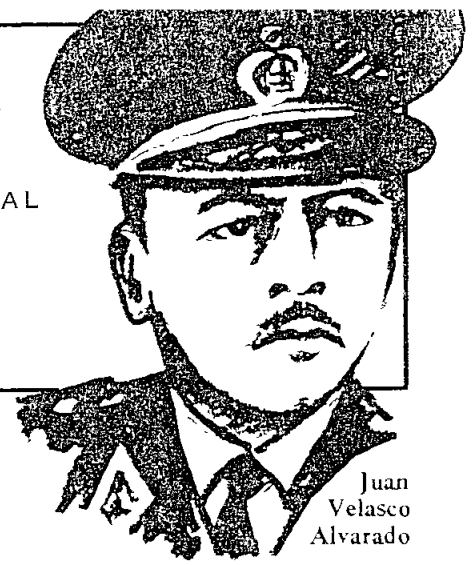


PERU

EL DECRETO-LEY
DE
PROPIEDAD SOCIAL
¿ES REALMENTE
PARTICIPATIVO?



Juan
Velasco
Alvarado

JOSE IGNACIO ARRIETA A

El 3 de Octubre de 1968 un golpe militar cambia la situación política del Perú, un país de estructura subdesarrollada y sometido al dominio económico extranjero. Desde comienzos del '50 el CAEM (Centro de Altos Estudios Militares) había llevado al ejército a familiarizarse con la situación social del país. Concluyeron que no podían garantizar el cumplimiento de su papel de defensores de la seguridad nacional mientras existieran estas condiciones de subdesarrollo. Ello determina, para los militares, la necesidad del golpe de Octubre.

Parten de la base de que el subdesarrollo es un fenómeno específico y que no existen soluciones universalmente válidas. La ideosincrasia peruana, sus particulares condicionamientos imponen una solución diferenciada con respecto a otros países. De aquí surge el "modelo peruano"

Carlos Delgado, de Sinamos, anota los móviles de la actitud de la Armada

- El subdesarrollo y la dependencia peruana
- El origen social de la oficialidad proviene de "los sectores intermedios y de sectores típicamente dominados de la sociedad peruana; de otro lado se trata de una oficialidad predominantemente provincial y étnicamente mestiza e india", sin vinculaciones con los grupos oligárquicos" (Carlos Delgado, Participación popular de la Revolución Peruana)
- El impacto del movimiento guerrillero que demostraba la gravedad de la problemática social que vivía el Perú
- El conocimiento del territorio nacional y sus problemas.

Quizás donde mejor se expresa la definición y la finalidad de la Revolución es en la introducción del plan INCA:

"La Revolución de la Fuerza Armada llevará a cabo un proceso de transformación de las estructuras económicas, sociales y políticas y culturales, con el fin de lograr una nueva sociedad, en la que el hombre y la mujer peruanos vivan con libertad y justicia. Esta revolución será nacionalista, independiente y humanista. No obedecerá a esquemas y dogmas. Sólo responderá a la realidad peruana. Será nacionalista por estar inspirada en los altos valores de la Patria, en los intereses del pueblo peruano y en nuestra propia realidad; independiente por no estar ligado a ideologías existentes, partidos políticos o grupos de poder y porque luchará contra la dependencia, y humanista porque considera la realización plena del hombre dentro de una comunidad solidaria, cuyos valores esenciales e inseparables son la justicia y la libertad".

Las reformas que se han ido proyectando (reforma agraria, nacionalizaciones, comunidad laboral, núcleos educativos

comunales, etc.) pueden parecer a muchos simples reformas de corte desarrollista. Sin embargo, según Velasco Alvarado todo iba orientado por el Plan INCA. Por encima de todo, el hecho fundamental y que constituye la expresión misma de la revolución peruana es el Decreto-Ley de Propiedad Social. "Aquí se expresa de manera cabal el planeamiento participacionista de la Revolución peruana en el campo de la economía. Históricamente esta medida representa el paso tal vez más decisivo de la Revolución" (Velasco Alvarado, Mensaje a la Nación, 28-VII-74). Está llamado a cambiar el mismo aparato político estatal. El desarrollo del sector de Propiedad Social demandará readecuaciones y reajustes en el aparato del Estado" (ibid).

EL SECTOR DE PROPIEDAD SOCIAL

El Decreto-Ley No. 20598 (Ley de Empresas de Propiedad Social) fué precedido de una consulta amplia a nivel nacional. Foros, discusiones, panels en TV, medios de comunicación social, universidades, organismos profesionales... tuvieron como punta de mira el anteproyecto. Las oligarquías lo adversaron arduamente (Aun después de su promulgación las oligarquías representadas en la Marina pusieron en crisis el régimen). Todos estos debates perfeccionaron el Decreto-Ley. Aun antes de su aparición se quiso así enfatizar en la praxis lo que constituye el eje cardinal de la Ley: La Participación Social.

A FUNDAMENTOS TEORICOS

La Revolución peruana define su objetivo como la búsqueda de la construcción de una "Democracia Social de Participación." Es la esencia misma de la Revolución. Ello implica un nuevo ordenamiento económico-social. El sector de Propiedad Social "reconoce el trabajo creador del hombre en la sociedad como fuente originaria de la riqueza", "asegura la solidaridad del hombre a la par que garantiza el proceso de acumulación social", refuerza los vínculos de solidaridad, confirniéndoles coherencia y lo liga a los Planes de Desarrollo Nacional y a la Política de Planificación (Cfr. Considerandos del Decreto-Ley).

