

LECCIÓN 10

LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y LA AUTOGESTIÓN

10.1.- La empresa autogestionada y el movimiento de autogestión.

La autogestión es una forma de organización económica centrada en el criterio de la participación del factor trabajo en la gestión de la empresa. En otras palabras, la autogestión se caracteriza por vincular el factor administrativo o empresarial al factor trabajo, contraponiéndose así al capitalismo, que hace depender el factor empresarial del capital.

En la empresa autogestionada, son los trabajadores (entendiendo por tales a todos los que aportan con su fuerza laboral directa a la generación de los bienes y servicios que produce la empresa, incluyendo por tanto a los obreros, empleados, técnicos, profesionales, etc.) quienes por derecho propio y en igualdad de condiciones componen el órgano decisivo principal, constituido como "asamblea de trabajadores".

Los activos no humanos de la empresa (medios de trabajo, financiamiento, etc.) pueden ser de propiedad de los mismos trabajadores, pero también pueden ser de propiedad externa. Una de las orientaciones predominantes en el pensamiento autogestionario tiende precisamente a separar la gestión de la propiedad, fundamentando la conveniencia de que el capital se constituya como un factor externo. En tal caso, la empresa paga por el uso del capital los intereses que hayan sido pactados, y se preocupa de realizar las reservas de depreciación adecuadas para mantener su valor real.

Los ingresos netos generados por la empresa (entendidos como el valor de todas las ventas menos los costos de insumos no humanos, incluidos los intereses del capital, los servicios de terceros, las reservas y el pago de impuestos) pertenecen en su totalidad a los trabajadores. La remuneración del trabajo no es, pues, un salario sino la distribución de los excedentes, conforme a criterios, normas y tiempos pre-establecidos por los mismos trabajadores.

El objetivo operacional de la empresa autogestionada es, consecuentemente, la maximización del ingreso neto por trabajador. Sin embargo, como los trabajadores controlan el modo en que se generan esos ingresos y el propio esfuerzo, el principio de maximización del ingreso queda subsumido en un criterio más general de maximización del bienestar de los trabajadores. Así, por ejemplo, se establecen límites precisos a la autoexplotación del trabajo, y se buscan adecuadas condiciones y organización del trabajo, en base a acuerdos conjuntos de la misma comunidad laboral.

Teniendo en cuenta las características señaladas, la economía autogestionaria mantiene elementos importantes de vinculación con la economía cooperativa, pudiéndose incluso considerar que la autogestión es una modalidad de la economía cooperativa. Sin embargo, subsisten entre ambas algunas diferencias importantes, que es preciso destacar para comprender adecuadamente el significado y las perspectivas de la autogestión.

En primer lugar, puede apuntarse una diferencia de tipo histórico y cultural: el cooperativismo y la autogestión derivan de distintas tradiciones y procesos organizativos, teniendo también diversas fuentes ideológico-culturales. El fenómeno autogestionario es bastante más reciente que el cooperativismo, aunque él también puede reconocer antecedentes en el pensamiento socialista, cooperativista y anarquista del siglo XIX; por otra parte, la idea de participación y de autogestión ha estado siempre presente también en el movimiento cooperativo.



Lo que queremos individuar al señalar el más reciente origen y la distinta tradición organizativa y cultural del fenómeno de la autogestión, tiende solamente a identificar esa particular rama de la economía alternativa que encuentra expresiones prácticas en fenómenos como el de la autogestión yugoeslava, la reforma de la empresa y la formación de empresas autogestionarias en Perú, la experiencia de Mondragón en España, las empresas autogestionadas de Chile, etc. Las más antiguas de estas experiencias remontan solamente a la última postguerra.

Cabe, sin embargo, advertir la significativa heterogeneidad de experiencias que agrupamos bajo el mismo término de autogestión, que nos reconduce a una diversidad de orígenes y procesos organizativos.

Pueden distinguirse, en efecto, los siguientes principales procesos que conducen a la constitución de experiencias significativas de empresas autogestionarias : a) procesos de ampliación y renovación de experiencias de cooperativas de trabajo; b) procesos de reforma de empresas (capitalistas o estatales), sea como consecuencia de luchas laborales internas por la participación y socialización, de movimientos políticos de reforma impulsados por el Estado, o del control obrero de la gestión empresarial como un modo de preservar la ocupación luego de la quiebra de las empresas; c) procesos de búsqueda y construcción de formas socialistas descentralizadas.

