

# **Comunidad Industrial. Revolución y Reforma de la Empresa en el Perú**

Rodríguez-Heredia, René\*

---

**René Rodríguez Heredia:** Científico Social. Profesor de la Universidad Particular Inca Garcilaso de la Vega.

---

"Los trabajadores son ociosos e idiotas".  
**William B. Taylor**

"El trabajo es la fuente original de la riqueza".  
**Bases ideológicas de la Revolución Peruana**

## ***I. Introducción***

Hemos comenzado este artículo citando dos concepciones radicalmente opuestas en lo que se refiere al papel del trabajador en una empresa; esta manera de iniciar la exposición responde al punto fundamental del presente trabajo: El rol del trabajador en la unidad productiva. La actual organización y funcionamiento de la empresa industrial capitalista tiene un supuesto teórico básico; que Taylor en su libro "Principios de Administración Científica" ha convertido en la ley suprema de la organización empresarial: "Los trabajadores son ociosos e idiotas". Este principio de administración de empresas no es repetido textualmente, pero se ha convertido en la **Plantilla Básica** de la Organización empresarial capitalista y socialista totalitaria indistintamente.

Esta plantilla Tayloriana determina no sólo los sistemas verticales y autoritarios de la organización "moderna" de la empresa, sino que representa el sustrato básico de las modernas disciplinas de administración de negocios, relaciones industriales, control de personal, etc.

En contraposición a ello, a partir de 1968 en el Perú se inicia un proceso cuyo objetivo esencial es el rechazo a un sistema cuyos parámetros básicos son la dependencia externa, la dominación interna y la alienación; mediante la implementación de un sistema que reclama al anti-imperialismo, la justicia social y la liberación del trabajador como fundamentos básicos, se pretende construir una nueva sociedad.

La Liberación del Trabajo se ha concretado en dos reformas que definen la política laboral del gobierno peruano: La comunidad laboral y la propiedad social.

En ambos casos el postulado ideológico político es el mismo; otorga al trabajo la categoría de fuente original y única de la riqueza. Con este principio, los clásicos aforismos de los factores de la producción, igualmente "creadores" de riqueza (capital, tecnología, etc.) son superados por una concepción humanista del valor y de su origen esencial y únicamente humano. Tanto la comunidad laboral como la propiedad social son dos maneras de superar las relaciones sociales y técnicas de producción imperantes en la empresa capitalista contemporánea, siendo la comunidad laboral una institución intermedia entre la empresa capitalista y la empresa de propiedad social.

En las líneas que siguen, haremos anotaciones de carácter genérico acerca de los conceptos reforma reformista y reforma revolucionaria, como vía de entender estructuralmente a la Comunidad Industrial. Analizaremos después el papel del trabajo en el sistema capitalista y su status ideológico. En un segundo capítulo describiremos la reforma peruana de la empresa a través de la Comunidad Industrial, dejando para el final los comentarios acerca de los principales logros y problemas encontrados durante el proceso de reforma de la empresa capitalista.

## ***II. Empresa, trabajadores y sistema capitalista***

### **Reformas Reformistas y Reformas Revolucionarias**

Por definición, la comunidad laboral es un instrumento de **reforma** de la empresa capitalista; su condición de instrumento-reforma nos lleva necesariamente a incursionar en la controvertida discusión sobre la natural ambivalencia de la reforma, ya que toda reforma puede tener un carácter revolucionario o un carácter simplemente reformista.

El problema se esclarece al preguntarnos cómo luchar contra el capitalismo y qué hacer una vez conseguida la etapa de inauguración del socialismo. A todas luces el capitalismo como fenómeno global de existencia social, en su actual estado de desarrollo, no satisface los requerimientos de una sociedad libre y solidaria. El capitalismo es consciente de esta situación y trata de acomodarse a las nuevas exigencias que le imponen los grupos mayoritarios. Es precisamente la excelente capacidad de acomodación histórica que posee el capitalismo la que origina los problemas. ¿Tal o cual reforma socio-política es un paso más en la lucha contra el capitalismo, o es simplemente una sabia reacomodación del mismo? Este tipo de preguntas son ne-

cesarias ante reformas como la Comunidad Industrial, ya que esta se autodefine como "reforma de la empresa capitalista". Antes de responder es necesario hacer algunas aclaraciones acerca del concepto revolución, reforma y estrategia.

Como afirma André Gorz, "La debilidad de la clase trabajadora y del movimiento socialista se debe fundamentalmente a su incapacidad de ligar la lucha contra el capitalismo, con las demandas cotidianas de los trabajadores"<sup>1</sup> En efecto, los grandes líderes proletarios han conducido los movimientos anti-capitalistas nacionales propagando la profecía del inevitable y catastrófico colapso del capitalismo; por consiguiente, todo consiste en estar preparados para tomar el poder una vez que sus contradicciones internas hayan destruido el sistema. Toda victoria parcial sobre el capitalismo necesariamente lo va reforzar y hacerlo soportable para la clase trabajadora y por consiguiente debilita su poder de contestación del sistema. Esta estrategia política ha construido una barrera entre las luchas presentes y la solución definitiva, generando un doble fenómeno que verdaderamente fortalece al capitalismo. Carente de perspectiva y logros tangibles, el movimiento revolucionario ha perdido la iniciativa por temor a equivocarse. Ciertamente, el capitalismo es incapaz de resolver las contradicciones que su desarrollo ha generado, pero puede resolverlos a su manera, mediante reformas que en realidad son superficiales, concediendo aspectos accidentales que los transformen en un sistema socialmente tolerable. En esta situación el movimiento laboral se pone a la defensiva no teniendo alternativas viables ni capacidad de imponer condiciones. De esta manera, la clase trabajadora sin capacidad de iniciativa ni previsión de problemas se autoprecluye el camino a ser una clase dirigente. Por el contrario, el capitalismo y los grupos dominantes refuerzan su poder y consolidan los rostros humanizantes del sistema imperante.