Estos elementos (participación, concepción del trabajo, solidaridad, acumulación social e integración con la política económica del país) constituyen la razón de este sector que junto con el Público y Privado integran los tres grandes sectores de la organización productiva del país con tendencia intrínseca a hacerse dominante.

Velasco Alvarado concibe la participación "como factor de identidad profunda como piedra angular de toda formulación ideopolítica de la Revolución peruana". En esta noción "convergen los contenidos esenciales de las tradiciones huma-

...ista, socialista, comunista y cristiana a las que nuestra revolución históricamente se vincula" Para él "participar es el ejercicio de decisión y por tanto de tener acceso a las expresiones reales de poder económico, social y político" (ibid).

Dicha participación se basa en la concepción humanista del trabajo. Este es, en solidaridad humana, la fuente originaria de la riqueza. El capital no es sino un medio necesario e indispensable pero cuyo valor es instrumental. El trabajo solidario es creador de riqueza en cuanto produce acumulación social y autogenera en función social bienestar colectivo.

Este sector se constituye, por tanto, en la expresión misma de la Revolución. Los trabajadores son los agentes y sujetos decisores del proceso. La Revolución peruana se basa en la posición fidedignamente revolucionaria de aspirar a que el poder de decisión política y económica en el Perú resida sin intermediarios en las organizaciones básicas que los propios hombres y mujeres de nuestros pueblos creen para regir su destino. La participación económica habrá de ser el sustento de la democracia social que nuestro movimiento acepta como el modelo de reorganización socio-política que reorienta el curso de la Revolución" (Velasco Alvarado Ibid)

B LA EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL

a) Sus características

La Empresa de Propiedad Social (P.S.), integrada exclusivamente por trabajadores, tiene como características: "participación plena, propiedad social de la Empresa, acumulación social y capacitación permanente" (art. 1). Este tipo de empresas forman el sector de P.S

1) Por participación se entiende el derecho a decidir en la dirección, gestión y beneficios de la empresa. Dicha participación plena tiene en cuenta el interés social, el trabajo aportado y las necesidades de los trabajadores (se equiparan empleados y obreros con el nombre común de "trabajadores")

2) El sujeto de la Propiedad es el conjunto de trabajadores sin que existan derechos individuales, exceptuado el excedente que le corresponda a cada uno por haber colaborado en su producción. La visión comunitaria inspira la doctrina subyacente

3) La acumulación social fundamenta la viabilidad del sistema. Dicha acumulación debe favorecer tanto a la empresa como al sector a través del Fondo Nacional de P.S. (F.N.P.S.). La integración nacional y su interdependencia económica están orientados por la solidaridad y participación social, excluyendo así el individualismo que significaría la acumulación sólo para la empresa generadora

4) La capacitación permanente pretende preparar a los trabajadores no sólo en su mejoramiento profesional y técnico sino sobre todo en la educación "a la participación en todos los niveles de decisión" Este tipo de educación constante debe ser integral, liberadora e imbuida en los principios y ética de la Propiedad Social" (art. 5) De ella dependerá el fracaso o éxito de este sistema. Todos los trabajadores deben estar preparados para la gestión, dados los diversos órganos que se prevén y la temporalidad e imposibilidad de reelección en casi todos

b) Su constitución

Aunque la iniciativa para la creación de una Empresa puede proceder de cualquier persona, grupo, empresas o del mismo Sector, en último término su aprobación depende de la Comisión Nacional de P.S

presentado el proyecto ante dicha Comisión, esta determina su conveniencia de acuerdo a los planes del Instituto Nacional de Planificación y previa la opinión de la Unidad Regional. Comienzan entonces los estudios de factibilidad por COFIDE (Corporación Financiera de Desarrollo) y/o el F.N.P.S. Si la Comisión Nac. de P.S. lo aprueba, COFIDE y/o F.N.P.S. adquiere el proyecto y realiza los estudios y análisis necesarios para la puesta en marcha de la Empresa, de acuerdo a sus posibilidades financieras. En este proceso se van integrando personas que trabajarán en la Empresa de modo que se familiaricen con ella. Las actividades arrancan con un "aporte inicial" de la entidad financiera indicada. Así mismo Empresas ya existentes en el sector privado pueden transformarse en Propiedad Social siempre que gocen de salud económica, amén de otras condiciones. En todo caso La Comisión Nacional deberá aprobarlo.