De estas consideraciones sobre los orígenes y las fuentes del fenómeno de la autogestión, surgen con cierta claridad tres aspectos que lo distinguen del cooperativismo tradicional, a saber:

1. Que la autogestión tiene su origen social en sectores del movimiento laboral, en la clase trabajadora, y en ambientes ideológicos que tienden a definirse como socialistas, a diferencia del cooperativismo que –como señalamos en la unidad anterior- se origina en sectores sociales desplazados por la expansión del capitalismo y no incorporados en sus estructuras productivas.

2. Que la autogestión es una forma económica que encuentra su principal desarrollo a nivel de los procesos de producción, en empresas de trabajo, mientras el cooperativismo se ha desarrollado predominantemente en las actividades de distribución, comercialización y consumo, mediante empresas de servicio.
3. Que la autogestión implica un movimiento de crítica y diferenciación respecto de las formas económicas socialistas centralizadas, mientras que el cooperativismo se origina y desarrolla básicamente como un movimiento crítico frente al capitalismo.

Otro plano en que las empresas autogestionadas se diferencian de las cooperativas es el de su constitución y modo de ser interno, con implicaciones significativas sobre su modo de operación en el mercado.

EL FENOMENO DE LA AUTOGESTION SE HA DESARROLLADO EN BASE A UN PECULIAR ENFASIS PUESTO EN LAS ESTRUCTURAS DE PODER Y EN LOS SISTEMAS Y MECANISMOS DE GESTION Y CONTROL DE LAS UNIDADES ECONOMICAS, DISTINGUIÉNDOSE DEL FENOMENO COOPERATIVO QUE PONE ESPECIALMENTE EL ACENTO EN LA ESTRUCTURA DE PROPIEDAD Y EN LOS MECANISMOS DE DISTRIBUCION DE LOS BENEFICIOS.

Aunque se trata sólo de un distinto énfasis y no de un criterio neto de distinción, cabe observar que no se trata de una cuestión puramente doctrinaria o teórica. En efecto, al privilegiar la cuestión del poder y de la gestión sobre el problema de la propiedad, se han desarrollado experiencias autogestionarias en empresas que desde el punto de vista de la propiedad son estatales, en algunos casos, y de propiedad privada, en otros. En ambos casos, el capital de la empresa es tratado como factor externo, remunerado "a precio fijo", mientras lo determinante es el hecho que el factor organizador y dirigente de la unidad económica es el trabajo, al cual corresponden utilidades "variables" que resultan de la operación económica.

El poner el acento en la cuestión de la dirección y control de las actividades ha consentido, además, que asuman la calificación "autogestionaria" una gran variedad de organizaciones no específicamente económicas en que las actividades colectivas son dirigidas y controladas por los mismos que las ejecutan. Se habla, así, de escuelas autogestionadas, de grupos de teatro autogestionados, de medicina autogestionada, de tecnologías y ciencia autogestionada, etc.

Ahora bien, en las empresas autogestionadas la cuestión de las relaciones entre gestión y propiedad, y entre trabajo y capital, tiene implicaciones operativas que es conveniente dejar al menos indicadas. El criterio de separación de la gestión y de la propiedad, y la adopción de una estructura empresarial que considera al capital como factor externo respecto al cual los trabajadores tienen derecho de uso pero no de propiedad, ha sido teorizado como un modo de superar algunas ineficiencias que serían propias de las cooperativas tradicionales en que la propiedad de la empresa es de los mismos o del colectivo de socios cooperantes.

En este sentido, el teórico yugoeslavo Jaroslav Vanek ha postulado que el financiamiento interno y la formación de un capital propio (sea constituido por cuotas y ahorros de los socios o por retención y reinversión de excedentes no distribuidos) implica en las cooperativas y empresas autogestionadas una serie de tendencias negativas tales como la subinversión, la creación de obstáculos a la incorporación de nuevos trabajadores, la remuneración insuficiente y la no devolución del capital aportado por los socios, etc. En su opinión estos problemas quedan superados con el criterio autogestionario de considerar el capital como externo y de no considerar los excedentes como beneficios de la empresa sino sólo de sus trabajadores, que se los han de repartir íntegramente.

Pues bien, si es efectivo que con la adopción del criterio del financiamiento externo y la propiedad de terceros pueden ser superadas las mencionadas tendencias reductivas, cabe

advertir que el sistema de propiedad externa del capital tiene a su vez consecuencias y genera otras tendencias a la ineficiencia, que es conveniente también reconocer.

