo estatal (MATOS MAR 1980 :77) CABALLERO 1978).

d) Impulso de una amplísima organización corporativa que buscaba descartar la democracia representativa o liberaloide para encuadrar a las masas regimentadas en una serie de organismos de tipo vertical (Empresas Campesinas, Comunidades Lwborales , CTRP, SERP, CNA, etc' e incorporarlas así a un - nuevo tipo de Estado, es decir, se buscaba construir un Estado Corporativo. Lo notable es que, a

.//

pesar de haber tenido el régimen militar un relativo exito en los anteriores tres aspectos señalados, en este aspecto político tuvo un fracaso, - cancelándose el proyecto corporativo en forma definitiva a partir de 1978, de modo que las organizaciones corporativas de base gormadas hasta 1976 han sido desmanteladas o dejadas a su suerte.

Son , entonces , estas características globales - del proyecto militar las que perMiten comprender cual es la función y el carácter de las EPS, no en el enunciado formal ni en la intención de los legisladores, sino en su significación real.

a) EconómicaMente la EPS formaban parte del - capitalismo de Estado y deberían cumplir con la función de acelerar la acumulación - capitalista en manos del estado, superando así a las Otras empresas asociativas, en - las cuaLes el Estado no siempre podía con - trolar con eficacia el destino del excedente generado.

b) Políticamente las EPS formaBan parte del aspecto corporativo que montaba el régimen militar "contra el ascenso de los sectores populares clasistas-... y en su pugna hegemónica" (CABALLERO 1978:36)

Eso era el proyecto , pero La realidad no fue tal como pa pretendía el régimen. Desde ya antes de la cancelación del proyecto cor

.//

porativo, las EPS escapaban en parte a lo proyectado, acentuándose esta tendencia con dicha cancelación. En la actualidad, dado el poco interés de Los gobiernos deMorales y el entrante de Belaunde por controlar o apoyar al Sector de Propiedad Social, lo -- cual supone un fuerte aflojamiento del - control sobre él, lo más probable es que es te sector devenga en una especie de movi - miento cooperativo más o Menos independiente con respecto al Estado, pero con una autonomía mayor que en el proyecto original. La diferencia con respecto al resto del movimiento cooperativo estaría dado por un mayor grado de integración económica a través del FONAP y de la llamada "acumulación social".

2.2. Características Actuales de las Empresas RuraLes de Propiedad Social

Entre Otras tenemos :

a) Las EPS ruraLes se diferencian de Las de las ra - mas industriales y de servicios, así como también de las empresas agrupadas en el CEAT, en que han sido directaMente creadas por el Estado, sin ningún grado de participación de los campesinos en la decisión de conformarlas. En esto se asemejan a las otras empresas asociativas del sector agrario (CAP y SAIS) pues en todos estos casos es el estado quien decide su organización y sólo después de varios años de funcionamiento recién los trabajadores vamos alcanzando cierta influencia en su gestión..

b) Las relaciones de producción en las que funcionan son en lo fundamental capitaListas (los rezagos feudales los examinaremos mas adelante) , pues se encuentran en un contexto mercantil y capitalista y se rigen por las leyes del valor, de la compe - tencia y de la acumulación, que las obligan ineluc tableMente a asegurar un mínimo de rentabilidad que asegure su supervivencia.

c. Se encuentran sometidas a control estatal, a través del Ministerio de Agricultura, Banco Agrario y SINADEPS. Sin embargo, este control no se ejerce en todo lo que permite la Legislación respectiva. En efecto, el control diseñado por la Ley N°20598 y otras, es bastante fuerte, pudiendo ir hasta la intervención directa de CONAPS en la EPS. Actualmente, este control no es riguroso; pero no debemos olvidar que la Ley da al Estado la potestad necesaria para intervenir en alto grado e incluso disolver la Empresa.