La empresa de P.S. está compuesta por todos sus trabajadores. Los eventuales, sin embargo, no pueden ocupar puestos electivos. La ley, además de los derechos y deberes, se preocupa por describir el modo de incorporación de nuevos trabajadores y las sanciones disciplinarias en que puedan incurrir. Lo primero, con el fin de evitar que se impida su ingreso cuando sea necesario o se favorezca innecesariamente, por razones egoístas de quienes trabajan. (Se exige un examen de capacidad laboral y de identificación con los principios que rigen la propiedad social. Una vez aceptado, se hace un juramento por el que se compromete a "ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones y mantenerse dentro de los principios y la ética de la Propiedad Social") (art. 20). Lo segundo, para no justificar la indisciplina o actos lesivos a la empresa. Es digno de notar la importancia que se da a la asistencia no justificada al trabajo "Por cada día de inasistencia injustificada al trabajo se descontará una veinticincoava parte de la remuneración mensual" (art. 22) "Las causales de separación por falta grave son las siguientes"

a) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos, cinco días no consecutivos al mes, quince días no consecutivos al semestre" (art. 29)

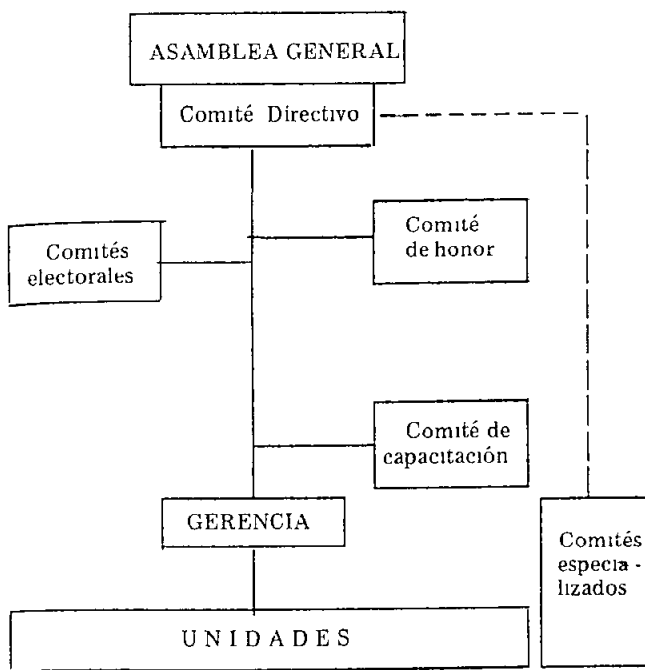
c) Sus órganos

Para la gestión y participación en la empresa se contemplan los siguientes órganos de gestión:

1) La Asamblea general es el órgano de mayor jerarquía y de quien dependen los demás. Está compuesto por todos los trabajadores de la empresa. Su función abarca los problemas generales de la empresa (política, planes, programas, modificaciones de estructuras), la aprobación de la gestión social y económica, política de distribución, etc. Sólo puede tratar los asuntos indicados en la Convocatoria, a menos que 2/3 de los trabajadores decidan que debe tratarse algún punto no indicado en la convocatoria. La Asamblea elige o remueve los miembros del comité directivo, del comité de Honor y del de Capacitación. Ratifica o remueve al Gerente General, resuelve la separación de los trabajadores por motivos disciplinares, etc.

2) El Comité Directivo es el máximo órgano ejecutivo. Está compuesto por un número de 3 a 6 trabajadores elegidos por la Asamblea. El Gerente asiste con voz a sus reuniones. Su duración es de tres años renovables por tercios cada año. Dirige la empresa. Entre sus funciones se encuentra la aprobación de todo lo necesario para la administración o la incorporación de los nuevos trabajadores. Debe evaluar planes y presupuestos, convocar la Asamblea en su tiempo establecido o de modo extraordinario, etc.

3) La Gerencia está integrada por el Gerente General y los Subgerentes. El Gerente General es "el trabajador ejecutivo de más alto nivel en la empresa y es responsable de su manejo operativo y su representación legal" Son los únicos cargos de dura-



ción indefinida. En caso de remoción por la Asamblea, mediante el procedimiento establecido puede recurrir a la Unidad Regional y a la Comisión Nacional. Son elegidos por el Comité Directivo, aunque el Gerente General deberá ser ratificado por la Asamblea.

4) El Comité de Honor compuesto por 3 a 5 trabajadores. Es tribunal de reclamos y apelación. Interviene en la incorporación de nuevos trabajadores. Impone las sanciones de amonestación y propone la suspensión etc. Es elegido por la Asamblea general.

5) Los Comités especializados tienen por fin asesorar en asuntos técnicos y permite a los trabajadores un mayor conocimiento de la marcha interna de la empresa. En sus manos, dentro de sus unidades respectivas, está el evaluar las capacidades de los postulantes a trabajar, determinar la necesidad de un trabajo voluntario (horas extras), diversos asesoramientos en las diferentes tareas y funciones de la Unidad. Es elegido por los trabajadores de la Unidad.

6) El Comité de Capacitación es de suma importancia ya que de su actuación dependerá en gran medida la real y eficiente participación de los trabajadores. "Este comité tendrá como finalidad la capacitación integral de los componentes de la empresa tanto en cuanto a su perfeccionamiento laboral y cultural como en la plena y consciente participación en las decisiones de control de la empresa y del sector" (art. 68). El comité está formado por una cantidad de 3 a 5 trabajadores y son elegidos por la Asamblea.

7) El Comité Electoral, escogido por sorteo, dirige las diversas elecciones. Compuesto entre 3 a 5 trabajadores. Lógicamente no intervienen en el sorteo ni los candidatos a puestos ni el Comité directivo. Según el caso existirán comités en las Unidades de trabajo.