Cuando el capital de la empresa no ha sido formado con el ahorro de los mismos socios o con el resultado de su propio trabajo sino con aportes externos, no habrá de parte de los trabajadores ningún esfuerzo de capitalización y acumulación. Como consecuencia de ello, probablemente se asignará y utilizará este recurso en forma ineficiente, tendiéndose a adoptar tecnologías intensivas en capital que permitan incrementar la producción y los ingresos por trabajador. Existirá también una tendencia a consumir el capital asignado, no habiendo mayores incentivos para mantener el valor de los activos.

Para hacer frente a estos problemas, es normal que las instituciones públicas o privadas proveedoras del capital se preocupen por exigir determinados niveles de rentabilidad y productividad del capital, de limitar las cantidades de capital de cada empresa, de impedir despidos y exigir que se contraten trabajadores, y de evaluar cuidadosamente todo proyecto de inversión. Pero en este caso, el resultado no será otro que una pérdida de control y gestión de la empresa por los trabajadores, y la introducción de dos lógicas operacionales contradictorias incidiendo sobre las decisiones de una misma empresa.

De estas observaciones podemos concluir que la solución de los problemas derivados del tratamiento de los factores, a que hemos hecho referencia al examinar el modo de operación de las empresas cooperativas, no se resuelve en las empresas autogestionadas con el simple expediente de considerar el capital y el financiamiento como externo.

Antes de entrar a proponer un modo alternativo de enfrentar estos problemas, es conveniente señalar que otra consecuencia que tiene la consideración del capital como propiedad externa es una más estrecha inserción de estas empresas en la economía de intercambios (si se trata de empresas que operen al interior de economías consideradas capitalistas), y en los flujos de tributación y asignación jerárquica (se ellas operan al interior de economías reguladas o planificadas de corte socialista).

Las cooperativas tienden a tener una mayor autonomía en cualquiera de ambos sistemas, precisamente porque unifican en la misma empresa los factores necesarios para su funcionamiento y desarrollo.

Cuando el capital de la empresa es externo, tal que dependa de asignaciones jerárquicamente efectuadas por el poder público, su operación estará fuertemente condicionada por las exigencias de esa fuente de erogación de los financiamientos, y la empresa deberá corresponder a los mismos con elevados flujos de tributación. Cuando el capital externo tiene origen privado, constituyéndose como inversión de financistas que esperan una adecuada remuneración, la empresa estará obligada a generar los suficientes excedentes monetarios, lo que implica inevitablemente una operación efectuada en términos estrechamente competitivos en el marco del mercado de intercambios. El espacio para las relaciones de comensalidad y cooperación, que las empresas cooperativas buscan mantener y ensanchar, tiende en tales empresas autogestionadas a reducirse.

10.2.- Un modelo alternativo de empresa de trabajadores.

A partir de un examen cuidadoso de los modelos de cooperativas de trabajo tradicionales y de las nuevas empresas autogestionadas, de sus respectivos problemas operacionales y de sus particulares ineficiencias, hemos desarrollado un modelo teórico nuevo de empresa de trabajadores, cooperativa y autogestionaria, capaz de operar eficiente y coherentemente en una economía de mercado.

En la formulación de este modelo, —que aquí podemos solamente exponer sintéticamente, en términos generales, y sin entrar mayormente ni en las razones que lo justifican ni en el análisis

de sus modos de operación económica- nos hemos atendido a tres criterios principales, que es conveniente explicitar desde el comienzo.

Primero, que se trata de una empresa en que el único factor que se constituye como categoría organizadora es el trabajo , el cual opera racionalmente en función de la valoración máxima de sí mismo –del propio factor trabajo-, subordinando en tal sentido a su propia lógica, todos los demás factores económicos necesarios.

Segundo, que esta empresa opera en el mercado en base a normales relaciones de intercambio , en todas sus actividades y operaciones con terceros.

Tercero, que en su interior –esto es, en las actividades relativas a la gestión interna, la organización del trabajo y la distribución de las utilidades- se establecen relaciones de cooperación tales que se busca una correspondencia directa entre lo que cada integrante aporta a la empresa colectiva y los derechos que cada uno tiene sobre ella y sobre sus resultados .

