

PARTICIPACION Y AUTOGESTION

MAURO BARRENECHEA

Obedeciendo a presiones ambientales interesadamente creadas, desde antes de comenzar la campaña electoral los candidatos de los dos partidos más importantes han manifestado ideas alarmantemente derechistas en la cuestión empresarial. El del partido gobernante asegura que la empresa privada continuará y que aun algunas empresas estatales pueden pasar a manos privadas. El de la oposición, que antes se había proclamado partidario de la empresa comunitaria, declara ahora que no está contemplada tal medida para la duración de su gobierno. Ante esas actitudes conservadoras, presentamos la posibilidad de otro modelo económico de empresa. Son varios extractos resumidos de un libro editado por J. J. Vanek, profesor de Economía y director del Programa sobre Participación y Sistemas de Gestión de los Trabajadores, en Cornell University (EE.UU.). El libro se titula "Self Management: Economic Liberation of Man" y consta de 28 trabajos de Vanek y otros autores, algunos de ellos inéditos y otros publicados en libros y revistas científicas; pertenece a la serie Penguin Education, división de la Penguin Books Ltd., Baltimore, Maryland 21207, U.S.A. (1975).

El autor defiende como el mejor sistema existente la autogestión de Yugoslavia, pero propone una variante muy parecida que él llama "gestión del trabajo".

La participación del hombre en el manejo y actividades que le afectan directamente, es un tema de creciente interés en los últimos tiempos. Sus dos orientaciones principales son la política y las relaciones del trabajo. La primera se expresa en la democracia política, tema bastante tratado y conocido. En cambio, la democracia económica es menos conocida y más oscura. En cierto sentido puede decirse que el proceso de la participación o democratización económica va considerablemente retardado. Pero, por otra parte, también es cierto que no puede haber verdadera democracia política mientras predominen las oligarquías económicas, ya que éstas son las que controlan a los gobiernos, permitiendo sólo una apariencia de participación por medio de la democracia representativa formal. Por eso es más importante la democracia económica, que vamos a tratar aquí.

EFFECTOS SICOLOGICOS Y SOCIOLOGICOS.

De todas las generalizaciones sacadas del estudio experimental de grupos, una de las más amplia y firmemente establecidas es la de que los miembros de un grupo tienden a estar más satisfechos y realizados si sienten que tienen al menos alguna participación en las decisiones que afectan al grupo.

El trabajador que participa está comprometido, ya que su trabajo se convierte en una extensión de él mismo, al poder modificarlo y regularlo. Y cuanto más comprometido esté, naturalmente sacará del trabajo mayor satisfacción y realización.

También puede argüirse que las tradicionales formas de autoridad en las empresas económicas, en las cuales los trabajadores tienen poca o ninguna parti-

cipación, contradicen directamente las necesidades psicológicas de adultos maduros. A medida que la persona va desarrollándose desde la infancia a la madurez, pasa de la pasividad a la actividad; de un estado de dependencia a otro de independencia y control de su propia conducta; de una corta perspectiva del momento actual a una larga perspectiva, que comprende el pasado y el futuro; y de un papel subordinado en la familia y en la sociedad, a un papel de igualdad o superioridad.

Irónicamente, a medida que la persona, al madurar, va orientándose hacia esas metas, se ve frustrada en su experiencia diaria en el trabajo, donde los trabajadores actúan bajo una autoridad que, sin tener que dar cuenta a sus subordinados, los controla, dirige, coordina, premia, castiga o expulsa, les mantiene dependientes y pasivos como niños, sin perspectivas ni posible igualdad. Esto da lugar a tendencias agresivas, regresivas, apatía, restricción en la producción y otras formas de malograr las metas de la organización.

DEFINICIONES

Utilizaremos las expresiones autogestión, gestión de los trabajadores o democracia industrial en el sentido de actuar directamente los obreros y empleados en el proceso de control, administración y explotación de las empresas en que trabajan. Excluimos la participación de un sindicato como contrapeso, o de las negociaciones colectivas y otras formas indirectas de influir en la política de una empresa. A ésta y otras formas de influir indirecta o parcialmente las llamaremos "participación", ya que, como su nombre lo indica, consisten en tomar una porción de la responsabilidad. Asimismo hay for-

mas en que a los trabajadores no se les deja ninguna parte de responsabilidad.