Otros serían los resultados, si desde el momento presente, sin la condición previa de la toma espectacular del poder, la clase trabajadora impusiese reformas anti-capitalistas imposibles de ser incorporadas y subordinadas por el sistema. Reformas que no se validen en criterios o racionalidades acordes con el capitalismo, sino realidades que fortalezcan a la clase trabajadora mediante la creación de cuñas en las entrañas mismas del sistema que se desea superar.

Es necesario decirlo claramente: no todas las reformas son necesariamente ni reformistas ni revolucionarias; si bien no hay una clara línea demarcatoria entre lo que es una reforma reformista y lo que es una reforma revolucionaria, se puede afirmar que una reforma reformista es aquella que subordina sus objetivos a los criterios de

---

<sup>1</sup>André Gorz: Strategy for Labor, a radical proposal - Beacon Press 1971, pág. 5.

racionalidad y viabilidad de un sistema dado y de su política general. El reformismo rechaza todo objetivo o conquista - por más grande que sea la necesidad de éstos - que sean incompatibles con la preservación del sistema. Una reforma revolucionaria es aquella que es concebida no en función de aquello que debe ser hecho de acuerdo a las necesidades y exigencias humanas. Se determinan no en función de aquello que se puede hacer, sino en función de aquello que se debe hacer.<sup>2</sup>

La Reforma Revolucionaria hace depender la posibilidad de su objetivo en la consecución de importantes cambios económicos y políticos. Estos cambios pueden ser hechos violentamente o pueden ser graduales. En uno u otro caso, en última instancia sirven para debilitar al capitalismo e implementar el camino de la liberación definitiva.

### **La Condición del Trabajo**

"La tecno-gerencia moderna, inclusive después del impacto del movimiento de relaciones humanas, parece ir en sentido contrario a los progresos alcanzados en el campo de la libertad personal e iniciativa de la mayoría de los trabajadores. Esta disonancia se recrudece particularmente con la automatización y computación, las cuales necesariamente conducen al centralismo, a no ser que emerjan formas de organización empresarial".<sup>3</sup>

De acuerdo al esquema capitalista de gestión de las empresas, el trabajador vende su trabajo al mejor postor y sus únicas obligaciones son trabajar y obedecer. El trabajo es un agente subordinado por esencia al capital o a sus representantes, sin otro derecho que sus remuneraciones y seguridades sociales que la ley le otorga. Con el avance de la tecnología y la era de la automatización, al trabajo se le degrada más aún, imponiéndosele al trabajador pequeñas y fragmentarias tareas, monótonas y nada utilizadoras de sus posibilidades.

La Empresa Moderna refina sus métodos de control y supervisión, transformando al trabajador en un apéndice de la máquina no reemplazable al momento actual por otra máquina. De esta manera el trabajador vendedor - de fuerza física descien- de más todavía en la escala de la alienación a la par que la tecnología se sofisticada, generando una tecnoburocracia empresarial cada vez más reducida que se sitúa en los puestos claves dentro de la empresa. Todo el poder decisorio se encuentra en las manos de estos grupos tecnocráticos, fieles representantes del capital mientras

---

<sup>2</sup>Ob. cit. pág. 37.

<sup>3</sup>E. Thousurd - Socio-Technical approach to "job design and organizational developments", Oslo, 1967. (Mimeo).

que la inmensa mayoría de los trabajadores, aunque sean copiosamente remunerados, transcurren su vida dentro de un "esquema mineral" de existencia, totalmente marginados de todo proceso donde la inteligencia y las cualidades superiores del hombre sean elementos importantes.

Desde un punto de vista económico el trabajo es una fuente de explotación como lo son los recursos naturales y las máquinas. En el capitalismo, la totalidad del poder se encuentra en manos del poseedor de los medios de producción, poder a veces limitado por las leyes o por las organizaciones sindicales. Para el capitalista el trabajo humano no cuenta sino como medio de explotación y generación de utilidades. En el sentido más estricto, el trabajo humano es el trabajador mismo. En una sociedad de esclavos esta afirmación es obvia, ya que lo que el comprador adquiere es el esclavo y no su trabajo. Bajo el capitalismo, el hecho de que existe un contrato, oscurece la realidad de que lo que el obrero hace es venderse por un período de tiempo estipulado <sup>4</sup>. Según esta interpretación el trabajo dentro del capitalismo es una mercancía más; mercancía que tiene una característica que la hace sumamente codiciable por el propietario de la empresa: es una mercancía que crea un valor (**valor total**) que está muy por encima de su valor material (**salario**), lo cual genera una plusvalía que enriquece al capitalista (**utilidades**).

De esta manera, desde un punto de vista sociológico se puede definir al capitalismo como un modo de cooperación entre los hombres, determinado con el fin de la producción que consiste en la apropiación de la mayor plusvalía posible, por la configuración del proceso de trabajo como proceso de consumo de la fuerza de trabajo por parte del capitalista, por el control que ejerce el capitalista sobre los individuos cooperantes y por la propiedad del producto por parte del capitalista <sup>5</sup>.

Lo que interesa destacar con las anotaciones anteriores es la estructura básica de la empresa capitalista; la estructura y funcionamiento de la empresa privada tradicional, organizada principalmente como una sociedad anónima está pensada con una prescindencia total del factor trabajo. "Toda la vida y estructura de la empresa gira en torno del capital, representado por los socios que lo han aportado. Estos poseen todos los derechos y prerrogativas como si únicamente de ellos dependiera el éxito, o fracaso de la empresa. El capital tiene frente al trabajo la calidad de factor privilegiado, mientras que este, se encuentra reducido a su mínima expresión". <sup>6</sup>

<sup>4</sup>Paul M. Sweezy, Teoría del Desarrollo Capitalista. FCE, México. 1970.

<sup>5</sup>Armando de Palma - La División Capitalista del Trabajo, Cuadernos, Pasado y Presente N° 39, Córdoba 1972.

<sup>6</sup>Carlos Blancas, "La Participación en la Empresa de Propiedad Social", Scriptus, Lima-Perú 1975.

