

Partido Socialista de Chile

Elementos a considerar para la política de participación de los trabajadores en la empresa industrial

1971

1. Marco general

En este documento se parte de que la creación de un área social en la base de producción de la economía es un principio incuestionable de la política de transformación socialista del sistema socioeconómico chileno; de que su puesta en práctica es una necesidad a corto plazo, como un paso político que le dará profundidad al proceso de transformación social y como un requerimiento objetivo de sostenimiento del proceso de desarrollo económico, por cuanto la política económica inicial del Gobierno se topará muy pronto con las naturales contradicciones opuestas por la estructura capitalista vigente. La demora en implementar los pasos siguientes a esta fase inicial, significará el riesgo de que ésta se agote, poniendo en peligro la sustentación política inmediata del Gobierno, o bien, de que éste se vea arrastrado a una política populista que sólo dilataría su fin.

El papel de los partidos populares, en particular del Partido Socialista, es señalar los pasos políticos que determinarán el camino viable para este proceso de transformación social, recogiendo los gérmenes de la lucha de clases y encaminando sus potencialidades a través de su quehacer en los frentes de masas, en el marco que señala la táctica política.

Frente al problema que nos preocupa, el de creación del área social, el plano de solución más difícil es el de cómo llevar a cabo la apropiación de las empresas de manera eficaz, tanto del punto de vista económico como político, ya que de ello depende la sustentación del Gobierno. Para elaborar esta solución se requieren algunas definiciones, que de algún modo son previas. Ellas se refieren a las empresas que quedan sujetas a la expropiación y al modelo de empresa al que se adecuarán una vez expropiadas.

En este documento, y por razones metodológicas, se hará abstracción del sector agropecuario, que tiene un contexto socioeconómico e institucional propio y diferente al sector industrial en el momento presente. En consecuencia, lo que sigue constituirá una pauta referida fundamentalmente a los sectores industriales.

Retomando el hilo del análisis, para la definición de las empresas a expropiar hay ya una elaboración de criterios bastante avanzada, que se encuentran en otro trabajo del Departamento Técnico del partido, y que permitirán una decisión política a muy breve plazo. En cambio, para la definición del modelo de empresa a que se adaptará el área social, aún no se ha avanzado.

Es evidente que el proceso de transformación social no será independiente de la estructura de la empresa social. No será suficiente cambiar los dirigentes de las empresas privadas por burócratas

para esperar un cambio en las relaciones de producción de las empresas y en el compromiso de la clase proletaria con las estructuras y valores capitalistas.

Sin embargo, hay que advertir el riesgo de caer rápidamente en el modelo de empresas capitalistas de Estado, por la relativa facilidad para implementar esta fórmula en un proceso de decisiones casuísticas de emergencia, que termina por imponerse como una estructura de poder de un grupo burocrático. El capitalismo de Estado no es el modelo de empresa adecuado para desarrollar el proceso de transformación socialista en Chile, ya que no motiva a la clase proletaria, restringe el sentido de la lucha de clases en la medida que sea un proceso super estructural y paternalista, favoreciendo el afloramiento de vicios sectarios y excluyentes respecto a personal no militante. Por último, no asegura condiciones de irreversibilidad del proceso socialista, en relación a los riesgos de que el poder capitalista haga un golpe de Estado.

El principio de la lucha de clases debe señalar el mecanismo a través del cual se implementa tanto el proceso de expropiación como el de determinación del modelo de empresa del área social, para las empresas que el Gobierno y los partidos populares definan con precisión y responsabilidad. En otros términos, la imagen que se ofrezca de la futura empresa deberá motivar la movilización popular, la que los partidos deberán activar y encauzar hacia las metas de expropiación inmediata y las formas esenciales de organización productiva.

El ingrediente fundamental de este proceso es, entonces, la participación de los trabajadores en la empresa. En la medida cómo ella se entienda es que podrá definirse el tipo de empresa y las tácticas políticas para el proceso de expropiación.