Veamos una clasificación conforme a dos criterios significativos:

A. Autogestión: El control y la gestión está en todos los miembros activos de la empresa (exclusivamente a razón de un hombre, un voto), los dividendos son de ellos y también, en cierto modo, el capital.

B. Sistema controlado por el capital: el control, la gestión y los dividendos son de los dueños del capital. Aquí entran diversas formas de participación y aun la no participación.

Junto al sistema de autogestión, se distinguen las cooperativas de producción, ya que todas ellas tienen en común el ser propiedad de los trabajadores, ya sea en forma colectiva o individual. Pero pueden caer en el sistema controlado por el capital, si tienen más votos los poseedores de más acciones, o si hay trabajadores que carezcan de acciones y de voto.

PRECURSORES

Las ideas modernas de la participación y autogestión brotaron en las reacciones críticas a la revolución industrial que comenzó en el siglo XVIII. Para mediados del XIX en Inglaterra y en la Europa continental la reacción intelectual al industrialismo había asumido un espectro de variadas formas, entre ellas los socialistas utópicos.

El más antiguo precursor de la participación de los trabajadores vivió en Francia y comenzó su carrera intelectual como partidario de Saint Simon. Su nombre era Felipe José Bautista Buchez. Su concepción era la "asociación de trabajadores", poniendo en práctica el cristianismo —lo que él sentía que nunca se había hecho— y "llevando la república al taller", es decir, una democracia así en el trabajo como en la forma de gobierno. El escribió la filosofía, la teoría y un esquema claro del funcionamiento de las asociaciones de trabajadores. Algunas asociaciones se fundaron a partir de 1834 y terminaron después de 1849 por razones políticas: la hostilidad del Segundo Imperio francés.

En 1844 se fundó en Inglaterra la primera alternativa exitosa frente al sistema capitalista: los pioneros de Rochdale, con su cooperativa de consumo, que ha sido reproducida en numerosos países. Un paso más avanzado de Rochdale hacia una completa sociedad cooperativa debe-

rían haber sido las cooperativas de producción, pero sólo se han creado en escaso número, en más de un siglo. Sólo en los últimos años parece que están comenzando a tener éxito en países en vías de desarrollo y en Mondragón (véase nota 2).

LA PARTICIPACION EN EUROPA.

Hacia fines de la década de 1960 fue creciendo la aceptación de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, mientras las organizaciones de empleadores se movilizaban para oponerse.

En años recientes, algunas organizaciones sindicales han demandado con insistencia mayor control, tanto por medio de la contratación colectiva como por la legislación laboral. Varios gerentes, privadamente, han ido admitiendo la necesidad inevitable de algunos cambios.

Otros países han sido fuertemente inducidos a cambiar su legislación laboral en favor de cierta participación, a causa de los esfuerzos realizados por la Comunidad Económica Europea (CEE) por realizar un estatuto para las compañías europeas. Tales compañías, que se incorporarían a la CEE, representan un aspecto de la nueva orientación. Estas empresas constarían de una Junta de Directores o Gerentes, sin representación laboral; una Junta de Supervisores, con una tercera parte de representación laboral; una asamblea general de accionistas y un Consejo Europeo de Trabajadores, en cada empresa incorporada a la autoridad de la CEE.

Aunque la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (ICFTU) objetó que un tercio era muy poco, sin embargo sería más de lo que los trabajadores tienen en cualquier país del Oeste europeo, exceptuada Alemania Occidental.

PARTICIPACION POR PAISES

Las empresas nacionales del acero y del carbón de Alemania Occidental tienen en su Junta Gerencial cinco representantes de la empresa, otros cinco de los trabajadores (de donde viene el nombre de co-gestión) y uno imparcial, escogido por consenso de ambos grupos. También el Director de Personal es elegido por los trabajadores. En otras industrias la participación laboral es menor, pero en todo caso este país es el modelo más llamativo de participación.

En Inglaterra, el Congreso de los Sindicatos (TUC) propuso en 1973 que el 50 por ciento de las Juntas de Directores de las industrias nacionalizadas fueran elegidos directamente entre los trabajadores sindicalizados. En cuanto a la participación en la propiedad, los dos mayores partidos políticos tienen algún proyecto. El del Partido Laborista abriría la puerta a un eventual control de los trabajadores, adquiriendo la mayoría de las acciones. Pero esto son orientaciones recientes. Hasta hace poco, el énfasis del sindicalismo británico ha estado en conseguir una poderosa representación sindical en el taller, y por medio de ella hacer prevalecer sus derechos y conseguir mejoras.