### **La Participación como vía de Revolución**

La vía peruana de revolución es fruto de la experiencia revolucionaria de estos últimos 70 años. Esta experiencia entre otras cosas nos enseña que es muy difícil demostrar la inexorable necesidad de la monoconducción vanguardista de las clases oprimidas. El movimiento revolucionario internacional ya no obedece como pudo serlo en el pasado, a un solo grupo de metas y espíritus privilegiados creadores y dispensadores de la verdad partidaria. No creemos tampoco en un tercerismo socio-político que la teoría y la práctica rechazan, pero sí creemos que la vía para llegar a la sociedad sin clases no puede ser monopolio de una u otra experiencia revolucionaria foránea. Es evidente que nuestro cuestionamiento al capitalismo no puede enmarcarse en una metodología que no ha logrado en más de 50 años, formar, crear y organizar estructuras y modos de existencia que respondan a la inspiración más pura de un auténtico socialismo. No negamos los logros económicos de esas fórmulas revolucionarias; tampoco nos distancian de ellos sus objetivos finales de una sociedad mejor; lo que nos diferencia diametral y sustantivamente son sus métodos elitistas - conservadores en esencia - de hacer la revolución. Nuestro tránsito debe estar impregnado del objetivo último porque recusamos todo intento de no correspondencia de los medios con los fines. Por eso, es que pensamos en un Sistema Político de transición y en un proceso revolucionario que desde su inicio se vea cernido por sus objetivos de Participación Plena. Por eso es que queremos un sistema político en el cual las formas de poder, vale decir, las distintas modalidades de la capacidad decisión (empresa, vecindario, departamento, país) no se encuentren concentradas en ninguna oligarquía partidaria, o tecnocracia estatal, sino que se difundan y democratizen. Proceso que debe ser hecho a través de la invención de fórmulas conocidas o no, de administración y gestión pluridimensional y pluriposicional. Las formas de poder deben modificarse, democratizarse, socializarse. En otras palabras, frente a los aparatos económicos basados en la privatización del poder, ya sea vía la Propiedad Privada o la Propiedad Burocrático-Estatal - que en el fondo descansan en una concepción oligárquica y elitista de la política y de la economía nosotros estamos pensando en términos de una deprivatización del poder económico y por consiguiente político.

En consecuencia, sostenemos que en la economía y en la política las formas de intermediación deben ser eliminadas o reducidas al mínimo. Así a medida que la construcción revolucionaria se profundice y desarrolle, los mecanismos manipulatorios característicos de los sistemas que la Revolución Peruana recusa, deberán gradualmente desaparecer. Entre una concepción así y los planteamientos formulados en el Perú en nombre de cualquiera de aquellas alternativas básicas no hay ninguna similitud fundamental en lo que a la participación se refiere. "Esto hace de

la revolución peruana un punto de partida, un hito inaugural de caminos nuevos, de alternativas de pensamientos diferentes, de inteligencias heterodoxas. Y todo esto hace que la nuestra sea una posición sumamente difícil de ser comprendida, porque representa el aporte de una edición nueva, inédita, no experimentada, de lo que debe ser la política en el futuro del Perú".<sup>7</sup>

En base a estos planteamientos, el Proceso Peruano plantea una original y riesgosa manera de reformarla empresa capitalista. La comunidad laboral es un audaz esfuerzo de mantener en pie los postulados humanistas y socialistas de su ideología, con las necesidades del realismo pragmático. El pluralismo de sus formas de propiedad no es otra cosa que la aceptación de la imposibilidad de la destrucción como método para la nueva construcción. La Comunidad Laboral es un interrogante histórico, que como veremos más adelante, en sus seis años de vida comienza a ser dolorosamente respondido.

En una oportunidad el Presidente de la República afirmó enfáticamente que "el Criterio Político fundamental en la empresa privada reformada, es humanizar la empresa. Es decir quitarle a la tradicional empresa capitalista el sentido egoísta de la producción. La propiedad privada reformada representa el reconocimiento de una realidad objetiva y la necesidad de adecuar dicha realidad con los postulados humanistas y participatorios que sustenta la democracia social de participación plena y que, al incorporar la comunidad laboral, es la expresión clara del trabajo como fuente fundamental de la riqueza".<sup>8</sup>

La Comunidad Laboral y en particular la comunidad Industrial creada en las empresas peruanas es un intento político de superar profundamente las situaciones descritas, reformar desde sus bases la explotación capitalista del trabajo, vía la participación.

### ***III. La comunidad industrial: naturaleza y alcances***

#### **El Trabajador en el Proceso Peruano**

Antes de entrar a hacer una descripción legal de lo que es la Comunidad Industrial, es necesario situarla dentro del contexto socio político del Proceso Peruano; a la Comunidad Laboral hay que entenderla como uno de los instrumentos de política utilizados por el Gobierno de las Fuerzas Armadas, la cual desde Octubre de 1968 inició un proceso revolucionario que se autodefine "como un proceso autóno-

<sup>7</sup>Cooperativismo y Participación. Autores varios. pág. 18. Ediciones del CENTRO. Lima, Marzo 1976.

<sup>8</sup>Discursos del General Morales del 31-3-76 y del 26-8-76.

mo que se desarrolla para transformar el sistema político, económico y social del país y cancelar nuestra condición de sociedad subdesarrollada, capitalista, oligárquica y sometida a los intereses del imperialismo, a fin de construir una democracia social en que todos los peruanos pueden realizarse a través de la plena participación en el ejercicio del poder social dentro de una comunidad nacional y verdaderamente soberana". Este proceso "considera al hombre como fin y no como medio, reconociéndolo hacedor social de la historia postula la realización plena de la persona humana, concibiendo la libertad y la justicia como valores inseparables y rechazando toda forma de explotación; promueve la liberación del hombre frente a toda forma de dominación, postula que el trabajo es la fuente original de la riqueza, propugnando el acceso organizado de los trabajadores a la dirección, propiedad y a las utilidades de las empresas; propugna por último un sistema económico pluralista basado prioritariamente en la propiedad social de los medios de producción" <sup>9</sup>.