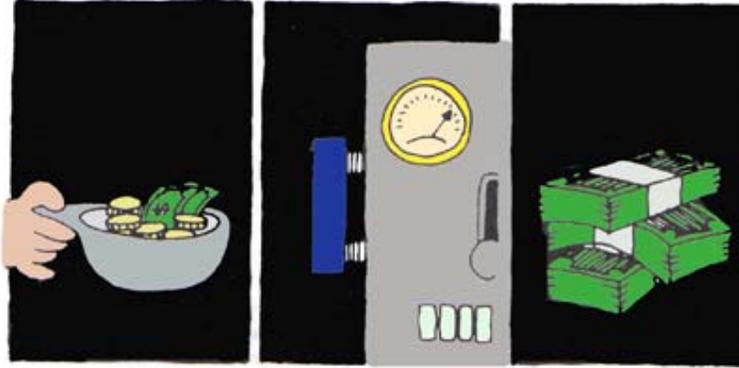
A partir de estos criterios o principios generales, se deriva un tipo particular de empresa de trabajadores que tiene las siguientes características estructurales básicas que definen su modo de organización y de operación:

1. El objetivo operacional de esta empresa de trabajadores es obtener utilidades como empresa; esto significa que se busca maximizar la diferencia entre los ingresos que obtiene de terceros por los productos y servicios que les entrega, y los costos que paga por los factores, insumos y servicios que compra o contrata externamente. Ahora, como el factor organizador (empresarial) de la empresa es el trabajo, las utilidades de ésta se constituyen como ganancia del trabajo . El objetivo económico general de las empresas de trabajadores, que sirve de criterio para la adopción de decisiones es, pues, la valorización del trabajo , y no la valorización del capital como en la empresa capitalista.

De este modo, se le reconoce beneficios o ganancias a la unidad económica como tal , y no sólo a sus socios integrantes. Naturalmente, los beneficios de la empresa recaerán sobre los trabajadores que la integran; pero hay una diferencia respecto de las cooperativas y empresas autogestionadas que consideran la unidad económica sólo como unidad gestora de economías individuales, y a los socios individuales como únicos titulares directos e inmediatos de los beneficios. La diferencia está en que se reconoce ahora como sujeto a la empresa, al colectivo de trabajadores, que en cuanto tal puede destinar las utilidades (o una parte de ellas) no sólo a su distribución entre los socios sino también a otros usos, tales como inversiones o actividades de beneficio común.

2. Con respecto a la situación en que se encuentra el capital y al tratamiento que recibe , la empresa de trabajadores debe ser reconocida como una forma especial de empresa particular o privada, constituida por socios cooperantes que combinan su propia fuerza de trabajo con medios de producción que poseen asociativamente, controlando las condiciones técnicas de producción y compartiendo entre sí el poder de gestión económica

En tal empresa, desde el momento que el factor trabajo se ha constituido como categoría organizadora universal, el "capital propio" debe ser considerado como inversión de trabajo ; los medios de producción son en estas empresas trabajo acumulado, en cuanto son un resultado o producto del trabajo efectuado en la empresa.



En concreto, esto significa que el " capital " de la empresa de trabajadores está constituido por : a) lo que los socios ponen en común al iniciar las actividades, en la forma de cuotas y aportes de dinero; b) la parte de los excedentes que son reinvertidos en la empresa en medios de trabajo o en fondos de reservas y de capital social; y c) los financiamientos obtenidos en forma de crédito.

Estos tres componentes del " capital " de la empresa se constituyen como trabajo acumulado , como forma de la categoría organizadora Trabajo, en cuanto: a) los aportes y cuotas de los socios son trabajo anterior de ellos mismos, acumulado en la forma de ahorros e invertido en común; b) los excedentes reinvertidos son una porción del resultado del trabajo presente en la empresa, que no se distribuye entre los socios sino que se acumula en la empresa misma; c) el financiamiento externo obtenido en forma de crédito es trabajo adelantado o futuro, pues será cancelado (convirtiéndose en "capital propio") con el valor que producirá el trabajo en la empresa durante el período de tiempo establecido según los plazos y condiciones en que el crédito fue obtenido: lo que se convierte en "capital" de la empresa es en definitiva sólo el trabajo propio, por el cual se ha hecho anticipar una parte de su valor en la forma de dinero-crédito.

Ahora bien, en la medida que el "capital" es propio, o sea, que se ha transformado en Trabajo (como categoría), carece de sentido postular remunerarlo con un "interés limitado"; objetivo de la empresa será, por el contrario, su máxima valoración, en el mismo sentido en que definimos el objetivo operacional de la empresa de trabajadores. Por el contrario, en cuanto financiamiento externo, esto es, en cuanto dinero-crédito que es ofrecido por –y obtenido de– un banco o intermediador financiero, es un factor económico externo que la empresa tenderá a pagar lo menos que sea posible en las condiciones dadas del mercado, o sea, el mínimo suficiente para atraerlo en las cantidades que necesite.