Se debe abordar, entonces, el análisis sistemático de los conceptos básicos sobre la participación de los trabajadores en la empresa, cuáles serían sus objetivos, los métodos y el ámbito de la misma, examinándolos en relación al marco institucional que se podrá dar en la realidad nacional. Para este último, el marco de referencia es el constituido por las áreas social, mixta y privada, y un sistema de planificación nacional (por desarrollar aún).

2. Los elementos de la participación

En forma general, los objetivos de la participación pueden plantearse en tres planos:

I) Los objetivos de orden ético, cuya esencia es favorecer, mediante la participación, el desarrollo integral de la personalidad humana. Este principio tiene acogida en la inmensa mayoría de las ideologías.

II) Los objetivos de orden político y social tratan de dar los mismos derechos a todos los integrantes de una empresa para participar en el desarrollo de la misma. Tal como en el terreno político de un régimen democrático, el trabajador tiene los mismos derechos que cualquier ciudadano, resultaría paradójico que en el seno de la empresa donde trabaja no se le confiara igualdad de derechos.

III) Los objetivos de orden económico, cuya esencia es tender al aumento de la eficacia de la empresa, en término de sus planes y productividad, mediante la contribución que los trabajadores puedan hacer a ese efecto. Es en este plano donde pueden surgir las oposiciones de los trabajadores, cuando él no se conjuga con los otros objetivos.

Parte importante del matiz y contenido de los objetivos anteriores adquieren significación por los métodos de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, dando lugar a reacciones más precisas de parte de los sectores sociales involucrados.

Estos métodos se pueden caracterizar en tres categorías:

I) El método de la información y consulta que pretende, en general, establecer un clima de comprensión y confianza recíproca entre dirección y trabajadores. La dirección se reserva las decisiones.

II) El método de la negociación consiste esencialmente en que ciertas decisiones específicas deben adoptarse conjuntamente por la dirección y los trabajadores, quedando el resto de los problemas fuera de la negociación y a discreción de la dirección. Hay codecisión en materias específicas pero no cogestión. Si bien puede haber divergencias en cuanto al ámbito de esta forma de participación, podría considerarse que la codecisión se debe referir a cuestiones de interés común que no estén comprendidos en el campo de la negociación colectiva o que no sean tratadas por organismos encargados de determinar las condiciones de empleo.

III) El método de la representación en los organismos directores de la empresa, comprende ya una participación en la gestión propiamente dicha de la empresa y concierne al conjunto de problemas que plantea el funcionamiento de una empresa. La proporcionalidad de la representación de los trabajadores en el consejo de dirección puede variar desde una proporción minoritaria a un 50% o más de los votos del consejo, correspondiendo estos últimos casos a las situaciones de cogestión y autogestión, respectivamente.

Si bien en el plano de los métodos ya se perfila la sustancia de la discusión, es preciso llegar al nivel del ámbito o naturaleza de los problemas sujetos a la participación para apreciar en todos sus alcances las implicaciones sociales y políticas. Podría intentarse clasificar las materias de muchas maneras, más o menos detalladas. Por ahora, parece suficiente considerar sólo 5 categorías que ilustran la problemática.

I) El ámbito de las políticas y programas de operación, que comprendería cuestiones como los programas de producción, de ampliación de la capacidad instalada, los presupuestos financieros, etc., en general, lo que conforma el plan y el control de desarrollo económico de la empresa.

II) El ámbito de la política de personal, excluyendo las remuneraciones, comprendería las cuestiones relativas a la política de contratación, evaluación de cargos, promoción y capacitación del personal, bienestar y desarrollo sociocultural, etc.

III) El ámbito de las remuneraciones.

IV) El ámbito de las decisiones específicas, tales como contratos de compra y de venta, selección de personal, aplicación de medidas disciplinarias, órdenes de producción, etc.

V) El ámbito de los métodos de trabajo y la productividad en general.