Este pluralismo económico se concreta en la coexistencia de un poco significativo sector privado de pequeña escala, un poderoso sector estatal, un sector de Propiedad Social y un cuarto sector, que es el que nos interesa, el sector privado reformado por la Comunidad Laboral. Existen varios tipos de comunidades laborales, pesqueras, mineras, de telecomunicaciones y las industriales. Como afirma el Presidente de la República "al tratar de la Comunidad Laboral, es indispensable reiterar su significado esencial como elemento básico de la nueva sociedad que la revolución quiere construir en el Perú. Las empresas capitalistas o comunistas tienden a considerar al hombre en su trabajo como objeto y no como sujeto del quehacer económico. Es decir, como simple instrumento productor, sin capacidad de participar activa y creadoramente en la vida misma de la empresa. Las formas de propiedad y de producción de ambos sistemas tienden inevitablemente a ser alienantes, es decir, a desvincular al ser humano de su propio trabajo y de sus resultados (. . .). Se pretende con la comunidad laboral la reforma profunda de la empresa capitalista al modificar de manera sustantiva las relaciones tradicionales de propiedad y producción" <sup>10</sup>.

### **¿Qué es la Comunidad Industrial?**

El esquema básico de las comunidades laborales es el mismo, pero dado el número y la importancia económica de las comunidades industriales a ella nos circunscribiremos.

<sup>9</sup>Bases Ideológicas de la Revolución Peruana 1975.

<sup>10</sup>Discurso del General Velasco, Ed. Partici-



La Comunidad Industrial fue creada en Julio de 1970 como persona jurídica de derecho privado que representa y está formada por los trabajadores que trabajan a tiempo completo y de manera permanente en una empresa industrial manufacturera. Los componentes básicos de la Comunidad Industrial son tres:

- a) Participación en el 10% de la Renta Neta antes de impuestos, a ser distribuidos entre todos los miembros de la comunidad. Además se reparten los dividendos producidos por las acciones de la comunidad: **participación utilitaria**.
- b) Participación en la Propiedad de la empresa, mediante la asignación a la comunidad del 15% de la Renta Neta, mediante la cual la comunidad adquiere parte de las acciones de la empresa: participación en la propiedad o **co-propiedad**.
- c) Participación en la gestión de la empresa, mediante la nominación de representantes de la comunidad ante el directorio.

Además de estos componentes es necesario señalar varias características.

- a) La participación en la propiedad se hace a través de la reinversión del 15% de la renta neta o a través de la compra de las acciones, caso de no haber reinversión. El tope de la participación es el 50% del capital social.
- b) La participación en el directorio se da desde el comienzo, aunque no medie acción alguna en manos de la comunidad, hasta la obtención del 50% de la autoridad en función del gradual avance de la propiedad.
- c) La comunidad industrial es creada por ley, teniendo todos los trabajadores el derecho de ser miembro de la comunidad, no teniendo el derecho de no ser miembros.
- d) La comunidad industrial basa su esquema en la productividad de la empresa. El gradualismo del modelo se fundamenta en la rentabilidad individual de cada empresa.

Los objetivos de la comunidad laboral expuestos en la ley y en diferentes discursos oficiales son:

- a) Fortalecer la empresa mediante la acción unitaria de los trabajadores en la gestión, en el proceso productivo, en la propiedad empresarial y en la reinversión, así

como por medio del estímulo a formas constructivas de interrelación entre el capital y el trabajo.

b) Unificar la acción de los trabajadores en la gestión de la empresa industrial para cautelar sus derechos.

c) Promover el desarrollo social, cultural, profesional y técnico de los trabajadores.

### Situación Actual

En este acápite sólo haremos una descripción cuantitativa de los aspectos relevantes. En el último capítulo, cuando hablemos de los problemas analizaremos críticamente los datos consignados, además trataremos problemas tal vez más importantes, pero de naturaleza cualitativa.

**CUADRO N° I**  
**Número de Comunidades y de Comuneros**

Año	Comunidades	Comuneros
1970	594	63.634
1971	2.942	179.059
1972	3.146	192.395
1973	3.352	195.352
1974	3.535	202.265
1975	3.699	205.635
1976 (Junio)	3.758	206.619

Fuente: MIT - Oficina Sectorial de Planificación.

El número total de comuneros al 31 de Diciembre de 1973 es de 195.532 agrupados en 3.352 comunidades. En cuanto a su colocación en la estructura productiva vemos el cuadro N° II, el cual nos muestra como las comunidades trabajan en todas las ramas de la actividad industrial peruana.

**CUADRO N° II**  
**NUMERO DE C. I. POR ACTIVIDAD INDUSTRIAL**  
**JUNIO - 1976**

Rama	Nº de Empresas	%	Nº Trabaj.	%
20. Alimentos	607	16.1	26.604	12.9
21. Bebidas	156	4.1	10.788	5.2
22. Tabaco	4	0.1	780	0.4
23. Textiles	322	8.6	32.409	15.7
24. Confecciones	433	11.5	17.152	8.3
25. Madera y Corcho	141	3.7	4.965	2.4
26. Muebles de Madera	180	4.8	8.589	4.2
27. Papel y Prod. de Papel	48	1.3	3.938	1.9
28. Imprenta y Editoriales	293	7.8	10.985	5.3
29. Cueros	62	1.6	4.266	2.1
30. Caucho	19	0.5	1.591	0.8
31. Sust. y Prod. Químicos	272	7.2	19.918	9.6
32. Derivados del Petróleo	2	0.1	15	0.0
33. Minerales no Metálicos	192	5.1	11.677	5.6
34. Metálicos básicos	36	1.0	9.151	4.4
35. Prod. Metálicos	247	6.6	9.420	4.6
36. Maquinaria no Eléctric <sup>d</sup>	123	3.3	6.291	3.0
37. Industrias Eléctricas	82	2.2	5.768	2.8
38. Material de transporte	111	3.0	7.289	3.5
39. Diversos	428	11.4	15.023	7.3
<b>TOTALES</b>	<b>3.758</b>	<b>100.0</b>	<b>206.619</b>	<b>100.0</b>

Fuente: MIT - Oficina Sectorial de Planificación.

En lo que se refiere a dimensiones de las comunidades es de anotar que sólo tienen comunidades aquellas empresas con más de 6 trabajadores, o más de 1'000.000,00 de soles de ventas brutas (26.000 Dólares). El cuadro N° III nos ilustra las dimensiones predominantes de empresas reformadas en cuanto al número de trabajadores-comuneros.