De este modo, la lógica económicamente racional de estas empresas de trabajadores garantiza el objetivo anticapitalista en función del cual el cooperativismo postuló el principio del "interés limitado del capital", sin que ello cree obstáculos y rigideces innecesarios en la captación de los financiamientos.

Igualmente, será injustificado temer que quienes aportan el financiamiento externo lleguen a tener algún control de la gestión empresarial, pues será contratado "a precio fijo" en el mercado y se irá constituyendo como capital propio en la medida en que es amortizado y transformado en valor-Trabajo realizado socialmente.

3. El modo en que se define el objetivo de la empresa y la forma en que se entiende y se trata al "capital", tienen repercusiones importantes sobre la cuestión de la propiedad , en estas empresas de trabajadores. Si la empresa como tal tiene utilidades, y si el "capital" es propio y resultado de un proceso de acumulación interna de trabajo, la cuestión de la propiedad de ese capital y de la empresa como tal resulta decisiva. La forma de propiedad en ella deberá ser coherente con aquellas características de las utilidades y del capital; y derivará también,

racionalmente, del hecho fundamental de que en estas empresas es el trabajo la categoría organizadora que le da su forma a todos los demás factores y a la empresa en su conjunto.

EN SINTESIS, SIENDO EL "CAPITAL" TRABAJO ACUMULADO, Y ESTANDO CONSTITUIDO POR TRABAJO PROPIO ANTERIOR, PRESENTE Y ANTICIPADO, LA PROPIEDAD DEL CAPITAL NO PODRA SER SINO DE LOS TRABAJADORES QUE LO HAN FORMADO Y AMPLIADO, EN PROPORCION A LOS APORTES REALES DE TRABAJO QUE ESOS MISMOS TRABAJADORES HAYAN EFECTUADO. NO SE TRATARA, PUES, DE UNA ABSTRACTA PROPIEDAD "SOCIAL", NI DE UNA INDIFERENCIADA PROPIEDAD "COLECTIVA", NI TAMPOCO DE UNA PROPIEDAD PRIVADA CAPITALISTA, SINO DE UNA PROPIEDAD PERSONAL REPARTIDA , CUYOS TITULARES SON LOS TRABAJADORES-SOCIOS EFECTIVOS DE LA EMPRESA .

Si a los trabajadores no se les reconociera su derecho de propiedad personal sobre el "capital" –trabajo con el que han contribuido-, y estos aportes se disolvieran en una propiedad común que al retirarse de la empresa el socio perdería, se estaría verificando una verdadera expropiación del trabajador por parte de la empresa; en cuyo caso sería natural que cada socio ponga resistencias a cualquier acumulación e inversión de una parte de las utilidades en medios productivos.

Una lógica de funcionamiento expansivo de la producción exige, en estas empresas, que se reconozca proporcionalmente la propiedad personal sobre las contribuciones personales, sea en cuotas o en trabajo. Propiedad personal que no será de tipo capitalista, pues no se habrá constituido por acumulación de plusvalía generada por trabajo ajeno, y porque no se concentrará la propiedad producida por muchos en pocas manos, sino que se encontrará repartida entre todas las personas que participaron en su generación . Con este criterio no estamos proponiendo nada más que una extensión del criterio de distribución prorata, propio del cooperativismo, desde la repartición de las utilidades a la repartición de la propiedad.

Para operacionalizar este criterio se requiere un sistema de medición de los aportes individuales y de la propiedad misma. Coherentemente con la concepción de este "capital" como trabajo acumulado, hemos propuesto un sistema de acciones o bonos de trabajo , tal que la unidad de medida del "capital" resulta ser la jornada de trabajo . Sobre el modo práctico de implementación de este sistema hemos abundado en el estudio anterior ya mencionado.

4. Respecto a *la distribución de las utilidades* , hay que distinguir dos cuestiones diferentes. Una se refiere al destino que se le da al monto global de excedentes. Al respecto, una parte es repartida entre los socios-trabajadores como remuneración directa de su trabajo, y otra parte es capitalizada y reinvertida en la empresa, dando lugar a la correspondiente emisión de acciones o bonos de trabajo (con los que se remunera el trabajo en forma indirecta). Serán los mismos socios-trabajadores quienes, reunidos en Asamblea de trabajadores o a través de organismos representativos, decidirán qué proporción de las utilidades destinarán a ambos fines; al respecto, no habrá más criterio que el que de común acuerdo adopten los socios. Ellos, obviamente, habrán de considerar no sólo sus intereses presentes y futuros sino también las condiciones del mercado y las necesidades de crecimiento y renovación de la empresa.