Como se decía anteriormente, estos conceptos básicos de participación deben ser examinados en relación al marco institucional que se esté dando en la realidad. Así, para el área social de empresas industriales son aplicables el conjunto de los objetivos de la participación; en cambio para el área

privada, surgen de inmediato discrepancias ya en el plano de los objetivos generales, determinadas por la oposición de las clases empresarial y trabajadora. Pero si las discrepancias de criterio se pueden producir ya alrededor de los objetivos de orden político, social y económico, las alternativas se agudizan en los planos del ámbito y los métodos de participación, en cualquiera de las áreas institucionales de empresa y aún dentro de cada una de ellas según sea la naturaleza de cada empresa.

3. Casos de modelos de participación en el área social en Chile

Antes de entrar a configurar cuáles podrían ser las posiciones del Partido Socialista en relación a las bases de un modelo de participación en el área social de producción industrial, conviene examinar algunos casos que constituyen prototipos de lo que está ocurriendo en realidad actual. Se tratará de presentar las características esenciales de los modelos proyectados en IANSA, CAP y en la Comisión CUT-Gobierno.

3.1 Caso IANSA

En el plano de los objetivos de la participación, los planteamientos de principios cubren muy claramente los tres aspectos básicos, o sea, el social, el económico y el político.

En el plano de los métodos se utiliza el de la representación para decidir en el ámbito del plan general de la empresa. En cambio, para los niveles de programas parciales, se utiliza en general el método de información y consulta con la base de trabajadores. Sólo para el ámbito de las condiciones del trabajo, se utiliza el método de la negociación.

El ámbito de las decisiones específicas se deja bajo la responsabilidad del cuerpo directivo ejecutivo en todos los niveles, sujetas al marco de los programas y políticas aprobadas.

Los mecanismos de participación son las asambleas de trabajadores en cada nivel de operación, los comités departamentales y de plantas, el sindicato y el consejo directivo de la empresa. Los comités departamentales se constituyen por el jefe del departamento y representantes elegidos directamente por la asamblea departamental. Los comités de planta se constituyen por el administrador de la planta, por delegados del sindicato y por una mayoría de representantes elegidos directamente por la asamblea de trabajadores de la planta.

El plan general de la empresa se construye en base a los programas de cada grupo de trabajo. Estos son elaborados por el conjunto de los trabajadores del grupo, incluyendo su supervisor directo, con el auxilio necesario de los recursos técnicos del departamento o centro de actividad. El programa detallado preparado por el grupo de trabajo pasa a consideración del nivel departamental para su compatibilización. En este nivel, el comité departamental es un mecanismo de trabajo de la propia asamblea departamental, ya que sólo ésta es la que resuelve aprobar la propuesta del programa departamental y resuelve las divergencias entre alternativas emanadas de los programa a nivel de grupos de trabajo. Una vez pronunciada la asamblea departamental, el programa va al nivel de planta, donde existe también un comité y una asamblea de planta, que opera en la misma forma que sus símiles a nivel departamental. Finalmente, el programa y sus alternativas va al consejo directivo de la empresa, donde se resuelve y se decide el plan general, enviándolo luego a la línea ejecutiva para su aplicación en el ámbito de las decisiones específicas, y a los comités de planta y

departamentales para velar por su ejecución e informar a sus respectivas asambleas e instancias superiores, sobre su avance y aplicación.

3.2 Modelo CAP

En el proyecto de modelo de participación elaborado en CAP, sólo se explicita el objetivo económico. Como objetivo sociopolítico sólo hay una vaga referencia a que la participación "satisfaga las disposiciones del Gobierno y las aspiraciones de los trabajadores".

El método de representación decisorio es el propuesto en el ámbito del plan general al nivel del consejo directivo de la empresa. El método de cogestión se propone para el ámbito de la política de personal. El método de negociación colectiva seguiría en el ámbito de las remuneraciones. El método de información y consulta a través de comités se propone para los programas de producción y ventas, a nivel de gerencias, y para el ámbito de la productividad, a nivel de departamento. En el ámbito de las decisiones específicas, no se considera participación y se deja como facultad del cuerpo ejecutivo.