**CUADRO N° III**  
**Clasificación de las Comunidades por Número de Miembros (1973)**

Nº de Trabajadores	Nº de C.I.	%	Nº de Comuneros	%	% Acum.
1 a 6	223	7	1.140	1	1
7 a 9	402	12	3.063	1	2
10 a 14	619	18	15.722	8	10
15 a 19	424	13	7.320	4	14
20 a 100	1.297	39	62.266	32	46
100 o más	387	11	106.021	54	100
<b>TOTAL</b>	<b>3.352</b>	<b>100</b>	<b>195.532</b>	<b>100</b>	

Fuente: Area de Propiedad, Gestión y Participación - OSP-MIT.

Otro aspecto fácilmente medible es el referido a la participación en el capital accionario de las empresas (Cuadro N° IV). En el último capítulo se analizan algunos pormenores de los vacíos de la actual legislación que ha permitido a los capitalistas burlar "legalmente" a la ley.

**CUADRO N° IV**  
**Participación de la C. I. en el Capital Accionario de la Empresa**  
**(al 31 12 1973)**

Rama	N° de Empresas	%	Capital Social (*)	% de Avance
20	539	17.50	7.099.889	5.6
21	147	4.77	5.708.320	4.7
22	3	0.10	241.848	0.6
23	363	11.79	6.529.406	6.9
24	229	7.44	1.145.098	8.6
25	107	3.47	924.352	1.5
26	124	4.03	408.572	7.8
27	46	1.49	2.238.710	1.5
28	180	5.84	692.608	3.7
29	58	1.88	991.108	9.4
30	33	1.07	1.352.517	11.3
31	267	8.67	11.777.974	3.2
33	161	5.23	7.562.284	1.3
34	27	0.88	11.948.350	0.5
35	236	7.66	2.386.165	8.1
36	107	3.47	1.523.666	5.1
37	99	3.28	1.922.708	8.4
38	100	3.25	1.160.010	5.6
39	254	8.25	3.302.237	10.4
<b>TOTAL</b>	<b>3.080</b>	<b>100.0</b>	<b>76.610.792</b>	<b>5.8</b>

Fuente: CDP-Ministerio de Industria y Turismo.

(\*) Miles de soles.

Un último aspecto que es necesario recalcar se relaciona con la participación en las utilidades, o sea la referida al 10 % de la renta neta, que se reparte entre los trabajadores (Cuadro N° V).

**CUADRO N° V**  
**Participación en las Utilidades (1973)**

Ramo	Nº Empresas	Nº Comu- neros	10% utilidades (en salos)	%	IMC = $\frac{10\%}{\text{Nº de Comu-neros}}$
20	13.38	25.854	79'617,000	10.68	3.079.48
21	4.09	10.343	84'361,000	11.35	8,153.97
22	0.11	780	5'675,000	0.76	7,275.64
23	8.92	31.899	110'013,000	14.76	3,448.79
24	11.46	16.183	32'251,000	4.33	1,992.89
25	3.55	4.415	4'831,000	0.65	1,094.22
26	4.71	8.249	5'021,000	0.62	608.68
27	1.19	3.676	28'245,000	3.79	7,683.62
28	8.05	10.129	9'269,000	1.24	915.10
29	1.70	4.212	2'076,000	0.28	492.88
30	0.51	1.576	29'591,000	3.97	18,776.02
31	7.31	19.232	117'628,000	15.78	6,116.26
33	5.04	11.136	60'193,000	8.08	5,405.26
34	0.81	6.976	18'528,000	2.49	2,655.96
35	6.53	9.026	29'866,000	4.01	5,008.55
36	2.92	5.963	23'443,000	3.15	3,931.41
37	2.03	5.502	46'841,000	6.28	8,513.45
38	2.68	5.810	13'506,000	1.81	2,324.61
39	11.96	14.562	44'408,000	5.96	3,049.58
<b>TOTAL</b>	<b>100.00</b>	<b>195.531</b>	<b>745'363,000</b>	<b>100.00</b>	<b>3,811.48</b>

Fuente: OSP; OSP-MIT.

IMC: Ingresos Medio Comunitario - Damos por supuesto que se repartió a todos por igual al interior de cada ramo.

#### **IV . La comunidad industrial y el mito de Penélope**

Si algún episodio de la mitología griega puede tipificar los cinco años de vida de la Comunidad Industrial, es precisamente el de Penélope. Muchos factores políticos, sociales, económicos, han pretendido y pretenden su fracaso. Desde la aparición inesperada en el marco político-económico nacional en Agosto de 1970, hasta nuestros días, ninguna reforma del actual gobierno ha sido blanco tan vulnerable desde tantas y variadas perspectivas. A continuación hacemos algunos comentarios con relación a lo que considero los aspectos principales.

#### **Participación en la Propiedad**

En tres años y medio de Comunidad Industrial (1970-1973) el promedio de avance ha sido 5,8% en el capital social (véase cuadro N° IV); si el avance hubiera sido lineal el promedio anual sería del orden del 1.66% por año, lo cual significa que las comunidades industriales, conseguirán la meta de la copropiedad dentro de unos 25

años; como afirma Trovarelli "en todo caso no menos de 24 años bajo las circunstancias más favorables" <sup>11</sup>.

Hay que añadir a lo anterior, que durante cinco años de comunidad laboral, el capitalismo criollo ha sabido encontrar mil y una maneras de burlar a la Ley. Algunas de estas modalidades son claramente ilegales (sobre-facturación, escamoteo de utilidades, empleados fantasmas, etc.), no teniendo las agencias estatales encargadas del cumplimiento de las leyes de Reforma de la Empresa poder alguno compulsivo o punitivo. Otra forma ha sido la utilización de la actual legislación claramente capitalista, lo cual permite innumerables modalidades "legales" de esquivar la nueva legislación, siendo esta segunda posibilidad la más utilizada (subdivisión de empresas, creación de empresas de servicios, contratos leoninos, altos sueldos).