La otra cuestión, que requiere en cambio precisos criterios formalmente establecidos, se refiere a las proporciones en que los excedentes globales serán repartidos y asignados (sea en dinero o en acciones o bonos de trabajo) entre todos los socios-trabajadores que componen la empresa.

La aplicación de un mecanismo estrictamente igualitario sería indudablemente injusto, pues la contribución de cada uno ha sido distinta. Como es normal, los socios han trabajado una diferente cantidad de jornadas en el período de ejercicio, y el tipo de trabajo que realizan es cualitativamente distinto según el nivel de calificación y según las funciones y responsabilidades cumplidas. Esto, obviamente, debe ser reconocido, tanto para la

remuneración directa del trabajo como para la asignación de las cuotas de participación en la propiedad de la empresa que se va constituyendo con esos aportes diferenciados de trabajo.

De no reconocerse así, se estarían verificando –una vez más- transferencias de valor (de los que trabajan más a los que trabajan menos), y difícilmente las empresas podrían convocar las necesarias cantidades de trabajo especializado y de mayor contenido científico y tecnológico.

Para la aplicación práctica de este criterio, será preciso elaborar una escala que pondere los distintos trabajos según la productividad y el grado de calificación. Para esto se pueden utilizar comparativamente los criterios y standards de mercado, o bien perfeccionar un sistema propio de evaluación de cargos y funciones efectuado participativamente.

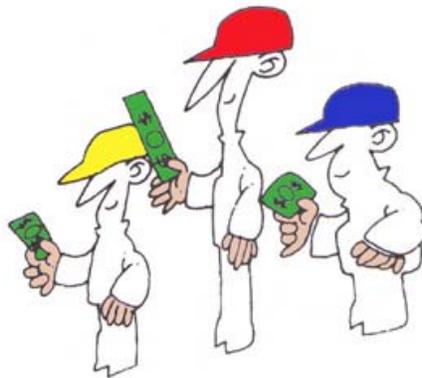
Otro aspecto que debe ser examinado y resuelto se refiere a si debe o no reconocerse una cierta remuneración al capital "propio" distribuido en acciones o bonos de trabajo. En estricta lógica y racionalidad económica, la respuesta es positiva, pues también los medios de producción y el "capital" participan en el proceso de generación del valor y tienen su propia productividad; por consiguiente, les corresponde una específica remuneración.

Para establecer la proporción de las utilidades que debieran repartirse en función de los aportes de este factor, los procedimientos pueden ser los mismos indicados para diferenciar las proporciones correspondientes a los distintos trabajos, a saber, o bien tomar como elemento de comparación los standards del mercado, o establecer criterios propios, consensuales, definidos en base a un análisis de la productividad de los factores en la empresa misma.

Con todo, cabe advertir que la remuneración del "capital" no introduce alteraciones mayores en las remuneraciones (en dinero y en acciones) que percibe cada trabajador de acuerdo a la escala de calificaciones, dado que las proporciones en que ellos poseerán el "capital" tienden a ser las mismas proporciones que corresponden a sus diferentes trabajos. De allí que, sobre todo tratándose de empresas que no tengan grandes cantidades de capital, puede simplificarse notablemente el "sistema de remuneración de factores propios" estableciendo una escala única compuesta.

5. La cuestión de *la admisión y retiro de los socios-trabajadores* resulta eficaz y racionalmente resuelta en empresas que adopten los criterios hasta aquí expuestos.

En empresas cooperativas en que la propiedad sea considerada social e indistinta, esto es, del colectivo de trabajadores como tal, es natural que surjan resistencias a la admisión de nuevos socios, puesto que ello implica compartir con más personas el resultado acumulado del propio trabajo, el "capital" de la empresa. Del mismo modo, si el "capital" es social y no puede ser rescatado por cada socio en el momento que se retire de la empresa, es también natural que los socios traten de reducir al mínimo posible la acumulación de "capital", pues éste no podrá ser concebido como una forma de ahorro que garantice el consumo futuro.



Estos problemas son los que pueden ser solucionados fácilmente en una empresa de trabajadores que adopte el sistema de "propiedad personal repartida" y "remuneración prorrata de todos los factores".