En Francia, la Confederación General del Trabajo —de orientación comunista— es la más numerosa y se opone a la co-gestión, así como a toda forma de colaboración con el capital. Las otras dos centrales sindicales, CFDT y FO, sí son partidarias, la primera de ellas —que antes se denominaba católica— incluso de la auto-gestión. En 1969 se aprobó una ley según la cual los trabajadores de las fábricas nacionalizadas de la Renault podían adquirir acciones de la empresa.

En Suecia, a partir de 1973, todas las empresas con más de 500 empleados, cuando la mayoría están sindicalizados, tienen que tener en su Junta de Gerencia dos directores elegidos por el sindicato. Los sindicatos se opusieron porque juzgaban que dos eran muy pocos, y hubo fuertes fricciones entre el movimiento sindical y el gobierno socialdemócrata. Como en Inglaterra y Francia, el gobierno ha introducido legislación para la participación de los trabajadores como accionistas. La nueva legislación permite que el fondo de seguridad social (cuya Junta de Directores tiene cinco sindicalistas) pueda comprar acciones a las compañías privadas. Aunque los empresarios se angustiaron por esta ley, en general la Federación Laboral Sueca (LO) se ha opuesto a los proyectos de leyes en favor de la participación de capital (por la razón de ser muy escasa y no realmente significativa).

En Noruega, también a partir de 1973, pero con la iniciativa de la Federación Laboral, se hizo efectiva una legislación según la cual en todas las empresas con más de 200 trabajadores se ha de crear la Junta de Representantes, en la cual un tercio —no menos de dos personas— representa a los trabajadores, y los restantes dos tercios a los accionistas. En cuanto al acceso a la propiedad de las acciones, el sindicalismo noruego también se opone, porque no supone un genuino avance en influencia sobre las decisiones gerenciales.

En Bélgica los trabajadores sindicalizados están divididos en dos grupos de aproximadamente igual tamaño: uno católico (CSC) y el otro socialista (FGTB), más algunas federaciones menores para los servicios públicos y otros. Los socialistas constituyen una confederación militante, con su ideal de una sociedad sin clases y el control de los trabajadores. Se opone a compartir el control con los capitalistas, y por lo tanto rechaza la co-gestión. Mantiene planes de llegar próximamente al control de los trabajadores en ciertas áreas, especialmente sobre el Comité de Seguridad y Salud y Consejos de Empresa (derecho a detallada información sobre los costos, precios, relaciones con otros grupos sociales, órdenes, ventas, inversiones, planes de investigación, previsiones, materias de productividad, publicidad, deudas y beneficios).

El CSC es partidario de la co-gestión en la Junta de Directores y también en los comités de consultación conjunta, establecidos desde 1948. En 1970, un acuerdo entre los trabajadores y la organización de

empresarios aumentó los derechos de tales comités, incluyendo el de información, consulta previa y limitada co-gestión. Sin embargo, los empresarios tienen el derecho de veto en cualquier área.

En Holanda han conseguido legislación que por una parte penaliza a los culpables de que no se establezcan Consejos de Empresa, y por otra reconoce el derecho de dichos Consejos a ser ayudados por expertos y estar libres de presiones empresariales.

La ley de los Consejos de Empresa de 1971 impone que se funden dichos Consejos en todas las empresas con más de cien trabajadores, y da a los mismos el derecho de ser consultados por la empresa antes de fusionarse con otra, o de hacer cambios significativos en la organización, tamaño o propiedad, y el derecho a discutir conjuntamente el informe anual de la compañía y la situación de la misma.

Desde 1967 las tres mayores federaciones sindicales han estado considerando planes para una co-gestión como la alemana y aprovecharon la aprobación de la mencionada ley de 1971 para pedir que se extienda el derecho de co-gestión a los Consejos de Empresa.

Son también partidarios de planes sobre participación de capital y otros experimentos en alguna forma de democracia industrial. Pero, a pesar de todo, la participación de los trabajadores en Holanda permanece muy limitada.