Los mecanismos son una asamblea de trabajadores que elige a sus representantes en los mecanismos de participación. Los comités departamentales son integrados por los jefes principales del departamento y un número igual de representantes elegidos directamente por los trabajadores del departamento. Los comités de gerencia son integrados por altos ejecutivos y una proporción minoritaria de delegados sindicales. El Comité de Personal es integrado paritariamente por ejecutivos y dirigentes sindicales.

En esta estructura, los planes y políticas se gestan en los niveles de gerencia, con representación del sindicato, se deciden a nivel de consejo directivo y se informa de ellos a la base de trabajadores. A nivel de grupo de trabajo o sección no se contempla ningún método de participación directa. Incluso en el ámbito de la productividad, los problemas se discuten a un nivel jerárquico relativamente alto, el de departamento, y sólo por un método de representación.

3.3 Modelo CUT-Gobierno

El modelo incorpora ampliamente los tres tipos de objetivos: sociales, económicos y políticos, en su declaración de principios.

El método de representación paritaria de consejeros se aplica en el ámbito del consejo directivo de la empresa, pero el presidente del consejo -representante del Estado- rompe el empate. El método de información y consulta se aplica en el ámbito de los programas de producción, en comités de producción a nivel de departamento.

Los mecanismos de participación son varios. La asamblea de trabajadores, que elige los representantes en el consejo directivo de la empresa, fija su política y resuelve sus conflictos. Los comités de producción, integrados por el jefe del departamento y por representantes elegidos directamente por los trabajadores del departamento. El Comité Coordinador de Trabajadores, constituido con derechos plenos por la directiva sindical y cinco representantes de trabajadores que sean miembros del consejo directivo de la empresa y, sólo con derecho a voz, por un representante de cada Comité de Producción. Este Comité Coordinador tendría delegadas las facultades de la asamblea de trabajadores para dirigir la actuación de los representantes laborales ante el consejo

directivo de la empresa y coordinar las actividades de todos los representantes laborales en los comités de producción. El consejo directivo de la empresa, con una representación paritaria de los trabajadores; es incompatible esta calidad de representante con la de representante sindical en el Comité Coordinador de Trabajadores. Hasta ahora no aclara cómo sería el proceso de participación.

3.4 Análisis de los casos

El proyecto CUT-Gobierno se preocupa en detalla de las estructuras de poder en la empresa y dentro de la clase laboral. No se refiere claramente al ámbito de problemas ni al grado de participación de los trabajadores en ellos ni al Comité de Producción es un instrumento de trabajo de la asamblea, la que retiene todas las facultades, o si el primero es una delegación amplia de facultades de la asamblea. Por otra parte, la relación de facultades entre asambleas y comités de producción y consejo directivo, se complica bastante por la instancia paralela de poder constituida por la representación sindical y el Comité Coordinador de Trabajadores que ella controla.

Esta estructura de poder parece corresponder a una declaración de principios del mismo proyecto que señala "que las organizaciones sindicales de estas empresas (del área social) deben mantener su independencia frente a las instituciones directivas de las mismas, debiendo tener, sin embargo, la calidad de fiscalizadores del proceso de participación y de dirección de las empresas". Sin embargo, habría una contradicción entre este principio y las facultades del Comité Coordinador, del momento en que éste tiene como función "dar las directrices a los representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración según las pautas establecidas en la asamblea de trabajadores". Por otra parte, esta solución formal al problema de mantener la independencia de la representación sindical en los resultados de la gestión de la empresa, puede ser una fuente de conflictos de poder dentro de la propia clase laboral de la empresa. Cuando menos, plantea la duda que los representantes laborales en los problemas de operaciones serían de menos categoría que los representantes laborales en los problemas del empleo, en el sentido de su capacidad de entender, aplicar y responder ante la asamblea en relación a las directrices generales que ésta haya aprobado.'