EN ESTAS EMPRESAS TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN SER SOCIOS INTEGRANTES CON PLENOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES; ELLO DERIVA DEL PRINCIPIO DE QUE SE TRATA DE EMPRESAS EN QUE EL FACTOR TRABAJO COMO TAL SE CONSTITUYE EN CATEGORIA ORGANIZADORA. SI HUBIERE TRABAJADORES NO SOCIOS, HABRIA TRABAJO SUBORDINADO, EXTERNO, Y EN CONSECUENCIA EL CAPITAL QUE SE VA CONSTITUYENDO CON EL RESULTADO DEL TRABAJO SOCIAL, INCLUIRIA UNA PARTE DE CAPITAL CAPITALISTA, ESTO ES, TRABAJO ACUMULADO POR QUIENES NO HAN REALIZADO TAL TRABAJO; IMPLICARIA UNA FORMA DE EXPLOTACION DE TRABAJADORES POR OTROS TRABAJADORES.

Para hacer vigente el principio de que todos los trabajadores sean socios, bastará que la empresa incorpore a los nuevos socios trabajadores con la sola condición de que éstos paguen la cuota de participación mínima exigida a todos los socios, medida en unidades de trabajo. Nada impide que el nuevo socio pueda hacer un aporte mayor, hasta -y no más- el equivalente al que hayan aportado y acumulado en acciones o bonos de trabajo los socios antiguos. Obtendrá por ello las correspondientes acciones de trabajo, e irá acrecentando su participación en el "capital" de la empresa en las mismas condiciones que los demás trabajadores.

La contrapartida necesaria de la incorporación de los trabajadores en calidad de socios, es que tampoco existan socios que no sean trabajadores, socios, -por ejemplo- que se limiten a aportar capital, pues en tal caso el capital se constituiría como categoría que también es organizadora y no subordinada. Esto implica que los trabajadores, al hacer abandono de la empresa por cualquier motivo, dejen de ser también socios de la misma, lo cual requiere que al retirarse puedan y deban recoger la parte de trabajo acumulado (en forma de "capital", representado por las correspondientes acciones o bonos de trabajo) que les corresponde. Naturalmente que, para impedir que el retiro de un trabajador cree problemas financieros a la empresa, deberán estar reglamentados los plazos y los mecanismos de dichos retiros de capital.

Por lo demás, esto no es sino la expresión práctica de la consideración de la propiedad de la empresa como "propiedad personal repartida", que vemos ahora necesario no sólo para que existan resistencias al proceso de crecimiento e inversión, sino también para que la empresa no corra riesgos de convertirse subrepticamente en capitalista. La experiencia, en efecto, enseña que la introducción de criterios y mecanismos propiamente capitalistas en algunas empresas cooperativas, es resultado de un tratamiento inadecuado del capital y de la propiedad, que obliga a efectuar las indispensables capitalizaciones recurriendo a fuentes de financiamiento que no operan con lógicas cooperativas.

6. Todas las cuestiones anteriores tienen implicaciones sobre el decisivo tema de *la gestión y el poder de decisión en las empresas de trabajadores*. El asunto es muy complejo, y no lo podemos profundizar aquí. En términos generales, podemos señalar solamente algunos criterios.

EL PRIMER Y MÁS IMPORTANTE CRITERIO AL RESPECTO, ES LA AFIRMACION DE QUE LA GESTION DE LA EMPRESA EN TODOS SUS ASPECTOS ES ATRIBUCION QUE CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, QUE SON TAMBIEN SUS SOCIOS TITULARES. REUNIDOS EN ASAMBLEA O EN "COLECTIVO DE TRABAJADORES", TIENEN INGERENCIA Y PODER DE DECISION SOBRE TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA DE LA EMPRESA. SE TRATA, ASI, DE UN PRINCIPIO DE AUTOGESTION , APLICADO EN FORMA PLENA.

Esto no quiere decir que todas las decisiones y acuerdos válidos deban ser adoptados en asamblea general; por el contrario, es evidente que distintos niveles decisionales sean asumidos por organismos menores o por responsables individuales. Pero tales organismos y cargos deben surgir por representación y por delegación de poderes de parte del colectivo de trabajadores. Será conveniente, sin embargo, que la asamblea como tal se reserve aquellos niveles de decisión más importantes, que dicen relación a la marcha global de la empresa en sus aspectos estratégicos.