Todos estos organismos están basados en la participación y gestión que guía y conforma todo el sistema de P.S. No hemos querido entrar a relatar detalles de cada organismo. Hay que resaltar sin embargo, lo siguiente:

♦ Temporalidad y no reelección de los cargos. a excepción de las gerencias generales (y las subgerencias a su modo), que son de duración indefinida y que tienen apelaciones de instan-

cia superior en caso de remoción por la Asamblea, todos los cargos (incluidos los de nivel superior del Sector) tienen una duración limitada (tres años) sin poder ser reelegidos hasta pasado un período intermedio. Esta sabia decisión trata de eliminar la creación de roscas que se autoperpetúan en el poder tratando la participación de los trabajadores. La existencia de tantos puestos rotativos, unido al trabajo permanente de capacitación, hará que todos los trabajadores se vayan perfeccionando en el manejo de la empresa, al mismo tiempo que la sientan como algo propio.

♦ La diversidad de funciones desempeñadas van llevando a una autogestión plena donde intervienen no sólo los aspectos económicos sino también y fundamentalmente los humanos y sociales. La expresión de que el trabajo es el creador de riqueza dentro de la sociedad explica a través de estas múltiples funciones la gran gama de repercusiones del trabajo y de sus frutos (vivienda, certificados de retiro, formación del F.N.P.S., rentas derivadas a la comunidad, etc.) Se equivocaría quien pensara que se trata sólo de una autogestión económica. Esto conlleva inevitablemente a un individualismo y atomización de las empresas.

d) Su gestión económica.

El aspecto central de la empresa de P.S. es lógicamente el económico. Se crea en función de la productividad. Sin embargo ésta no puede tener el mismo sentido de una empresa capitalista ya que el origen y la gestión de la producción es esencialmente distinto. el trabajo.

1) Ya indicamos anteriormente cómo se constituye el "aporte inicial" para comenzar su tarea a través de COFIDE o el F.N.P.S. Estos aportes transitorios deben ir devolviéndose en los tiempos estipulados y con una "renta compensatoria" si así se pacta. Cada año la Empresa debe reservar el 5% del excedente económico con el fin de garantizar este pago del "aporte inicial". Una vez cancelado, la empresa deberá seguir deduciendo, de acuerdo a su capacidad financiera, una cantidad similar al promedio de los pagos efectuados en los cinco años de mayor desembolso para la cancelación del aporte inicial. Con esa cantidad se va satisfaciendo la "renta" al F.N.P.S. Según se cancela el "aporte inicial" de acuerdo a los reembolsos hechos, se constituye en "aporte social". Este corresponde al trabajo acumulado de los trabajadores y es propiedad común de ellos.

Es de notar que aun cuando ahora los aportes iniciales se hacen por COFIDE, en la medida que el F.N.P.S. se forme, autogenerado su capital por el propio sector, será quien hará los empréstitos. Las rentas por esta razón se pagan al F.N.P.S. Como se deduce de los principios del sistema, todos los trabajadores son solidarios de la deuda en tanto en cuanto participan en la formación del Fondo Social y de su reserva mediante su trabajo en la Empresa.

2) Además de este financiamiento estatal o interno al Sector al inicio o durante sus operaciones, la empresa puede obtener créditos para el desarrollo ordinario de sus actividades a través de financiamiento externo. Con aprobación de la Comisión Nacional puede emitir ACCIO-BONOS, que son valores de renta variable, de plazo indefinido, pero que no dan derecho ni a la gestión ni a la propiedad de la empresa. Son indivisibles, nominativos y captados por intermediarios financieros autorizados por la Comisión Nacional. Los ACCIO-BONOS junto con valores de Estado forman Carteras de Inversión de modo que sean diversificados y tengan rendimiento asegurables tanto sociales como económicos. La Comisión Nacional de P.S. determina anualmente qué valores de Estado y qué tipo y cantidad de ACCIO-BONOS debe contener cada cartera con el fin de obtener lo que se pretende con los ACCIO-BONOS atraer el aho —

rro hacia las empresas de P.S. El Intermediario financiero emite "Certificados de Participación" correspondientes al monto total de la cartera (art. 124).

Con el fin de atraer al pequeño ahorrista se crea otro tipo de "Certificados de Participación" nominativos, intransferibles, excepto por herencia, adquirible sólo por personas naturales que tienen como característica esencial el derecho a recompra.

3) Con estos aportes interno y externo más el incremento económico de la empresa se forma el Patrimonio Neto. Este está compuesto por el FONDO SOCIAL y el FONDO INTEGRADO.

- ♦ Fondo Social viene a ser constituido por el aporte transitorio y/o social, el excedente económico destinado a inversiones adicionales, el superavit proveniente de los excedentes de la revaluación, las ganancias del capital, las reservas legales, las estatutarias o los excedentes distribuíbles, acordados por la Asamblea como de libre disposición y las donaciones.

- ♦ Fondo Integrado está compuesto por los recursos provenientes de los Accio-Bonos, la parte proporcional que le corresponde del Fondo Social por su participación en él (art 92 y 93) y el pago diferido de la renta de Accio-Bonos por razones de liquidez.

4) La Distribución

- ♦ La participación de los trabajadores en el excedente se produce mediante

- remuneración periódica para las necesidades básicas familiares de acuerdo al trabajo individual (art. 2).

- renta de trabajo que se reparte en forma igualitaria de acuerdo a los días trabajados en el ejercicio económico

- certificados de retiro.