### **Participación Utilitaria**

El 10% de la renta neta distribuido a los trabajadores representa un aumento promedio anual del orden del 4.27% sobre los salarios a 1973<sup>12</sup>. Sin embargo la manera como se reparte este 10%, contribuye a ensanchar más todavía la distribución negativa del ingreso al interior de la empresa. En efecto, la mitad de esta suma se reparte a todos por igual y la otra mitad en función directa de los sueldos y salarios, lo cual significa dar más a quien más gana. La escala salarial en 1972 en las empresas industriales es de 1 a 100. En una empresa de la rama 20 tenemos que el monto del 10% asciende a 7'714,000 soles; el primer 5% fue de 5.275 soles; la participación por el segundo 5% osciló entre 128 y 17,2765, o sea que en el más alto nivel recibieron 157 veces más que en el tramo más bajo <sup>13</sup>.

A nivel empresarial e inter-ramas industriales, tampoco la Comunidad industrial cumple un rol positivo en la redistribución del ingreso al no haber en el sector industrial ningún tipo de compensación <sup>14</sup>.

Siendo imposible hacer un cálculo entre empresas, el cuadro N° V nos permite comparar entre las diferentes ramas donde claramente se ve que las ramas con menos trabajadores, reparten la mayor parte del total de utilidades. Es necesario recalcar por último que el 55.8 % de los trabajadores de la población industrial no ha

<sup>11</sup>Ricardo Trovarelli y otros, La Comunidad Industrial. EUNAFEV, Lima 1974.

<sup>12</sup>"La Distribución del Ingreso en el Sector Industrial" OSP-MIT.

<sup>13</sup>Ob. Cit.

<sup>14</sup>En los sectores Pesquero, Minas y de Telecomunicaciones existe un mecanismo compensatorio a nivel nacional.

sido beneficiado por la comunidad industrial <sup>15</sup> debido a que en los beneficios de la comunidad solo entran los trabajadores a tiempo completo y del sector fabril.

Lo anterior nos muestra que la comunidad laboral ha contribuido muy eficazmente a la formación de aquello que se ha dado en llamar la aristocracia obrera.

### **Participación en la Gestión**

La legislación solo sanciona como medio de cogestión, la participación en el directorio de personeros de la comunidad y en función de su participación accionaria. Ante este hecho hay que anotar primeramente una cuestión de principio. Lo representación de los trabajadores no es en función de su ser trabajadores, sino en función de ser capitalista o tenedores de acciones. No es una participación laboral en el más estricto sentido del término. Un segundo aspecto se refiere a la naturaleza de las funciones del Directorio; este es por naturaleza un ente financiero cuyo objetivo es conservar y asegurar el crecimiento del capital invertido en la empresa. Su criterio fundamental es la consecución de la mayor rentabilidad de ese capital. Todos los otros aspectos (tecnología, salarios, condiciones de trabajo, etc.) no le interesan sino en tanto en cuanto contribuyen o se oponen al objetivo último. Al Directorio no le interesa la empresa en cuanto a tal, sino el capital puesto en la empresa. "Las decisiones del directorio se limitan hacia la forma particular que tiene en ese momento el capital ;en el caso de que el directorio encuentre una forma particular alternativa que le asegure mayores ganancias, no dudaría en cerrar la empresa y darle al capital una nueva y más rentable forma de existencia" <sup>16</sup>.

Al ser los trabajadores-directores una minoría, a pesar de tener voz y voto, su representación deviene en simple asesoría con voz real y voto simbólico. El trabajador-director al sesionar en el Directorio se encuentra ante un dilema: o cortar toda relación con sus bases y con los intereses que representa y en este caso deja de ser un trabajador-director, convirtiéndose así en un Director poco calificado en la mayor parte de los casos. Puede también acentuar su carácter de representante de intereses laborales, con la inevitable consecuencia de ser un miembro disonante del directorio, generador de polémicas y disputas ajenas a la esencia del directorio y obligar por consiguiente a los otros directores a realizar reuniones "fantasmas" sin su presencia. A lo anterior se suma el hecho de que la participación está demasiado centrada en una instancia, donde sólo participan uno o dos trabajadores, reduciéndose la participación de la minoría a simples procesos electorarios.

<sup>15</sup>INP...11-74-GAPS-APES.

<sup>16</sup>René Rodríguez: "La Democracia Industrial: El Modelo Escandinavo" ESAN Lima, 1974.

### Aspectos Económicos

Es innegable que la comunidad industrial se ha transformado en uno de los grandes inversionistas nacionales. Por ley, como se ha visto, el 15% de la renta neta antes de impuestos y liberado de impuesto debe ser reinvertido en la industria; hasta fines de 1974 la comunidad industrial intervenía en un 30% de la inversión privada industrial. Cómo y en qué medida los propietarios han respondido a la posibilidad de ver aumentar cada año las acciones de la comunidad industrial, es todavía materia de investigación. Una cosa es clara, a través de mecanismos tales como la subdivisión de empresa, creación de empresas de servicios, sobre-facturación, grandes sueldos a los propietarios y familiares que trabajan, etc., lo que se está tratando es de disminuir la renta neta y sacar las utilidades por otro cauce, más no aumentar el monto de la reinversión. A lo anterior hay que añadir lo que dice un autor cuando afirma en su trabajo "que ha sido reconocido que la nueva inversión casi no existe en el sector privado, habiendo sido el estado el que ha invertido la mayor parte" <sup>17</sup>.

En cuanto al esperado aumento de la productividad de la fuerza de trabajo en las empresas industriales, dado el hecho que ahora los trabajadores son copropietarios, tampoco hay estudios detallados; las relaciones hechas hasta ahora en función del número de huelgas o de rentabilidad de las empresas son muy genéricas no habiendo aislado la variable comunidad.