d. La intervención de la masa de trabajadores en la dirección de la empresa es limitada, siendo mayor allí donde el cuerpo técnico y administrativo tiene mayor compromiso con los trabajadores. Sin embargo, la complejidad de las tareas administrativas y de la organización de la producción al lado del bajo nivel cultural de los trabajadores, impiden que éstos lleguen realmente a dirigir el proceso mismo de la producción, que en parte sigue siendo el mismo heredado de las viejas haciendas y que en parte va modernizándose hacia formas capitalistas más depuradas. La dirección de la EPS en lo fundamental recae sobre el cuerpo técnico-administrativo y el personal de control (Jefes de Unidad, de Sector, Vigilantes), en quienes los socios depositan su confianza por tradición o por convicción.

e. Sin embargo, los trabajadores han logrado reinvindicaciones importantes en las EPS Rurales, tales como la política salarial que permite mantener los salarios siempre por encima del mínimo legal, la asistencia médico-sanitaria, la estabilidad laboral y otras. Incluso, autores nada favorables a la Reforma Agraria ni a la Propiedad Social reconocen que ha habido un aumento de salarios reales de un 13% para los trabajadores directos (CERNADES 1978 : 63). Esto en parte se debe a la política de incrementar la inversión en capital variable y constante en el curso mismo del año, evitando así tener excedentes, de modo que la EPS eluda así los impuestos.

f. Otro aspecto que debe tomarse en cuenta, es que las EPS Rurales permiten dar una orientación clasista o progresista a los trabajadores. Pero la efectivización de esta posibilidad depende, en gran parte, de la dirección de cada empresa, pues si en ésta se encuentran personas no identificadas con los trabajadores, no - les proporcionan capacitación o lo hacen en un sentido totalmente antilaboral.

g. La existencia y funcionamiento de la EPS no es favorable al desarrollo de conciencia de clase en los trabajadores, pues lo imbuye de una mentalidad de propietarios, la que en sí mismo y por fuerza, es contraria a una mentalidad de trabajadores explota - dos. En este sentido, puede decirse que los trabajadores de las EPS Rurales sufren un "desdoblamiento de la personalidad política y de clase, ... por su doble condición de trabajadores y propietarios". Esto explica en parte su escasa movilización y solidaridad con las luchas populares de los últimos años.

En resumen, las diversas características de las Empresas Autogestionarias Rurales de Propiedad Social definen su carácter capitalista, en las que la explotación ya no se realiza a favor de un patrón privado, sino en beneficio del Estado y de las clases que explotan el - campo a través del intercambio desigual (el Imperialismo y la Burguesía Intermediaria, principalmente la Comercial).
No obstante de que los trabajadores pueden encontrar en ellas algu - nas condiciones favorables a la defensa de sus intereses (defensa del empleo y del salario, etc.), sería iluso creer que ellas puedan re - presentar los intereses fundamentales e históricos del proletariado y campesinado. La verdadera autogestión y la identificación de los trabajadores con sus empresas, sólo puede darse en un Régimen Socialista, en el que deje de regir la ley del valor y la competencia, y toda la economía funcione para satisfacer las necesidades sociales y no para acumular ganancias. Por ello, es plenamente aplicable a las Empresas Autogestionarias, lo que señalalaba Mariátegui :

"El cooperativismo es típicamente una de las creaciones de la economía capitalista, aunque en la generalidad de los casos aparezca -

/.

inspirado en una orientación socialista o, más exactamente, preparelos elementos de una socialización" (MARIATEGUI 1975 : 194).
Se comprende por tanto, que las EPS y las Empresas Autogestionarias no deben oponerse al surgimiento y funcionamiento de sindicatos a su interior, pues sólo éstos pueden contribuir al desarrollo de conciencia de clase de los trabajadores y sólo ellos pueden defender los intereses de sus afiliados, ya que no están sujetos a la Legislación ni tienen carácter dual como las Empresas Autogestionarias. El sindicato es un órgano de clase y la EPS no lo es. El Sindicato tiene independencia respecto al Estado y la EPS.
La necesidad de organización sindical hace de las inevitables contradicciones entre la EPS como empresa capitalista y los trabajadores como explotados. Esta necesidad ha sido reconocida por diversos autores como GARCIA SAYAN (1977 : 164) y SCURRAH (1978 : 71), autores que no son contrarios a la Propiedad Social, sino más bien la ven con simpatía.
Desde nuestro punto de vista, las Empresas Autogestionarias son defendibles en la medida que constituyen centros de trabajo que evitan una mayor desocupación. En este sentido, es justo considerarlas como "un mal menor", porque es siempre mejor trabajar y ser explotado por el capital, que no trabajar y morirse de hambre.
Pero sólo una raza de esclavos podría conformarse con el mal menor, porque lo correcto es acabar con todos los males, tanto menores como mayores, lo cual implica acabar con el capitalismo y todos sus mecanismos. Para esto, el mayor requisito histórico es la independencia de clase de los trabajadores. Las Empresas Autogestionarias deben pues, abstenerse de atentar contra dicha independencia, si es que de veras quieren contribuir a la liberación de los trabajadores.