- ♦ El excedente y su repartición es esencialmente distinto al de una empresa capitalista. En él se reconoce el valor social del trabajo dentro de la sociedad. Por tanto debe tener su repercusión en el individuo (fines individuales y sociales), en la empresa, en el sector de P.S. y en la sociedad global. Se distinguen cuatro tipos de excedente:

- Excedente de explotación es el resultante de la diferencia entre ingresos y costos de producción

- Excedente económico será el dado por la suma del excedente de explotación más otros ingresos no provenientes del

giro principal de la empresa y de ganancias de capital, deducidos los gastos por estos conceptos.

- Excedente imponible proviene de deducir del excedente económico una serie de items que tratan de favorecer la empresa de P.S. Entre ellos cabe destacar: las pérdidas acumuladas, el 10% que transfieren al F.N.P.S., las asignaciones para formar el fondo social y el integrado, el monto que se haya sustituido del aporte transitorio y el porcentaje de la empresa para la formación del Fondo de Vivienda. El gravamen fiscal nunca deberá ser superior al de las empresas privadas reformadas.

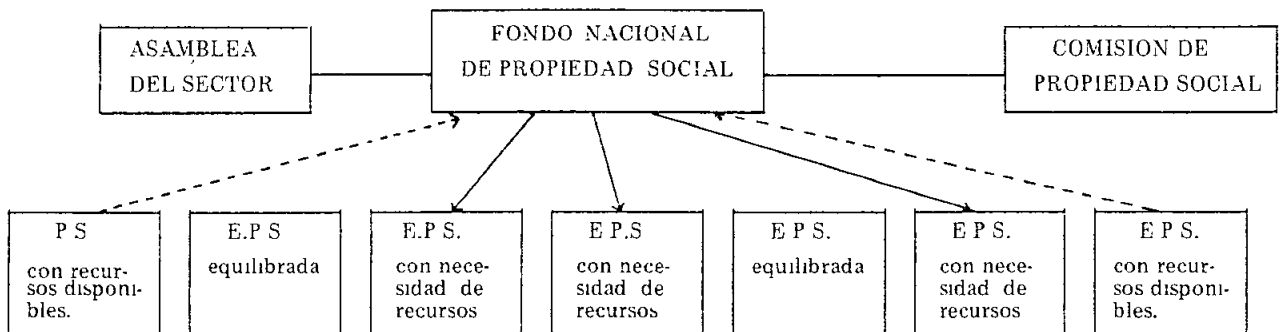
- Excedente distribuible resulta del excedente imponible menos el pago del impuesto de la renta y el de la sustitución del aporte inicial en fondo social (o, según el caso, el de los cinco años de mayor pago)

Este excedente se distribuye entre la renta de trabajo, los servicios comunes y la renta de accio-bonos. La misma Asamblea decide la parte que se dedica a renta de trabajo, a servicios comunes (educación, salud, servicios familiares, cultura, recreación, etc.) o a la reserva para vivienda económica.



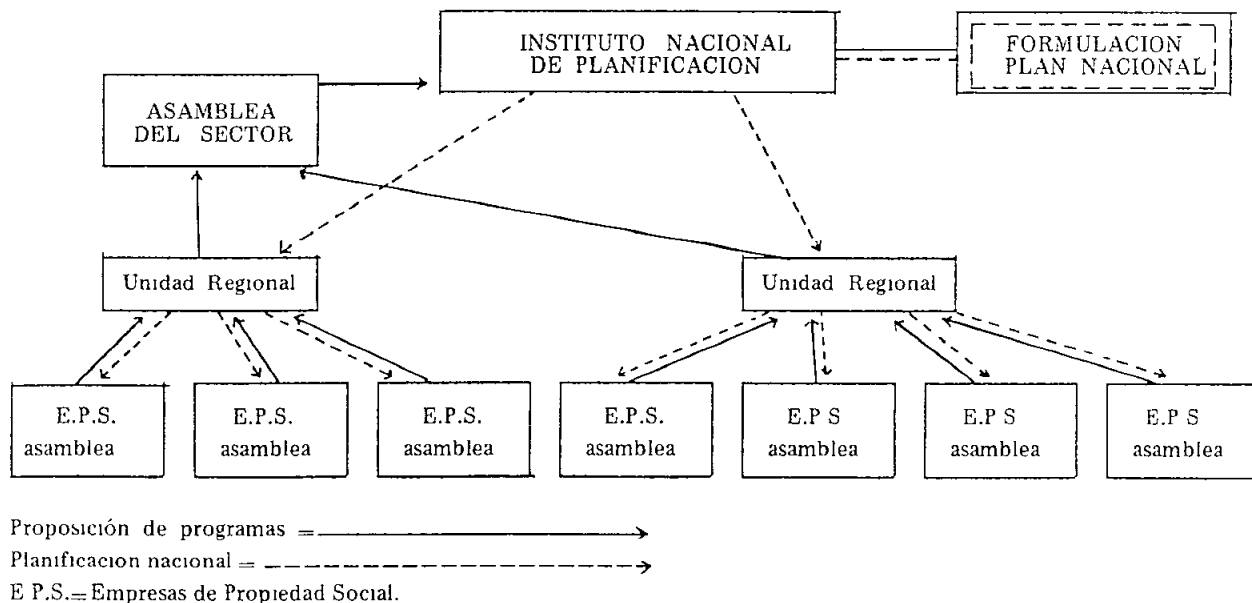
FLUJO DE LOS RECURSOS FINANCIEROS

(recursos disponibles)



recursos disponibles = - - - - ->

Aportes de operación = —————>



Es importante señalar la disposición (art 108) de la transferencia al F.N.P.S del 10% del excedente económico más la suma de las remuneraciones abonadas en el ejercicio, deducidos dos salarios mínimos vitales anuales por cada trabajador y las pérdidas anteriores compensadas en el ejercicio.