Por último, esta pretendida independencia de la organización sindical frente a la gestión de la empresa sería correcta en el contexto de la empresa privada, pero es contradictoria con el concepto mismo de la empresa del área social. En cuanto al modelo CAP, éste pretende mantener prácticamente intacta la autonomía del cuerpo ejecutivo de la empresa. Desde luego, sólo se inspira en el objetivo económico de eficacia de la producción. Concede a la participación laboral una amplia injerencia en la determinación de la política de personal por el método de la cogestión; pero toda la elaboración de las políticas de operación se manejan en la superestructura de la empresa, con una mínima participación de representantes sindicales. Todo el esquema está orientado a alejar a la base laboral de la participación directa. Hace pensar que si la base laboral quisiera participar se impondrá de hecho en forma extensiva, los métodos de negociación, los que en general predisponen más al enfrentamiento entre la planta directiva y la base laboral, con un alto costo social, que a un proceso dialéctico de cambio de actitudes que integre a la mayor parte de los directivos y supervisores y trabajadores en general a la transformación socialista del país.

El modelo IANSA está mucho más en la línea de la participación integral en todos los niveles. El método de información y consulta se aplica intensivamente y los programas y políticas se generan en la base, pudiendo compatibilizarse y resolver gran parte de sus conflictos o alternativas por la propia base laboral en forma objetiva, utilizando los recursos técnicos de la empresa. Todos los

representantes laborales son por elección directa, lo que incentiva la formación de nuevos cuadros dirigentes y la capacitación técnica, para llegar a un amplio dominio de los problemas tanto tecnológicos como de aspiraciones de los trabajadores. La representación sindical se incorpora en los mecanismos directivos superiores de la empresa, lo que le permite evaluar, en el nivel global, las implicancias de los planes en materia de condiciones de trabajo y asumir, responsablemente, las posiciones de apoyo o de reserva frente a los mismos. La responsabilidad ejecutiva de la línea directiva y supervisora queda amparada y condicionada por programas que han sido preparados en forma detallada por la base laboral en su conjunto, como por la del área de trabajo de cada supervisor, conservando un alto grado de unidad, de autoridad y de margen de maniobra frente a situaciones específicas no previstas en el plan.

4. Propositiones de trabajo

4.1 Modelo básico para el área social

En síntesis, como proposición de trabajo en las instancias del Partido Socialista, se podría proponer la estructura básica del modelo IANSA para discutir y decidir las posiciones del partido frente a la participación laboral en las empresas del área social industrial. Los elementos básicos de este modelo son utilizar al máximo los métodos de información y consulta en todos los niveles de trabajo, el método de representación por elección directa en los consejos directivos de la empresa, que toman las decisiones generales, y también en los comités de producción, que serían instrumentos de compatibilización y control de programas. La estructura sindical tradicional sería aplicable como elemento de representación en el ámbito de la política de personal y como una proporción representativa en el consejo directivo de la empresa y de las plantas. El método de representación laboral paritaria se aconseja para la instancia del consejo directivo, y un presidente del consejo, representante estatal, que decida los empates y pueda hacer pesar los criterios de la planificación central nacional. Esta estructura general evita en general la utilización del método de negociación, pues los conflictos de criterio se tienden a resolver en el conjunto de los trabajadores de la empresa. Los programas se deberían elaborar en todos los niveles de trabajo de la empresa, como un modo de participación activa de cada uno de los trabajadores y de conjugación de criterios de los distintos grupos de la empresa, lo que permitiría calificar en forma objetiva, tanto en la formulación como en la ejecución de los programas, la línea de conducta participativa o reaccionaria de cada trabajador de la empresa, sean obreros, administrativos o técnicos.