Puno, 12 de Junio de 1980.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA Y CITADA

BUSTAMANTE, ALBERTO Y OTROS

1977 "Propiedad Social:modelo y realidad", Ed.DESCO, Lima.

CABALLERO, JOSE MARIA

1978 "Reforma Agraria y más Allá:El Fracaso del Modelo Agrario del Régimen Militar". En "Crítica Andina" N°2, Cuzco.

CERNADES, MARINA Y OTRAS

1978 "Las Relaciones Económico-Sociales en la Rural Kolkeparki EPS de Puno"; Tesis UNTA, Puno.

DELGADO, JUAN CARLOS

1972 "Participación Campesina, Reforma Agraria y Movilización Social". En "Participación" N°1(Dic.), Lima.

GARCIA-SAYAN,DIEGO

1977 "La Reforma Agraria Hoy". En "Estado y Política Agraria", Ed. DESCO, Lima.

INSTITUTO NACIONAL DE PLANIFICACION-INP ORDEPUNO

1979 "Lineamientos de Desarrollo a Largo Plazo", Puno.

MATOS MAR, JOSE Y MEJIA, J.MANUEL

1980 "Reforma Agraria : Logros y Contradicciones"; Ed.IEP, Lima.

MARIATEGUI, JOSE CARLOS

1975 "Ideología y Política; Ed. Amauta, Lima.

QUIJANO, ANIBAL

1972 "Imperialismo y Capitalismo de Estado". En "Sociedad y Política" N°1, Lima.

1980 "Las Condiciones del Enfrentamiento". En "Sociedad y Política" N°8, Febrero, Lima.

ROJAS, JULIO Y FAUSTO

1979 "La Acumulación Capitalista en el Sector Agrario Reformado de Puno". En "Ceta" N°2, Setiembre, Puno.

SCURRAH, MARTIN J.

1978 "Gobierno Militar, Participación Laboral y Transición al Socialismo". En "Socialismo y Participación" N°2, Enero, Lima.

****

SEGUNDA CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE AUTOGESTION Y

PARTICIPACION EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

II CIAPALC N°_____

23-28 DE JUNIO 1980

II CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE AUTOGESTION
Y PARTICIPACION EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

"SOCIEDAD AGRICOLA DE INTERES SOCIAL TUPAC AMARU"

VICTOR A. VASQUEZ ORELLANA

23-28 junio 1980

" AÑO DE LOS DEBERES CIUDADANOS "

CONFEDERACION NACIONAL AGRARIA

C N A

Dirección Provisional: Jr. Pumacahua No. 877 - Of. 306 Tell. 234540 - Jesús María

L I M A — P E R U

A MODO DE PRESENTACION

Al cabo de diez años de aplicación de la Reforma Agraria en el Perú, aunque con evidentes contramarchas en el segundo quinquenio, es correcto sostener que ésta ha logrado -virtualmente- uno de sus objetivos medulares: transformar las viejas e injustas relaciones de propiedad de la tierra e impulsar la constitución masiva de unidades económicas empresariales -preferentemente autogestionarias- en las que la tierra cumple una función netamente social.

De las diversas modalidades empresariales surgidas con la reforma agraria y que son bases de la CNA, hemos optado, esta vez, por el modelo más controvertido: las Sociedades Agrícolas de Interés Social (SAIS). Lo hacemos por una simple razón.