En Austria los Consejos de Empresa comenzaron a principios de este siglo, aunque su forma moderna data de 1947 y fue fortalecida en 1971. Sus poderes se limitan a información y consulta sobre escala de salarios, incentivos y reducción de personal o cierre de la empresa. Sus aspectos más fuertes incluyen en derecho a pedir una investigación del Estado en los asuntos económicos de la compañía, un limitado derecho de vetar los despidos y la codeterminación de las reglas de trabajo. Al igual que Alemania —y en contraste con la práctica de Escandinavia y los Países Bajos— los Consejos de Empresa austríacos se componen de sólo trabajadores, no trabajadores y empleadores.

Desde 1971, la Federación Austríaca de Sindicatos (OGB) ha respaldado la participación de capital por medio de la compra de acciones realizada por un fondo central. Pero ha puesto más atención en demandar la co-gestión al estilo alemán, con un 50 por ciento de representación. Más recientemente ha propuesto un arreglo a base de una tercera parte de representación laboral en la Junta de Directores, pero es fuerte la oposición patronal.

En Italia pueden observarse algunas semejanzas con Francia, tales como la oposición de la federación sindical comunista (CGL) a la participación y la reciente demanda de control por los trabajadores. Las huelgas son más intensas en Italia que en cualquier otro país europeo. La otra organización importante, la CISL, pide la extensión de los poderes de los Consejos de Empresa, añadiendo que la co-gestión debe realizarse por medio de

las actividades de los sindicatos. El CISL también se opone a la participación en el capital como accionistas, por considerarla ineficaz.

Lo conseguido en las luchas sindicales no ha sido institucionalizado por ninguna ley. Por eso —a no ser que haya cambios revolucionarios en el gobierno— es dudoso que consigan valiosos avances hacia el poder de los trabajadores, sin ningunas leyes intermedias.

TENDENCIAS DE LA PARTICIPACION

En cada uno de los países del Oeste europeo se han desarrollado avances de los trabajadores en la participación de la empresa, bien sea a nivel de Junta de Directores, o en los Consejos de empresa y en la propiedad de acciones, durante los últimos quince años.

Si continúa la presente orientación, en la próxima década se tratará de conseguir la cogestión y una fuerte representación en el taller, bien sea en los Consejos, mejorados, o en delegaciones sindicales. Después de esto, sólo se puede aventurar que tal vez los trabajadores busquen grandes cambios estructurales y creen la autogestión. Si esto parece utópico hoy, lo conseguido parecía una utopía hace quince años.

EL MODELO DE AUTOGESTION

¿Qué ocurriría si el trabajo alquilara al capital en vez de que el capital contrate al trabajo? (En SIC se expusieron la historia y los logros de tal evento en la autogestión Yugoslava y su extraordinario desarrollo en los primeros veinte años de autogestión (1950-1970), en que la producción industrial se multiplicó siete veces, con un crecimiento anual del 10.9 por ciento, uno de los mayores del mundo. Véase nota 2.

Aquí se trata de presentar una evaluación teórica de la economía de autogestión del tipo yugoeslavo. No debe olvidarse que el experimento de Yugoslavia es único y comparativamente joven (comenzó en junio de 1950). No es correcto el comparar sus resultados efectivos con los de otros sistemas que han realizado diversas pruebas durante largos períodos. Por lo menos, como un complemento a los estudios empíricos es, pues, necesario comparar los modelos teóricos.

Sería una tarea imposible el explicar o probar cada punto. Afortunadamente, el autor (Jaroslav Vanek) ha presentado un análisis más completo en otra parte ("The General Theory of Labor-Managed Market Economies", 1970, 1971) y, por lo tanto, se reducirá aquí a la presentación de las conclusiones principales, con breves indicaciones de las razones que las sustentan.

MICROECONOMIA

Comencemos por las condiciones ideales de competencia perfecta y pleno empleo. Podemos hacer la observación de que cuando todas las firmas de una industria usan la misma tecnología y está garantizada la entrada libre, la economía de

autogestión será la óptima, según la definición de Pareto. En otras palabras, por una parte tendrá la máxima producción obtenible de los recursos dados y, además, logrará la máxima satisfacción social por la distribución de los dividendos entre los propios trabajadores.