Esta forma de distribuir el excedente entre la renta de trabajo individual, los fines sociales, la renta de accio-bonos y el aporte al F.N.P.S. quiere significar la solidaridad social que basa el sistema. Rompe los modos vigentes del modo de producción. El trabajo es fuente de riqueza pero dentro de una sociedad solidaria. La empresa no es una unidad atomizada. Los trabajadores forman una comunidad más amplia que aquella y colaboran unos con otros a la riqueza nacional. El trabajo de una contribuye a facilitar a través del F.N.P.S. la formación de otras bien sea en cuanto empresa, bien sea a través de los ahorros de su trabajo (accio-bonos). Es la expresión definitiva del sistema y posibilita así la fractura del modo de apropiación privada, convirtiéndose en el sistema dominante. De esta forma trabaja por la desaparición progresiva de sistema de propiedad



privada de la Empresa. Ya ni la acumulación social ni el bienestar dependen del Estado como super-estructura

♦ Certificado de retiro

Otro medio de participación del trabajador en el excedente es la percepción de la "renta" de retiro al momento de su jubilación, es decir, a los 20 años de trabajo en la empresa o aun si queda imposibilitado permanentemente. En esta oportunidad la empresa emite accio-bonos que transfiere a COFIDE, quien entrega al jubilado o retirado los certificados de retiro. El monto correspondiente de estos certificados dependerá de su contribución a la formación del Fondo Social, computados días y años trabajados. Los accio-bonos se integran en una "cartera de retiro".

Los certificados de retiro son títulos nominativos de renta variable y que sólo son transferibles a su muerte a los parientes indicados en la ley (art 134-5). Al expirar el trabajador o cesar el derecho de las personas que le suceden, COFIDE anula los certificados y transfiere los Accio-bonos al F.N.P.S. En este momento "el monto equivalente a los accio-bonos será considerado como un aporte transitorio a las empresas emisoras" debiendo estas cancelarlas tal como se indicó para los aportes iniciales.

Esta prescripción puede parecer absurda y estatista y sin embargo es la expresión más acabada de la concepción del sistema de P.S dentro del concepto societal solidario. Si la sociedad global le ha dado oportunidades de trabajo, beneficios de seguridad social, educación, etc., en el momento en que lo producido ya no lo necesita (ni sus legítimos sucesores) es lógico que se restituya al bien común de la sociedad a través del sector donde lo ha generado. Es una forma de quebrar el sistema heredario de la sociedad capitalista

5) Su relación con otras fuerzas productivas

Debiendo competir estas empresas de P.S con el sector Público y con el sector privado y siendo la empresa privada ciertamente hostil a este nuevo tipo de empresa autogestionada era importante que se le aumentara su capacidad negociadora. Por esta razón se prevee en el Decreto-Ley la posibilidad de constituirse en Sindicato, siempre que lo desee el 50% de los trabajadores reunidos en Asamblea General (art. 32) De esta forma cada empresa no actuaría individualmente.

C. EL SECTOR DE PROPIEDAD SOCIAL

Hemos descrito la Empresa desde su vida interna. Ella se integra dentro de todo el sector de propiedad social formando

una pirámide que, partiendo de la empresa y pasando por la Unidad regional y la Asamblea del Sector, llega a su cúspide en la Comisión y el Consejo Nacional de P.S. Así los componentes del sector están compuestos por las empresas como unidades-base, las unidades regionales y la Asamblea del Sector.

a) La Unidad Regional

Al existir tres o más empresas en una región deberán formar la unidad regional. Sus órganos de gestión son la Asamblea de la Unidad regional (compuesta por tres delegados de cada empresa elegidos por tres años por la respectiva asamblea general) y el Consejo Directivo (compuesto por 3 a 6 directivos, por tres años elegidos por la Asamblea de la Unidad regional. Estos directivos son permanentes a dedicación exclusiva con la debida remuneración durante su período)

La Unidad regional debe procurar el crecimiento del sector, coordinar operaciones, vigilar el cumplimiento de las obligaciones y derechos de las empresas, realizar programas de desarrollo a corto y mediano plazo haciendo uso de los informes que le envían regularmente las empresas y enviar dichos programas al F.N.P.S. y al Instituto Nacional de Planificación. De este modo entran ya en la planificación nacional.

b) La Asamblea del Sector

Las unidades regionales se integran en la Asamblea del Sector "Es el organismo encargado de la coordinación, evaluación y formulación de las políticas del sector" (art 148). Está compuesta por el Presidente de cada unidad regional y por dos delegados elegidos por la asamblea por tres años. La Asamblea del sector existirá cuando haya al menos cinco unidades regionales. Funcionará con el apoyo técnico y administrativo de la Comisión Nacional de Propiedad Social

Mediante el triple flujo empresa — unidad regional — Asamblea del sector, se integra todo el Sector en función de la planificación interna coordinándose a nivel nacional con el flujo que se interrelaciona con el Instituto Nacional de Planificación y la formulación del Plan Nacional. Aparece, por consiguiente, la importancia e influencia del trabajo en las políticas de planeamiento nacional.

c) El Fondo Nacional de Propiedad Social

De todo lo expuesto se colige la imperiosa necesidad de un gran financiamiento. El mismo Sector se procurará sus fondos a través del F.N.P.S. Este es manejado por una Junta de Administración compuesta por tres trabajadores elegidos por la Asamblea del Sector (entre los que la Junta escogerá su Presidente) dos representantes de la Comisión Nacional y uno de COFIDE. El Presidente-trabajador tiene doble voto en caso de empate, lo que hace que el Fondo esté jurídicamente en manos de los trabajadores.