Es sabido que la Confederación Nacional Agraria nace como contraparte política de la Reforma Agraria. Es la expresión organizada del campesinado peruano que asume la firme defensa de la Reforma Agraria. Este compromiso -que llamaríamos congénito- es él que nos diferencia de cualquier otra entidad campesina del país y, también, el que a hecho posible nuestra rápida consolidación orgánica y gremial.

Sin embargo, asumir con consecuencia la defensa de la Reforma Agraria nos ha significado siempre recibir y asimilar una gran cantidad de ataques de distinto calibre provenientes de todas las direcciones. De manera muy especial por el modelo SAIS.

Con la Reforma Agraria se han constituído en el país 65 SAIS, la mayoría enclavadas en los andes y dedicadas a actividades pecuarias. Ahora bien, es cierto que de la totalidad de estas empresas, aproximadamente la mitad se mantienen en una situación -

CONFEDERACION NACIONAL AGRARIA
C N A
Dirección Provisional: Jr. Pumacahua No. 877 - Of. 306 Telf.: 234540 - Jesús María
LIMA — PERU

socio - económica sumamente crítica. De la otra mitad, la cuarta parte están en situación aceptable y, la restante, se encuentran económica y financieramente bien.

Si sólo nos acogiéramos a la situación arriba descrita, obviamente desfavorable, de viene natural que cualquier ligera e interesada evaluación de ellas, esté siendo utilizada por los numerosos detractores reparan en los múltiples y diversos factores negativos -internos y externos- que han venido y vienen incidiendo contra las SAIS y que son determinantes para que éstas no puedan alcanzar sus objetivos.

Los argumentos más "solidos" que se han esgrimido contra las SAIS son: de un lado, el modelo de acumulación y distribución es lento y desigual y, de otro lado, que subsisten relaciones de servidumbre entre el núcleo empresarial de la SAIS (que por lo general es una cooperativa de servicios) y las comunidades campesinas colindantes que actúan como socias de la empresa.

Para la CNA estos argumentos son relativamente válidos, pero de ningún modo pueden servir de sustento para invalidar el modelo. Para nosotros el modelo no es malo; malos son los factores que actúan contra él y que ni los socios de la empresa ni el mismo Estado han podido, en la mayoría de los casos, encarar adecuadamente.

Es cierto que sobre los núcleos empresariales de las SAIS existe una constante presión social, sobre todo de las comunidades socias, dada la situación de miseria en la que se debaten. Esta presión no ha podido ser resuelta ni mermada por el núcleo debido a su incapacidad económica y financiera para absorver rápidamente mano de obra campesina desucupada y empobrecida hasta extremos increíbles.

CONFEDERACION NACIONAL AGRARIA
C N A
Dirección Provisional: Jr. Pumacahua No. 877 - Of. 306 Tell 234540 - Jesús María
LIMA — PERU

Esta lenta incapacidad de la SAIS se debe básicamente al rol que ha venido y viene jugando el Estado con respecto a estas empresas. De un lado, las onerosas cargas tributarias que reducen al mínimo toda posibilidad de capitalización; de otro lado, la frecuente intromisión estatal en su seno que llega a anular la autogestión campesina, a extremos tales como nombramientos de los técnicos, parametrización de sus Asambleas, determinación de los montos de sus salarios; intervención usurera en la comercialización, los altos intereses bancarios por los préstemos, etc.

Bajo estas condiciones se explica, entonces no sólo la lenta capacidad de acumulación, sino aún la precariedad de los recursos de la propia SAIS para incursionar en la diversificación agro-industrial de sus productos, necesarios para absorver mano de obra desocupada.

Por otra parte la SAIS tiene, efectivamente, dificultades para acumular, es natural que tales dificultades limiten su capacidad para desarrollarse económicamente y para asumir tambien y bajo su entera responsabilidad, la construcción de multiples obras de interés social que requieren con urgencia las comunidades socias, tales como escuelas, postas médicas, sanitarias, puentes, carreteras, etc.

La CNA, reiteramos, está firmemente convencida que al modelo SAIS constituye, al margen de sus artificiales problemas, una opción válida y consistente, una vía autogestionaria que de contar con el apoyo técnico adecuado y los recursos necesarios, tendría asegurada su consolidación empresarial con el consiguiente bienestar para todos sus trabajadores.