De hecho, las firmas gestionadas por el trabajo están todas destinadas a operar en la máxima productividad (donde sus tecnologías son linealmente homogéneas). Finalmente, aunque se demuestre en algunos casos que una empresa gestionada por el trabajo produce menos que una empresa capitalista, con dotaciones idénticas, entonces puede demostrarse que eso producirá mayor demanda de capital y, correspondientemente, mayores retornos al mismo. Y así la acumulación y el crecimiento pueden proceder más rápidamente, lo que a la larga será causa de mayor producción y consumo.

En el mundo capitalista hay monopolios y oligopolios, que ponen barreras artificiales para impedir la entrada de nuevas empresas. En cambio, en un régimen de gestión del trabajo se puede esperar no sólo que resulten economías del mercado más competitivas, sino evitar también gran parte de la inútil y dañosa publicidad, que gasta a veces el 30 por ciento de los posibles beneficios y produce polución mental y hábitos innecesarios en el consumidor.

Se puede calcular que, en igualdad de condiciones, el punto de máxima eficiencia —que es también el punto de equilibrio a largo plazo— para una firma gestionada por el trabajo, se logrará a un nivel inferior de producción que en una firma capitalista. Hablando figurativamente, habrá lugar para más firmas en cada industria. La empresa gestionada por el trabajo nunca rebasará el mencionado punto, mientras que la empresa capitalista frecuentemente lo hará, ya que su crecimiento está estimulado por la maximización de beneficios.

Otro punto que merece mención es el que en la autogestión, como en las demás estructuras democráticas, hay mucho mayor deseo de descentralización que en las estructuras no democráticas, tratando de subdividirse en unidades autónomas según su distribución geográfica u otras características funcionales. Los pequeños grupos de autogestión producen más por tener mayores incentivos para ello y por otras razones.

MACROECONOMIA

Ahora veamos los efectos de variables agregadas, tales como el ingreso, el empleo y el nivel de precios. La primera observación es que el desempleo es posible en una economía de autogestión, pero ocurre por distintas causas y diferente duración que el desempleo en una economía capitalista de estilo Keynes.

El segundo punto importante es que las variaciones en demanda efectiva en una economía de autogestión pueden llevar principalmente a cambios en precios y no tanto, o incluso nada, a ajustes

en ingresos y empleo. Tercero: Por lo tanto, se puede esperar —a desemejanza de la situación capitalista— una flexibilidad simétrica de precios, que suben y bajan, y no una sistemática tendencia inflacionaria, si los mercados son completamente libres. Cuarto: Aunque aumente el desempleo, siempre habrá fuerzas naturales que restauren el pleno empleo después de un tiempo, con tal de que los mercados de capital sean competitivos. Quinto: El equilibrio general macroeconómico debe ser estable, con tal de que el costo real del capital cambie con el nivel general de precios, y casi ciertamente será estable si el costo del capital es constante.

ESPECIALES DIMENSIONES

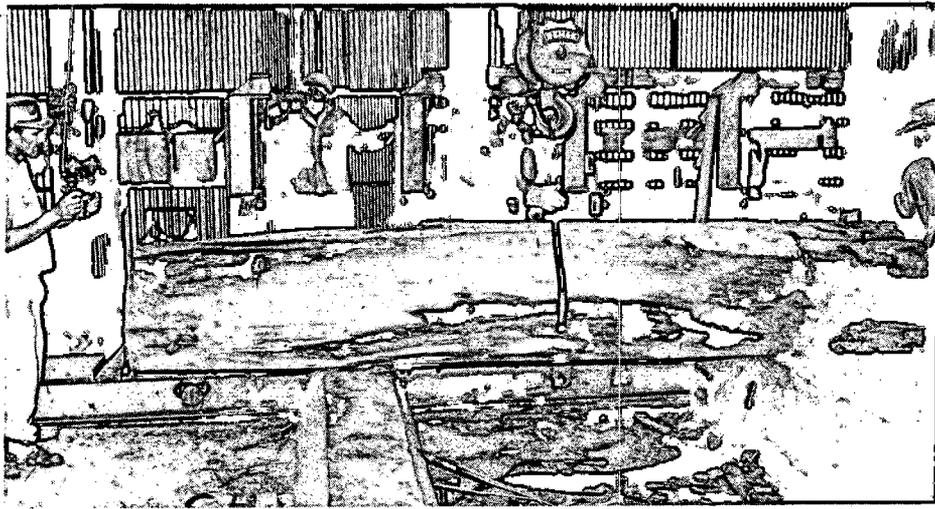
En cuanto a movilizar fondos de inversiones, la economía de autogestión, especialmente en la forma socialista, está en muy fuerte posición. Teniendo en cuenta que la empresa gestionada por el trabajo debe pagar por el uso del capital, la economía puede generar ahorros netos entre el 30 y el 35 por ciento del ingreso nacional, reteniéndolos para la inversión. Estos porcentajes, que se dan ya entre los más altos encontrados en el mundo real, se pueden aún aumentar con los ahorros privados, superávits de los gobiernos o, como en Yugoslavia, obligando a las firmas a pagar, del ingreso ordinario, los préstamos recibidos para invertir.