Sus fondos están constituidos por una doble fuente.

1) Permanentes: el 10% que entregan las empresas (art 108) (cfr. excedente distributable), la renta de los aportes transitorios, las transferencias del Estado y las donaciones

2) Financieros los generados por el 5% del promedio de los años de mayor pago para la restitución del aporte transitorio o pago de rentas y que debe entregarse en bonos de convertibilidad inmediata al F.N.P.S., (art. 77) los generados por la obligación de depositar a la vista en el mismo Fondo y de inmediata disponibilidad de la empresa (art. 81), el excedente de Caja entre lo presupuestado y lo realmente existente y los créditos contraídos

En esta forma de financiamiento nacional para el Sector aparece nuevamente el principio de solidaridad entre las empresas del sector. La junta administrativa regula inclusive el capital que las empresas no necesitan inmediatamente en sus operaciones (art 77 y 81) y es así trasladado en beneficio de otras

d) La Comisión y el Consejo Nacional de Propiedad Social.

Ambos forman la cúspide del sistema y su integración con el Estado. Bajo la Presidencia de la República son creados "con la finalidad de servir de nexo entre el Sector de Propiedad Social y el Estado y de promover, fortalecer, consolidar y supervisar dicho Sector" (art 185). El Consejo Nacional está compuesto por 4 Ministros y el Jefe del Instituto Nacional de Planificación. Este consejo es quien formula y recomienda al Presidente la política nacional de Propiedad Social. La Comisión Nacional es "el organismo público encargado de proponer y ejecutar la política nacional de Propiedad Social". Está presidida por un delegado de la Presidencia de la República y 11 representantes más del Estado (8 de Ministerios, 1 del Instituto Nacional de Planificación, 1 de SINAMOS y 1 de COFIDE. En total 12 del Estado), y 3 representantes de la Asamblea del sector de P.S. La composición de esta comisión encargada de la coordinación del sector rompe en la cúspide, de donde dimana la política del sector, la gestión trabajadora. El centralismo del gobierno peruano no pudo ceder

D CONCLUSIONES E INTERROGANTES

a) Aun cuando permanece en la ley la posibilidad de una empresa privada, aunque ya reformada con la ley de Comunidad laboral, el desarrollo del sector de P.S. debe llevar tendencialmente a su desaparición y al cambio estructural revolucionario en los modos de producción. "la sustitución de la economía capitalista por una economía de participación" (Velasco Alvarado *ibid*). La participación en la gestión y la solidaridad en la acumulación social constituyen la clave comprensiva del sistema: participación en las decisiones económicas, políticas y sociales, en la impugnación de decisiones tomadas en su ausencia (art 45-6), en la lucha contra roscas y especulación, etc. El trabajo considerado como la fuente de la riqueza, toma el lugar del capital que viene a ser considerado en su justo e importante papel de bien instrumental.

b) El trabajo se hace consciente de su papel. Por ello se aplican sanciones a quienes injustificadamente no concurren a su trabajo o son negligentes en sus puestos directivos. La decisión de un "trabajo voluntario" por motivos de productividad o necesidad está en sus manos. Los cargos, aceptados en espíritu de solidaridad, como el trabajo voluntario, son "ad honorem". Deben realizarse en forma consciente. Su aprobación o sanción limpia o mancha su hoja de servicios.

c) La gestión del trabajo no deja, sin embargo, en segundo plano la importancia que tiene para dicha gestión la capitalización, la productividad y la inversión, así como las motivaciones para invertir y trabajar en el sector. Pruebas de ello son el "plan de recuperación económica", los mecanismos para asegurar los pagos de aportes y créditos, los certificados de participación y retiro, las exoneraciones de impuesto sobre determinados rubros y ahorros. Esto último indica el valor que da el gobierno a potenciar el sector.

d) La participación en la gestión significa una base de igualdad (posibilidad de gestión y distribución de excedentes). Por ello y con el fin de evitar roscas en el poder, se prohíbe en la mayor parte de los cargos (aun en los más altos) la reelección, a menos que haya un período intermedio y la igualdad en la distribución de excedentes de acuerdo al cómputo de días trabajados en el ejercicio. La diferencia se encuentra sólo en la remuneración periódica, pero no en "utilidades".

e) La lucha contra la especulación económica está fundamentada en el principio de solidaridad en el sector. El capital no tendrá la tentación de la especulación, puesto que, depositado a la vista en el Fondo Nacional, podrá servir a otras empresas. La constitución de los accio-bonos en carteras de inversión, aun del pequeño ahorrista, evita también la especulación. El capital dirigido por el trabajo se aúna así en el proceso.

f) La pregunta que queda en el aire, sin embargo, es: ¿llegará éxito la propiedad social? La experiencia es de suma importancia para Latinoamérica en su lucha contra la explota-

ción y la dependencia. Ello dependerá de una serie de condiciones

1) La capacitación: Constituye la clave del éxito del sistema. El Decreto-Ley la da mucho valor. El mismo Velasco Alvarado insiste:

“será también indispensable que los sectores más directamente comprometidos en la tarea contribuyan con todo su esfuerzo a la preparación intensiva de nuevos cuadros gerenciales y administrativos que garanticen la eficacia económica del nuevo sector” (ibid.). Una capacitación que involucra dialécticamente teoría y praxis. El principio de no reelección en tantos comités está pidiendo a voces la capacitación y la exige. Los comités especializados a su vez la requieren al tiempo que son fuente de capacitación.