CONFEDERACION NACIONAL AGRARIA

C N A

Dirección Provisional: Jr. Pumacahua No. 877 - Of. 306 Telf.: 224540 - Jesús María

LIMA — PERU

SOCIEDADES AGRICOLAS DE INTERES SOCIAL

SAIS

I. NATURALEZA DEL SISTEMA SAIS

A. DEFINICIÓN.- La SAIS es una modalidad autogestionaria de empresa campesina, que compensa los desniveles socio-económico de un área, distribuyendo los beneficios de la empresa asociativa de acuerdo con las necesidades de desarrollo de cada uno de los grupos campesinos que la integran.

Entre sus objetivos se pueden citar los siguientes:

- Constituir una organización socio-económica que permita alcanzar el bienestar social y el desarrollo de sus socios, sirviendo como agente dinámico para la consecución de una Sociedad solidaria.
- Elevar la condición social, económica y cultural de sus socios contribuyendo al desarrollo local, regional y nacional de conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo.
- Contribuir al logro del desarrollo planificado en términos de los principales objetivos de la política agropecuaria: Aumentar el empleo rural, incrementar la producción de productos deficitarios.
- Desarrollar la actividad económica de las comunidades campesinas socias, mediante inversiones productivas, propendiendo a una integración económica regional que permita disminuir costos, maximizar beneficios y alcanzar economías de escala.
- Constituir organismos de Grado Superior para elaborar y ejecutar proyectos y programas de implementación industrial, comercial y otros.

CONFEDERACION NACIONAL AGRARIA
C N A
Dirección Provisional: Jr. Pumacahua No. 877 - Of. 306 Telf. 234540 - Jesús María
LIMA — PERU

B. NATURALEZA JURIDICA DE LAS EMPRESAS ASOCIATIVAS SAIS.- Jurídicamente estimada la SAIS es una Persona Jurídica de Derecho Privado, pero de orden público, que representa un tipo de sociedades de personas, constituyendo un Instituto de Derecho Agrario Peruano.

- Pertenece al campo del derecho privado, en cuanto sus relaciones son de materia privada.
- Su condición de institución de orden público emana de la función social que la Ley asigna al uso de la tierra, que debe estar en armonía con el interés social, siendo las adjudicaciones al ente jurídico, cuya unidad las hace inextinguibles por acto jurídico.
- Representa una variante de las denominadas sociedades de Personas, por cuanto la Ley de Reforma Agraria en su Art. 74 (Texto Unico Concordado del Decreto Ley 17716), dispone que éstas se regirán por los principios básicos de las Sociedades de Personas y del Sistema Cooperativo Art. 142 del D.S. Nº 240-69-AP.

C. CARACTERISTICAS DE LAS SAIS.- Las SAIS son empresas asociativas campesinas con personería jurídica de derecho privado y de responsabilidad limitada, integradas por personas jurídicas beneficiarias de la Ley de Reforma Agraria. Las SAIS son adjudicatarias de predios fundamentalmente ganaderos de gran extensión, cuyo producto socialmente generado es distribuido de acuerdo a las necesidades de desarrollo de cada uno de los grupos integrantes, compensando las desigualdades socio-económicas del área.

La participación de sus socios es plena en la gestión y toma de decisiones a través de sus mecanismos institucionales de administración, control y asesoramiento.

CONFEDERACION NACIONAL AGRARIA
C N A
Secretaría Provisional Jr. Pumacahua No. 877 - Of. 306 Telf. 234540 - Jesús María
LIMA — PERU

Los medios de producción son la base sobre la que se proyecta su desarrollo integral.

Las adjudicatarias de las SAIS son comunidades campesinas y trabajadores agrupados en Cooperativas de Servicios.

El modelo de organización socio-empresarial SAIS presenta una solución singular a los problemas que plantea la existencia de dos realidades socio-económicas y culturales distintas que se dió en el agro de la Sierra Peruana pro la presencia de las grandes haciendas ganaderas y las comunidades campesinas colindantes.