En las innovaciones "pequeñas" de la tecnología, el sistema de autogestión ofrece condiciones no igualadas por ningún otro, dada la unidad de propósito en cada comunidad y la facilidad de comunicación. Cuanto a los grandes desarrollos técnicos, la generalidad de las firmas capitalistas sólo rara vez juegan un papel decisivo. Es en las medianas innovaciones donde la moderna compañía capitalista casi ciertamente tiene relativa ventaja, con sus fondos a bajo costo —y a veces bastante abundantes— que puede emplear en investigación. Pero, por otra parte, en la autogestión socialista se tiene la ventaja de que las innovaciones técnicas se extienden por toda la economía.

RESUMEN ECONOMICO

"Basándome en diez años de intensivo estudio —escribe el autor Jaroslav Vanek— más que en la presente exposición... el sistema de gestión del trabajo me parece superior, con mucho, basándose estrictamente en criterios económicos, a cualquier otro sistema económico existente.

Respecto a cómo utiliza sus recursos para la producción nacional, es, cuando peor esté, igual al sistema capitalista occidental, en el contexto del modelo de pleno empleo (como expuse en la primera sección), mientras que es definitivamente superior en el modelo macroeconómico (segunda sección) y en el contexto de sus especiales dimensiones (tercera sección). En la parte de la capacidad del sistema para realizar una forma eficiente de distribución del capital, hay también fuertes razones para creer que una economía socialista



ta de autogestión dará mejores resultados que otros sistemas de mercado. Esta conclusión se basa no sólo en el argumento de la toma colectiva de decisiones dentro de la firma, sino también en el hecho de que en la economía socialista la participación del ingreso del capital, sea reinvertido o no, va a la sociedad en su conjunto, y no a un selecto grupo de individuos”.

Además, la ventaja de los sistemas de autogestión se hace aún mayor si dejamos el estricto marco de referencia económica y lo reemplazamos por uno que tome en cuenta más amplios valores humanos.

NORMAS PARA LA AUTOGESTION

Presentamos en doce puntos las condiciones necesarias para una economía óptima y viable (o, implícitamente, para una empresa) de autogestión. Desde luego, no podemos dar la plena justificación y razonamientos que respaldan cada uno de estos puntos; se hallan explícita o implícitamente en los capítulos del libro.

1. Todo control, gestión y excedente (después del pago de los costos e impuestos) deben siempre quedar en manos de los que trabajan en la empresa. El principio operacional es un completo régimen democrático, a base de un voto por persona, en razón a que trabajan en común, y no por aportaciones iniciales o posesión de acciones. Este es el principio humanista sobre el cual se funda la autogestión.

2. Cuando se trate de fundar una empresa de cierto tamaño, en que haya especializaciones y cooperación entre varios, el capital debe conseguirse de fuera, y no a base de retener las ganancias; preferiblemente debe ser capital propiedad de la nación, administrado por una agencia protectora o en la forma explicada más abajo, en el punto 8. Desde luego, el ser fundadores no da derecho a controlar. Si los miembros de la empresa quieren contribuir con sus ahorros, ha de ser con completa libertad y de modo que cada uno conserve el derecho a lo que aporta.

3. Aunque el capital, o más precisamente la fuente financiera del capital, no tiene ningún derecho a controlar, sin embargo sí tiene derecho a una remunera-

ción adecuada que refleje la escasez de ese factor en la economía. El tanto por ciento adecuado, en términos reales, puede ser bastante alto en los países en vías de desarrollo, tal vez más del 10 por ciento.