4.2 Bases para el sector privado

Para el sector privado, la realidad nacional y el marco del Programa de Unidad Popular, aconseja establecer sólo un método de información y consulta en el ámbito de la política económica general de la empresa y en el desarrollo técnico, que no perjudique el fortalecimiento de la negociación colectiva de las condiciones del empleo, el que debe extenderse por sectores industriales. La participación por información y consulta se hace necesaria, por un lado, para vigilar la movilización al máximo de la capacidad productiva y el desarrollo técnico y, por otro, para la propia capacitación de los trabajadores en los problemas de conducción de la empresa de modo que puedan crearse las condiciones objetivas para una extensión futura de los modos socialistas de producción. Por otra parte, las federaciones sindicales de los trabajadores del sector privado debieran participar en las instancias donde se discuten los planes económicos globales y sectoriales.

4.3 Para el área mixta

Parece adecuado el método de representación minoritaria en los consejos directivos de las empresas y los comités de productividad, de modo que las condiciones del empleo puedan seguirse negociando independientemente de la participación laboral en la gestión de las empresas.

4.4 Condicionantes generales

Las decisiones en materia de los planes de las empresas, tanto en relación a la producción como las condiciones de trabajo, deberán estar sujetas a las metas y restricciones de un plan nacional central. El responsable principal de velar por este aspecto es el presidente del consejo directivo.

Estas metas y restricciones no podrían ser sólo de origen superestructural, sino que deberán establecerse con la participación de los trabajadores de todas las áreas institucionales, a través de sus federaciones, en las instancias en que se discutan los planes nacionales. Estas restricciones deberían dejar un margen que permita desarrollar a los trabajadores en su empresa un amplio desarrollo de su capacidad creativa.

Otra condicionante general es que los comités de producción en cada una de las áreas tendrán no sólo la tarea de vigilar la aplicación de un programa por parte de la dirección de la empresa, sino también por parte de la propia base laboral. Este aspecto ya está señalado por la CUT en su reciente llamamiento a los trabajadores del país.

En cuanto a las condiciones de empleo, debería haber un margen de maniobra para las negociaciones colectivas, limitado por una política nacional de remuneraciones, establecida en una instancia tripartita Gobierno-trabajadores-empresarios.

4.5 Algunos problemas de orden social

Las nuevas relaciones que se quiere crear en el seno de la empresa social, a través del proceso de participación integral de los trabajadores, establecen ciertos requerimientos de estructura orgánica que no son sólo de orden técnico, sino que obedecen en alto grado a factores sociológicos. Así se deberían examinar las estructuras de participación ya señaladas, en cuanto a que afectan a determinados grupos de presión, los que deben ser tomados en cuenta en el proceso de cambio de la empresa existente.

Estos grupos pueden ser formales, desde el punto de vista de la estructura orgánica de la empresa, o informales, en la medida que se asocian en función de necesidades y actitudes comunes que no se resuelven por la organización formal de la empresa. En este segundo caso, su proyección social en la empresa se traduce en el ritmo de trabajo de sus miembros, las formas sociales de conducta y de valoración de la organización formal, en su capacidad global de rendimiento y en un contexto más dinámico, en su actitud frente al cambio.

En la dinámica de grupos formales o informales, se debe tratar de determinar tres categorías: los que son más favorables al cambio, los que son más resistentes al cambio y una categoría de los "indiferentes" o marginados. Este conjunto de trabajadores marginados ofrece dos riesgos posible frente al proceso de participación: su contribución a un eventual fracaso del programa de

participación por su misma indiferencia y alto grado de frustración o, por esto último, la posibilidad de adscribirse a grupos informales de presión que adopten actitudes contrarias a este programa.

Como referencia, podrían citarse algunos de los grupos informales que pueden ser grupos de presión en el proceso de participación, a veces antagónicos entre sí: los grupos políticos, los dirigentes sindicales, los grupos ocupacionales (técnicos-administrativos-obreros, ejecutivos-supervisores-resto), los grupos locales (los de fábrica-los de gerencia- los de provincia-los de Santiago), los grupos profesionales (los ingenieros-los técnicos, las secretarías, el personal de servicio, etc.).