En cuanto al problema del empleo, es necesario anotar que parecería crearse una apreciable rigidez en la movilidad intersectorial de los recursos de inversión. La norma general es que el fondo de la Comunidad Industrial se invierta en la misma empresa que lo generó, ocasionando una tendencia a consolidar el desarrollo de los sectores o grupos industriales que generan grandes excedentes pero que no necesariamente son los más adecuados desde el punto de vista del empleo. Este modelo puede generar sobre-capitalización interna, sofisticación de la tecnología con detrimento del empleo, capacidad ociosa, etc. Es de suponer también que mientras permanezcan los valores capitalistas en las tomas de decisiones, los comuneros ante el dilema o más comuneros con los cuales compartir la torta o más tecnología para aumentar la torta (léase más intensidad de capital) estos optarán por la segunda posibilidad. El caso de las cooperativas azucareras y los trabajadores eventuales es dramático y puede ser un indicio de lo que puede suceder en el sector industrial <sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup>Jorge Santisteban. *Industrial Communities: Archiverments and Problems* Cornell University, June 1975.

<sup>18</sup>Santiago Roca: *The Peruvian Sugar Cooperatives: Some fundamental economic problems 1968-1972* - Cornell University Plms. 1975.



### ***V. Comunidad industrial y sindicato***

Según el modelo peruano de Reforma de la Empresa, la comunidad laboral y el sindicato son organizaciones laborales que sólo coinciden en las personas que los forman pero totalmente divergentes en cuanto a su funcionamiento, objetivos y origen.

En cuanto a las personas que los forman, el sindicato solo agrupa a aquellos trabajadores que así lo desean. La comunidad sin embargo está formada obligatoriamente por ley por todos los trabajadores, desde el Gerente General hasta el último trabajador, no pudiendo ningún trabajador no pertenecer a la comunidad. El sindicato tiene como objetivo la defensa de los intereses de los trabajadores con relación a los patrones. La comunidad por su lado tiene como objetivo fortalecer la empresa y administrar el patrimonio grupal de los trabajadores.

Por encima de lo que pretenden las leyes o la mente del legislador, están las leyes objetivas del desarrollo social. En efecto en las diferentes leyes que crean la comunidad laboral se habla del "fortalecimiento de la empresa" de "nuevas formas de cooperación entre el capital y el trabajo", en discursos de ministros de estado, se rechaza "cualquier intento de hacer de la comunidad industrial un instrumento de lucha de clases". Este deseo jurídico y político, hablando en términos generales se ha quedado simplemente en deseo al menos durante estos primeros años. Ambos, trabajadores y empresarios, han atacado a la comunidad como instrumento manipulador, unos, o como catalizador de conflictos, los otros.

Estudios recientes muestran, sin embargo, que en las empresas más rentables la naturaleza del conflicto está cambiando y el esperado proceso de conciliación de clases está realizándose en aquellas empresas en las cuales los beneficios individuales de cada trabajador es de los más grandes comparativamente hablando, la naturaleza del conflicto cambiaría y la comunidad industrial empezaría a interesarse en el éxito de su empresa, sin tomar en cuenta el interés de la clase trabajadora. Esto significa que los líderes de la comunidad se transforman en empresarios, temerosos de que las demandas sindicales sobre salarios y beneficios inmediatos, interfieran en la buena marcha de la empresa. No es que el conflicto desaparezca, sino que se traslada del ámbito de las reivindicaciones de corte sindicalista al ejercicio de los derechos en cuanto accionistas minoritarios. Esta situación, según los mismos estudios, parece contribuir a generar una aristocracia obrera; tendería a desviar los intereses del proletariado industrial centrando su atención en la rentabilidad de las empresas en cuanto unidades particulares, escondiendo tal vez el problema funda-

mental cual es el de la explotación de una clase sobre otra. En todo caso un análisis de esta naturaleza por ahora es solo de naturaleza hipotética necesitándose datos que seis años de comunidad laboral son incapaces de brindar al científico social.

Otros estudios muestran que la comunidad industrial ha abierto las entrañas de la empresa a los trabajadores; los velos han comenzado a caer, y empiezan a ver a través de su vida cotidiana y desde dentro cómo opera el capitalismo en su empresa, quién se apropia de la riqueza que ellos producen y a quién beneficia. Afirman además que la comunidad los ha dotado de desconocidas armas de lucha contra la explotación capitalista, habiendo elevado su conciencia de clase. Las polémicas en los periódicos, la ingente cantidad de denuncias ante las agencias especializadas del estado presentadas por ambas partes, varios discursos ministeriales, la creación de un Foro Privativo son pruebas de que la comunidad laboral ha inaugurado un nuevo tipo de lucha entre el capital y trabajo con consecuencias políticamente imprevisibles.

Los empresarios por su lado en todos sus pronunciamientos globales emitidos estos últimos años han rechazado con variadas argumentaciones la inoperancia de la comunidad. La comunidad ha sido tildada de instrumento de lucha de clases, de elemento que aleja la inversión privada y ahora último como una de las causas de la actual crisis que atraviesa el país. Como dice uno de los voceros más calificados de un gremio empresarial, la comunidad laboral "no solamente no ha obtenido hasta el momento, los resultados que se esperaban, sino que se ha constituido en un factor de desaliento de la inversión y de la producción" <sup>19</sup>. Más adelante pide una reforma de la reforma que "haga de la comunidad un instrumento de integración empresarial" (¡SIC!). En qué consiste esta integración, qué fines persigue esta integración; interrogantes de esta naturaleza quedan en el ambiente.

CONACI, la Confederación de Comunidades Industriales por su parte es la central laboral más grande que haya conocido la historia obrera peruana. En sus tres años de vida ha sido para el presente gobierno uno de los retos más espinosos de su política laboral. A juzgar por las conclusiones del 1° Congreso Nacional de Comunidades y de la declaración de principios de él emanadas, esta central trabajadora en nada se diferencia de las centrales clasistas y reivindicativas. De ahí que, a pesar de ser el propio gobierno el que promovió su creación, la política de éste con relación a CONACI no era nada clara. Durante dos años CONACI no recibió ningún reconocimiento oficial; éste sólo llegó después de un proceso de depuración y pugna interna que aún no tiene como resolverse debido a las irreconciliables tendencias

<sup>19</sup>Cámara de Comercio e Industria de Arequipa 26-9-76.

predominantes en el seno de CONACI: la línea clasista clientelizada por el Partido y la línea conciliatoria preconizada por la Democracia Cristiana y el Apra.