El punto más delicado en relación al poder de gestión dice relación con las cuotas individuales de participación. El principio cooperativista tradicional "un hombre, un voto", puede ser adoptado. Pero cabe advertir que una estricta aplicación del criterio según el cual el trabajo es categoría organizadora en una empresa con propiedad personal repartida, conduce a postular un mecanismo de participación diferencial; esto es, que el poder de gestión se reparte entre todos los trabajadores, teniendo cada uno de ellos una cuota de poder proporcional a su contribución a la empresa tanto en trabajo directo como en trabajo acumulado. Así, por ejemplo, un trabajador antiguo tendrá mayor porcentaje que uno recién incorporado, y uno de mayor productividad más que uno de menor. En síntesis, el que aporta más (y por tanto arriesga más) tiene mayores responsabilidades y derechos. La diferencia con respecto a las empresas capitalistas y sociedades anónimas radica en que aquí se trata de aporte en trabajo, directo o acumulado, y no de aporte puramente financiero como en aquellas.

10.3.- Una reflexión sobre eficiencia económica y valores solidarios.

El modelo de empresa de trabajadores que hemos propuesto deriva de la aplicación estricta de los tres principios generales que indicamos al comienzo, a saber, que el trabajo se constituye como categoría organizadora, que la empresa opera en base a relaciones de intercambio, y que en su interior vige el criterio cooperativo de distribución prorrata. Dicho modelo, como hemos argumentado, da lugar a empresas que pueden operar con eficiencia en una economía de mercado, superando algunas limitaciones que se ha podido observar en otras experiencias cooperativas y autogestionarias.

Ahora bien, cabe preguntarse si dicho modelo con sus criterios de eficiencia no estará concediendo demasiado al espíritu y a los procedimientos del mercado capitalista. ¿No se perderá en conciencia y en método solidario lo que se gana en realismo y adaptación a las condiciones de la economía moderna? Al acentuar la racionalidad y rigurosidad económica, ¿no se llegará a empujarse aquellas dimensiones culturales y transformadoras propias del cooperativismo? Estas preguntas representan inquietudes legítimas, que requieren ser meditadas en profundidad.

Al respecto, nos limitamos aquí a proponer un par de reflexiones. La primera, que este modelo de empresa de trabajadores constituye uno factible y eficiente entre varios alternativos también posibles y eficientes. Aquí se adopta un criterio de estricta racionalidad y eficiencia económica, derivado del elevamiento del trabajo a categoría organizadora, en empresas que operan en una economía en que predominan las relaciones de intercambio. Pero, como hemos visto al analizar los otros tipos de empresas y unidades económicas alternativas, no hay una sola racionalidad económica ni hay un solo criterio de eficiencia.

La que proponemos es, pues, una opción entre muchas, que tiene a su favor solamente su mayor adaptación a las condiciones económicas generales, y por tanto una mayor viabilidad. Los proyectos y los modelos organizativos son válidos cuando son realizables, y son realizables cuando parten considerando a los hombres tal como son realmente. En este sentido, una empresa que opera con propiedad personal repartida, remuneración adecuada del "capital" aportado por cada socio, distribución de las utilidades diferenciada en proporción a la cantidad y calidad del trabajo, gestión participativa con poder decisional proporcionado al aporte y al riesgo de cada uno, y posibilidad de rescate del "capital" acumulado por cada

trabajador en el momento que se retire, es una empresa que no exige de sus miembros, ni los fuerza, a comportarse y decidir con criterios éticos particularmente altruistas, desinteresados y generosos; exige solamente la aplicación de estrictos criterios de justicia .

Hay en este modelo de empresas y en su modo de operación, un nivel de exigencias que el hombre y el trabajador común de nuestras sociedades puede satisfacer. Por cierto, la experiencia que tengan en estas empresas podrá significar el desarrollo de nuevos valores humanos y cooperativos.

La experiencia tradicional del cooperativismo y de la economía de comunidades indica que los resultados exitosos notables se obtienen allí donde el grupo humano está formado por personas particularmente generosas, que han sido educadas en una ética personal y social superior, y que muchas experiencias fracasan precisamente por "deficiencias humanas" de sus miembros.

El modelo de empresas de trabajadores aquí propuesto no plantea tantas exigencias éticas como condición de una eficiencia económica; el resultado humano y social probablemente será menos perfeccionado que en unidades y grupos más solidarios e integrados. Pero podrá haber una mayor extensión de empresas cooperativas fundadas en las capacidades y valores de los trabajadores.

Nuestro modelo, en efecto, no sólo es realizable por grupos que se organizan ex-profeso con tal objetivo, sino que también puede ser adoptado por transformación estructural de empresas económicas de otro tipo, sean cooperativas tradicionales, empresas públicas o sociedades privadas.