En general, se puede pensar que entre los trabajadores de nivel bajo (operarios y empleados de categorías bajas) va a existir una aceptación general favorable hacia la participación; participarán "más" en términos cuantitativos y cualitativos. Particularmente, se observará esta inclinación positiva hacia el participar en los niveles de operarios.

Tal vez el estrato de empleados de nivel medio y alto, en términos muy generales, mostrará una actitud de cierto escepticismo, derivada de su posición más individualista y menos solidaria; por lo tanto, participará "menos".

Los "indiferentes", en general, acusarán una tendencia a mantener su actual nivel de marginación; sin embargo, es probable que se impacten o contagien con cierta "mística" de atmósfera de participación, siempre que se refuercen los mecanismos de comunicación y de información y se les creen expectativas cuya satisfacción puede ser concretada a muy corto plazo

Este "grupo" de indiferentes, no obstante, puede desviarse y ser profitado por otros grupos de presión obstruccionistas. En un plano individual o grupal pueden presentar síntomas de retiro o aislamiento (alejarse afectivamente lo más posible de la empresa), de ritualismo (apego excesivo a los aspectos formales de la organización) o de franca rebelión.

La conducta probable de los "grupos de poder" será francamente de resistencia al cambio, por cuanto ello le significa deterioro de poder y prestigio, ambos elementos asociados, en términos formales, a la organización jerárquica de la empresa. Si se considera que la organización formal es obra de los grupos de poder y que las probables reacciones y críticas de los trabajadores, en cierta manera, lastiman o pueden lastimar "lo establecido" por estos grupos, se explica mejor su resistencia (se daña la productividad, se dilata la toma de decisiones, se elevan los costos, etc.).

Lo dicho anteriormente se aplica plenamente a los ejecutivos y, en alguna medida, a los supervisores y niveles de mando medio.

El grupo de los "tecnócratas" tiende a mirar cualquier problema de la empresa en función del marco de referencia particular de su especialidad o profesión, poniendo especial énfasis en la racionalización y eficiencia de las tareas. En general, pretenden llegar a la satisfacción laboral poniendo el acento en la productividad.

Desde esta perspectiva, mirada estáticamente, su actitud será la de un grupo de oposición. En la medida en que se convengan racionalmente de que el camino para la mayor productividad es la secuela de una mayor realización previa del trabajador y de que no serán afectados regresivamente en sus ingresos, estarán más o menos dispuestos a cooperar.

Los grupos de trabajo obedecen en su configuración a la división formal de trabajo que ha determinado la empresa. Esta especialización funcional determina a la par comportamientos grupales que resultan diferentes a los del conjunto de la organización, lo que tiene importancia para la definición de los comités de producción.

Para un eficaz funcionamiento de los comités de trabajo, es necesario aclarar suficientemente el ámbito de problemas que debe atender. Sin perjuicio de la conveniencia de los comités seccionales y departamentales, pueden ser necesarios algunos comités complementarios más funcionales en el sentido del ámbito de problemas u objetivo del comité. Algunos problemas que involucran en forma general a conjuntos de trabajadores no comprendidos en una sola línea vertical de la organización, pueden ser elaborados mejor en un comité especializado, como por ejemplo, los problemas de mantención, los problemas de registro de información, la seguridad industrial, etc. Teóricamente, una buena estructura orgánica de empresa, debiera compatibilizar la "departamentalización" con funciones muy homogéneas, y ésta daría la solución técnica, ya que el conjunto de programas seccionales y departamentales abordaría el conjunto total de objetivos y problemas de la empresa en forma orgánica. Sin embargo, se sabe que la realidad puede ser otra, pues puede haber una complejidad funcional que el modelo práctico de organización no puede resolver operativamente en forma perfecta y, por sobre todo, la organización de la empresa obedece también a grupos de poder dentro de la misma.