4. Estas tres condiciones (los puntos 1, 2 y 3) son igualmente aplicables a la tierra, que prácticamente puede considerarse como capital. La única excepción es que el pago de la renta por esa tierra tiene que dejar, al menos, el mínimo de subsistencia a quienes trabajan en ella.

5. Los excedentes ganados por el capital o la tierra junto con el trabajo, deben dedicarse predominantemente a la acumulación, es decir, a la expansión de más bienes capitales, y no al consumo individual. De esta forma se resuelve el problema fundamental de la acumulación que tienen las economías en vías de desarrollo.

6. Como principio, el porcentaje cobrado por el capital debería ser el mismo para todos los usuarios. De esta forma se garantiza la óptima colocación del capital como recurso.

7. Es absolutamente necesario establecer una institución protectora a nivel nacional (la cual puede estar descentralizada según las necesidades), cuya función expresa sea fundar y promover el sector autogestionado o la economía. Más específicamente, esta agencia estaría encargada de la supervisión, pero no el control, del mercado del capital, la promoción y expansión de nuevas firmas o sectores, de acuerdo con planes nacionales, la coordinación y diseminación de información respecto a las alternativas de proyectos de inversión, asistencia técnica y de otras clases a los nuevos grupos que desean instituir empresas autogestionadas, y la supervisión que asegure a largo plazo la igualdad de ingresos por trabajador (entre los de igual capacitación) para las ramas industriales.

8. Para disminuir la necesidad de servicios de la institución protectora, es recomendable que a las firmas existentes se les dé la oportunidad de que, en vez de pagar los intereses del capital, los reinviertan para expandir o crear nuevas firmas (como nuevos préstamos, por los cuales pagarán los correspondientes intereses).

9. En general, pero especialmente en los países jóvenes, interesados en la rápida acumulación y eficiente flujo de recursos, la depreciación primitiva en las firmas autogestionadas debería también ser recogida y añadida al fondo nacional de inversiones, para ser colocada de acuerdo con el criterio del óptimo rendimiento. Para proteger el interés de las firmas que contribuyen con su depreciación, las autoridades y la institución protectora deben garantizar que automáticamente se pondrán los fondos a disposición de dichas firmas cuando llegue el tiempo de reemplazar la planta o la maquinaria (cuyo valor de depreciación se había ido entregando).

10. La forma óptima para una economía o un sector autogestionados es la basada en el mecanismo del mercado, en el sentido de que todas las firmas actúan del modo más conveniente para sus grupos de trabajadores y para aquello a que se dedican, mientras usan como señales objetivas para su toma de decisiones los precios en el mercado. Desde luego, las autoridades, el instituto de planificación o la institución protectora pueden y deben influir sobre firmas individuales por medios no discriminatorios (política de impuestos, topes máximos y otras formas de control de precios, especialmente si hay cierto grado de poder monopolístico en alguna industria).

11. En todo tiempo, pero especialmente al principio, el esfuerzo de introducir la autogestión debe ir acompañado por un esfuerzo educacional concentrado en la filosofía básica y en cuestiones específicas de la autogestión.

12. En el plano político, especialmente en países que tienen o desean llegar a la democracia política, lo más constructivo, honesto y efectivo es colocar la lucha por la autogestión en la base filosófico-ideológica de derechos fundamentales del trabajador. Estos derechos, que deben ser garantizados por la sociedad, se definen en un sentido amplio como autodeterminación e incluyen, y esto es sumamente importante, el derecho a un empleo y el derecho de autogestión. En cambio, el utilizar las tradicionales proclamas y categorías del socialismo, comunismo y capitalismo, pueden ser muy divisivas y frustrar durante muchos años los esfuerzos por la democratización en la esfera económica. No es bueno echar el vino nuevo en odres viejos. ○

(1) Desde luego, este control y administración se ejercerán normalmente por medio de un eficiente sistema de delegación de autoridad.

(2) Cfr. SIC, diciembre de 1972, págs. 450-54: “¿Es posible la empresa de trabajadores?”, por José Ignacio Arrieta A. También en noviembre de 1973, págs. 412-15, “Hacia una sociedad participativa”, por Alberto Micheo y José Ignacio Arrieta A. Y más recientemente un caso de exitoso cooperativismo industrial autogestionado, el caso de Mondragón, en junio de 1977, págs. 268-70: “Una experiencia de educación, trabajo y cooperación”, por Jesús M. Aguirre.