En este sentido posibilita la participación de las comunidades campesinas socias y los trabajadores organizados en su Cooperativa de Servicios, a través de sus delegados en la conducción de su empresa y, por otro lado, se constituye en un núcleo creador de riqueza que beneficia a un basto cordón de pobreza, constituyéndose un elemento dinámico del desarrollo en su área directa e indirecta de influencia.

Las ex-haciendas adjudicadas a las SAIS, al no haberse fraccionado a favor de las comunidades campesinas que han reclamado como suyas las tierras, han mantenido y en muchos casos han superado en forma sorprendente la producción y productividad; fundamentalmente porque la ganadería en las zonas alto andinas son de tipo extensivo y trabajadas con criterios de economía de escala.

La distribución de remanentes se realiza a nivel de las personas jurídicas socias, siendo obligatoria su reinversión preferentemente en obras productivas y de servicios de beneficio común a todos los campesinos.

D. CONDICIONES QUE DECIDEN LA FORMACION DE LAS SAIS.-

CONFEDERACION NACIONAL AGRARIA
C N A
Dirección Provisional: Jr. Pumacahua No. 877 - Of. 306 Telf. 234540 - Jesús María
LIMA — PERU

1. Se forma una SAIS cuando el núcleo productivo, materia de adjudicación requiere del concurso de poca mano de obra - en relación a la elevada rentabilidad real o potencial, - la alta tecnología, recursos de alta calidad y/o eficacia en la organización productiva.

   Esta situación plantea la necesidad de distribuir con carácter de justicia y de reivindicación los excedentes entre las personas jurídicas calificadas como integrantes de la SAIS.

2. También se forma una SAIS cuando el núcleo productivo por adjudicarse tiene recursos económicos de calidad que permita una elevada renta potencial; y una alta capacidad de absorción de mano de obra y que la alta rentabilidad permita distribuir parte de los remanentes entre los grupos campesinos que tienen requisitos, para ser calificados como beneficiarios del núcleo productivo.

E. ORGANIZACION.- La SAIS tienen como órganos de dirección, administración, control y asesoría a:

- Asamblea General de Delegados, autoridad máxima de la SAIS, conformada por un número igual de Delegados de cada una de las socias.

- Consejo de Administración, responsable de la marcha administrativa, económica y financiera, conformado por Consejeros electos de entre la Asamblea General de Delegados.

- Consejo de Vigilancia, organismo responsable de la fiscalización de los actos del Consejo de Administración, conformado a semejanza del anterior.

- Gerencia General, es el órgano ejecutivo de mayor jerarquía responsable del planeamiento, programación, dirección, su-

CONFEDERACION NACIONAL AGRARIA
C N A
Dirección Provisional: Jr. Pumacahua No. 877 - Of. 306 Telf.: 224540 - Jesús María
LIMA — PERU

expropiación y la adjudicación.

- Subsidios, donaciones, legados, etc.
- La parte de los intereses y remanentes que la Asamblea acuerde capitalizar.

2. Empréstitos
3. Fondo de Reserva
4. Fondo de Reinversiones, de Desarrollo, de Educación y el de Previsión Social.
5. Los excedentes que generen los servicios que la SAIS preste a terceros.

DISTRIBUCION DE LA RENTA NETA (REMANENTE)

De lo que arroja el Balance Anual de Resultados, luego de deducidos los costos de producción, gastos generales, provisiones para depreciaciones, etc. a que hubiere lugar, se deducen los Gastos de la División de Desarrollo (los mismos que por disposición expresa del D.L. 22118, son considerados como ingresos) se REINVIERTEN en las Unidades de Producción y Comunidades Socias y naturalmente se paga el monto correspondiente al Impuesto a la Renta.

Finalmente, se distribuye en los FONDOS SOCIALES de acuerdo al siguiente porcentaje:

No menos del			10%	para el	Fondo de	Reserva	
"	"	"	5%	"	"	"	" Educación
"	"	"	10%	"	"	"	" Previsión Social
"	"	"	5%	"	"	"	" Desarrollo
" más		"	2%	" Intereses sobre aportaciones			

Es necesario destacar que estos porcentajes son mínimos, en comparación a los gastos operativos de la División de Desarrollo,