En el modelo político el sindicato no tiene cabida; se prohíbe que los dirigentes sindicales sean dirigentes comunales; se cuestiona severamente a las centrales sindicales sus deseos de utilización del movimiento comunero. Pero, eso no modifica la situación; los partidos políticos - así lo ha demostrado la querida y no conseguida destrucción de CONACI tienen grandes intereses en las comunidades. No se conoce todavía con exactitud el por qué unas comunidades militan en los partidos derechistas como la Democracia Cristiana y el Apra y otras en el Partido Comunista. Una cosa es clara sin embargo, la comunidad laboral atraviesa un momento crítico ante los ojos del actual gobierno.

#### ***VI. La comunidad industrial mañana***

En repetidas ocasiones Ministros de Estado han expresado los serios límites que afronta la actual legislación sobre comunidades industriales. Debido a la ingente cantidad de denuncias y atropellos contra la ley de Comunidades Laborales en marzo de 1975 se creó el "Fuero Privativo de Comunidades Laborales" "considerando que durante el tiempo que operan las Comunidades Laborales se vienen suscitando situaciones conflictivas sobre derechos y obligaciones de las empresas y comunidades" <sup>20</sup>.

En Junio del mismo año se dio publicidad un anteproyecto de ley sobre comunidades industriales, el cual recoge muchas de las denuncias y reclamos hechos por los comuneros. En el Mensaje a la Nación del 28 de Julio último el Presidente de la República ha comenzado a esclarecer el panorama. "Tal como está diseñada - afirma el Presidente la Legislación sobre la Empresa Reformada, no asegura al inversionista privado la estabilidad en la gestión administrativa y al trabajador no se le deja margen de decisión sobre el patrimonio que le corresponde. La esencia de la Comunidad Laboral no ha sido bien entendida ni por el empresario ni por el trabajador, ni ha sido adecuadamente reglamentada, por lo que en diversos casos se ha constituido en un impedimento para sus propios fines. Incluso ha exacerbado en ocasiones la actividad sindical, constituyéndose en una herramienta de manipulación por unos pocos, sin reflejar los deseos de la mayoría trabajadora que quiere una participación real, más trabajo y la elevación de sus niveles de vida. Por lo tanto, es necesario reajustar los mecanismos existentes para lograr una mayor eficiencia en esta creación de la Revolución, de acuerdo a su esencia y sin perder de vista

<sup>20</sup>Considerando 2 del D.L. 21109.

que lo que se persigue con la comunidad laboral es humanizar la empresa y hacerle más eficaz en su función productiva. Las medidas que se van a adoptar en relación con la comunidad laboral, mantienen intactos estos dos caracteres básicos" <sup>21</sup>.

En qué consisten estos caracteres básicos, es una pregunta que tal vez responda al título de este artículo: ¿Es la Comunidad Industrial una reforma reformista o una reforma revolucionaria? La situación económica crónica que vive el país apurará el plazo para el conocimiento de la respuesta, pues la actual situación como hemos indicado, es insostenible.

Quedan muchos y más graves interrogantes acerca del futuro de las comunidades industriales. Qué sucederá cuando los comuneros sean propietarios del 50% de las acciones; el número 50 es tan mágico que impedirá a los trabajadores tratar de apoderarse del otro 50%; hasta qué punto la coexistencia de empresas de Propiedad Social y de empresas reformadas será una coexistencia pacífica; los sindicatos deberán perder su rol tradicional dado que el nuevo patrón serán ellos mismos; la clase trabajadora posee la sabiduría política suficiente que le permita hacer de la comunidad una reforma inequívocamente revolucionaria. Estas y parecidas preguntas no son sino manifestaciones del deseo de liberación de un pueblo que no ha ahuyentado la originalidad de su camino.

#### **Notas Explicativas de Siglas:**

O.C.I.: Oficina Central de Información.  
C.I.: Comunidad Industrial  
O.S.P.: Oficina Sectorial de Planificación.  
M.I.T.: Ministerio de Industria y Turismo.  
I.N.P.: Instituto Nacional de Planificación.  
E.S.A.N.: Escuela Superior de Administración de Negocios.  
CONACI.: Confederación Nacional de Comunidades Industriales.  
D.L.: Decreto Ley.

#### **Referencias**

- \*Gorz, André, STRATEGY FOR LABOR, A RADICAL PROPOSAL. p5, 37 - Beacon Press. 1971; La División Capitalista del Trabajo.
- \*Thousurd, E., SOCIO-TECHNICAL APPROACH TO POB DESIGN AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENTS. - Oslo, Norway. 1967;
- \*Sweezy, Paul M., TEORIA DEL DESARROLLO CAPITALISTA. - México, FCE. 1970;
- \*De Palma, Armando, CUADERNOS, PASADO Y PRESENTE. 39 - Córdoba, España. 1972;
- \*Blancas, Carlos, LA PARTICIPACION EN LA EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL. - Lima, Perú, Scriptus. 1975;

---

<sup>21</sup>Presidente Morales: Mensaje del 28-7-76.

- \*Anónimo, COOPERATIVISMO Y PARTICIPACION. p18 - Lima, Perú, Ediciones del CENTRO. 1976;
- \*Anónimo, DISCURSOS DEL GENERAL MORALES DEL 31-3-76 Y DEL 26-8-76. - 1975;
- \*Anónimo, BASES IDEOLOGICAS DE LA REVOLUCION PERUANA. - Lima, Perú, EUNAFEV. 1974;
- \*Trovarelli, Ricardo, LA COMUNIDAD INDUSTRIAL. - OSP-MIT;
- \*Anónimo, LA DISTRIBUCION DEL INGRESO EN EL SECTOR INDUSTRIAL. - Lima, Perú, ESAN. 1974;
- \*Rodríguez, René, LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL: EL MODELO ESCANDINAVO. - Cornell University. 1975;
- \*Santisteban, Jorge, INDUSTRIAL COMMUNITIES: ARCHIVEMENTS AND PROBLEMS. -
- \*Roca, Santiago,