2) La magnitud de la empresa. ¿Podrán realmente participar los trabajadores en grandes empresas que sean realmente competidoras de la empresa privada? ¿Pequeños núcleos pilotos, no serían absorbidos? El modo como esto se compatibilice y el apoyo del Estado, sin interferir la participación, nos darán la medida de su éxito o fracaso.

3) La actitud centralizadora del Estado, en la medida en que el Estado sea el poder centralizador, rígido y burocrático, en esa misma medida el principio de participación será sólo una bandera demagógica. En este aspecto el Decreto-Ley nos deja muchas dudas. Vimos que todo el organigrama descansa en su cúspide en la Comisión y el Consejo de Propiedad Social. Pero, ¿cómo está constituido? La Comisión, por 12 representantes del Estado y sólo 3 de los trabajadores. El Consejo, por 4 ministros y el Jefe de Planificación. El papel de la Comisión es fundamental en todo el Sector como lo hemos visto. En realidad no hay título, sección o capítulo en el que mecanismos claves no se refieran a la aprobación de dicha Comisión. Mucho nos tememos ante esta visión estatizante que la participación sea simplemente un elemento sin auténtico contenido real. En ciertos campos, sí se ofrece, pero en otros, los más decisivos, son el Consejo y la Comisión quienes tienen la última palabra. ¿Puede así pensarse en una auténtica revolución? El sistema de decisión de la Revolución peruana con los poderes decisivos altamente concentrados se reflejan en el mismo Decreto-Ley.

Es cierto que no podía comenzarse sin experiencia y sin un apoyo de parte del Estado y de su poder. De lo contrario el fracaso más rotundo hubiera sellado su destino. El mismo Velasco Alvarado responde a esta objeción: “Se pretendía acaso que un pueblo secularmente explotado pudiera de pronto organizarse y mostrar desde el comienzo madurez absoluta,

ponderación cabal, certeza a toda prueba, para enfrentar los riesgos innumerables de una experiencia nueva? Los que siempre negaron educación y justicia a los humildes ¿tienen acaso derecho alguno para exigirles desde ya equilibrio de juicio, conocimientos y saber sobre todas las cosas? ¿Cómo puede ahora exigirsele esto a un pueblo sobre el cual se ejercieron, con violencia todas las formas de injusticia?” (ibid.).

No obstante al cambiar el modo de producción debe transformarse también el Estado. “El Estado tradicional se organizó para servir las necesidades del viejo sistema económico, social y político que la Revolución está transformando de raíz. Es obvio que un estado de esa naturaleza no puede satisfacer las necesidades que plantea el reordenamiento profundo e integral de nuestra sociedad, objetivo central de la Revolución... Un nuevo ordenamiento socio-económico, un nuevo cuadro de relaciones de poder, un nuevo sistema de propiedad, en suma una nueva sociedad, requiere un nuevo tipo de estructura estatal” (Ibid.).

Por tanto “no queremos que esas Instituciones sean dependencias del Gobierno Revolucionario ni tampoco dependencias de otros centros de poder político... Son los hombres y mujeres del Ande y de la Costa, son los hasta ayer desoídos campesinos humildes, son los habitantes de los olvidados pueblos jóvenes, son los trabajadores de las fábricas y empresas industriales, es en suma, el Perú profundo el que comienza a articular su voz todavía desconfiada, insegura, a veces temerosa. Pero es la voz de un pueblo que al cabo de los siglos empieza a levantarse para hacer su camino. Y esto es lo verdaderamente decisivo” (Ibid.).

Si esto se llegare a hacer realidad, el Decreto-Ley peruano cambiará radicalmente el Perú. De lo contrario, será un eslabón más de su cadena de frustración y confirmará como cierta la crítica de oligarcas y capitalistas que este es el paso decisivo para el estatismo. Anhelamos que esta crítica no se conforme a la verdad y que la “Ley de Propiedad Social” sea en verdad una senda eficaz en el proyecto liberador del hombre latinoamericano. Ojalá también que a este Decreto-Ley y especialmente en este aspecto de las relaciones con el Estado se le aplique lo que Velasco Alvarado decía al publicar el Plan Inca:

“Un Plan así concebido no es un rígido conjunto de preceptos dogmáticamente inalterables. Es por el contrario, una formulación flexible que orienta el fluído desenvolvimiento de un desarrollo revolucionario imposible de ser planificado en detalle de antemano. Por tanto, como instrumento creador de orientación, el Plan tiene un espíritu y traduce una intención, un propósito, un determinado rumbo, para normar, sin dogmatismo ni rigidez, el desarrollo revolucionario del Perú”.