Los dirigentes sindicales "profesionales" se mueven en término de retención e incremento de su poder por motivos políticos y personales. La permanencia en un cargo sindical crea un status especial, acompañado de una serie de gratificaciones emocionales derivadas del ejercicio del liderazgo. En consecuencia, los dirigentes sindicales lucharán fundamentalmente por el mantenimiento de su posición y reforzamiento, y se integrarán al proceso de participación en cuanto éste les ofrezca la oportunidad de compartir información y poder a alto nivel dentro de la empresa.

Sin embargo, las nuevas relaciones que se crean en el seno de la empresa social por un proceso integral de participación requerirán, no sólo un replanteamiento funcional de la participación formal de la directiva sindical tradicional en la estructura orgánica de la empresa, sino también una reestructuración interna del sindicato. Es en este aspecto donde se pueden presentar las mayores resistencias al cambio de parte del grupo de dirigentes sindicales.

Los grupos políticos tendrán una conducta que responda a sus específicos intereses ideológicos y tácticos, los que de alguna manera condicionan las otras actitudes de personas insertadas además en otros grupos informales de la empresa, sea en el sentido de favorecer o reforzar la resistencia al cambio de relaciones en la empresa. Este es el aspecto esencial para elegir las estructuras y los métodos más adecuados para encauzar un proceso de participación efectivamente amplio e integral de los diferentes grupos informales de presión, evitando exclusionismo y enfrentamientos innecesarios.

4.6 Algunos elementos para la puesta en marcha del proceso de participación en las empresas que conformarán el área social.

Dadas las premisas básicas del modelo de empresas y el paquete de empresas que constituirá el área social, se podrá intensificar la implementación de esta política. Un primer paso es establecer los comités de producción, como mecanismo de información y consulta, a fin de evitar los manejos que

descapitalicen la empresa y/o limiten la producción; por añadidura, esto permitirá a los trabajadores compenetrarse de los problemas tecnológicos y del manejo de la empresa.

Paralelamente, será necesario reforzar los mecanismos de apoyo técnico, por ejemplo, los comités sectoriales, a fin de tomar conocimiento cabal de los problemas de las empresas del área social y mixta respectiva, asesorar técnicamente a los trabajadores en sus comités de empresa, e ir conformando rápidamente la estructura y el proceso de planificación sectorial.

Por otra parte, será necesario proveer a este proceso, antes de la expropiación masiva, de los cuadros que actuarán en la administración superior de las empresas del área social. Este requerimiento, que pueden ser muchas decenas de personas capacitadas, debe ser inyectado al proceso lo antes posible, apenas se defina internamente el paquete de empresas del área social. Comenzarían actuando al nivel de las instancias sectoriales, estudiando las empresas respectivas, haciendo aportes a la constitución y conducción de los comités de empresas, colaborando a la construcción del sistema de planificación sectorial. En el momento oportuno se harían cargo de las intervenciones y la administración estable de las empresas aquellos que han demostrado condiciones positivas. Las ventajas en beneficio de la eficiencia del proceso que esta medida representa son demasiado evidentes para entrar ahora en su detalle. Más bien, es importante señalar que las dificultades para reclutar anticipadamente a estos cuadros no deben ser sobreestimadas al punto que su reclutamiento se postergue para el momento último de la intervención.

La labor de difusión y de capacitación en los elementos y problemas básicos de la participación es esencial para encauzar con éxitos iniciales el programa de participación. Deficiencias elementales en la iniciación del programa de participación en una empresa pueden significar el fracaso general del mismo, o desviaciones que se pueden tornar irreversibles, con los consiguientes costos económicos al nivel de la empresa y los costos políticos para el Programa de la Unidad Popular.

El activismo político de los partidos apoyaría en la base laboral la imagen del cambio en la estructura de la empresa y formaría conciencia respecto a las responsabilidades nuevas de los trabajadores en la conformación de un área social programada, su contribución a la productividad de la misma, en contrarrestar las reacciones negativas a la política global económica, y en que su éxito en estas materias hará viable el nuevo patrón económico y social ofrecido por el Gobierno de la Unidad Popular.