

V Jornadas de Economía Crítica

Santiago de Compostela, 17-18, mayo, 1996

Tema:

LA CRISIS DEL ESTADO DEL BIENESTAR Y LA U. EUROPEA

Comunicación:

NUEVA EMPRESA, NUEVA ECONOMIA

AREA DE FUNDAMENTOS DE ECONOMIA CRITICA

Autor:
José-Luis Montero de Burgos
doctor-ingeniero de Montes
Madrid, 1996

Comunicación:
NUEVA EMPRESA, NUEVA ECONOMIA

V Jornadas de Economía Crítica

Area: Fundamentos de economía crítica

Autor: José-Luis MONTERO de BURGOS
doctor-ingeniero de Montes, MADRID

Preámbulo

El objeto de mi comunicación es presentar resumidamente el intento de investigar una nueva concepción de la empresa en la cual estarían armonizados los intereses de sus miembros.

Los intentos de cooperación, si bien algunos han sido exitosos, no han provocado que la cooperación se generalice. Hay ensayos de cogestión, pero incluso en los más avanzados, no hay distribución objetiva de la renta de la empresa. Cuando hay participación en beneficios, su base es subjetiva y no hay solución satisfactoria en el caso de que, en lugar de beneficios, haya pérdidas en la empresa.

Puede hablarse del semi-fracaso de la cooperación a escala de sociedad. Sin embargo todos estos ensayos señalan las aspiraciones a una economía participativa, dentro de una economía, como la de hoy, en la que la misión asignada a las personas corrientes se ciñe a las facetas de producir y comprar el producto.

Se intenta, pues y por una parte, presentar una teoría integradora de esas aspiraciones en la empresa y, como consecuencia, alcanzar una economía, cuya humanización se busca, mediante una participación generalizada.

Por otra parte, la caída del socialismo real ha supuesto la desaparición de toda barrera ideológica frente al liberalismo reinante que, con el nombre de neo-liberalismo, amenaza con acabar con los logros sociales alcanzados en más de un siglo. Desde luego, la caída del socialismo real no implica el triunfo del capitalismo que, pese a su provisional victoria, tiene un gran rechazo social: los problemas que el capitalismo presentaba hace una década están todos sin resolver e incluso agravados. Pero si no se acude a otros y nuevos planteamientos humanizadores, la derrota de los que rechazamos el capitalismo está asegurada. Las verdaderas revoluciones son siempre más conceptuales que físicas, y perduran en la medida en que sus conceptos básicos lleguen a tener aceptación general.

Parece además que se ha perdido la esperanza. La caída del socialismo no ha traído un mundo más libre y justo, ni razones para esperarlo. El pensamiento, motor de toda acción, está como paralizado. No hemos sido capaces de resolver los grandes

problemas de nuestra sociedad, y el horizonte está cargado de brumas.

Desde luego, los pobres y desgraciados de la Tierra han perdido toda esperanza. La explotación del hombre por el hombre continúa y aumenta. El poder carece de un control eficaz en la mayoría de las ocasiones. La alteración ambiental amenaza la estabilidad de la biosfera. Y la información está controlada, como hemos podido comprobar en la última guerra local. En España concretamente no se pueden difundir por televisión, por prohibición legislativa, ideas filosóficas, políticas o religiosas, incluso pagando los que llamamos "spots" televisivos, sin la aquiescencia del poder. Gran parte de estos problemas tienen su origen en la empresa.

Intento, pues, en esta comunicación abordar una de las raíces del problema social.

El problema social, de cualquier pueblo y en cualquier época, radica siempre en uno errores de concepto de tipo cultural que, pese a ser tales, todo el mundo acepta. De ahí la ardua dificultad con la que todo intento de cambio social se ha de enfrentar: luchar contra el tópico. Muchos de los errores políticos tienen origen económico. De ahí que haga falta sentar las bases de una nueva economía para lograr una sociedad más humana, y haya que remover los fundamentos de nuestra cultura en aras de ese objetivo.

La concepción actual de la empresa

Hay que ser conscientes de que en la empresa actual hay un problema sin resolver que es el de conseguir un poder participativo coherente y una distribución objetiva y eficaz de su renta. O sea, no se sabe construir una empresa que consiga establecer lazos de sociedad entre sus miembros. Hoy no se sabe cómo hacer esto. Pero hay que saber hacerlo si se pretende una economía de cooperación.

Es cierto que la unidad de dirección, necesaria en toda empresa, está asegurada en las empresas actuales. Pero la unidad de los fines de los miembros de la empresa no está en modo alguno asegurada. Los fines de trabajadores e inversores coinciden sólo parcialmente, y los fines de los inversores y los gerentes no son siempre coherentes los de la empresa. En todo caso, los trabajadores se encuentran alienados del poder empresarial (privado o del estado) en el cual no participan.

En suma, en las empresas actuales hay, en efecto, unidad de dirección, pero es impuesta a los trabajadores y por eso no existe identificación entre los fines de los miembros de la empresa, en cuanto tales. Así no se puede cooperar plenamente.

Crisis de civilización

En realidad, y especialmente por su incapacidad de resolver el problema social, el estado actual de la humanidad se le viene calificando de "crisis de civilización".

En efecto, y después de muchos años de modernidad, se han cuestionando seriamente

las bases de la actual civilización occidental. Directa o indirectamente, la postmodernidad ha cuestionado las bases de la física, de la matemática y de la lógica. Ha revisado los principios del conocimiento científico, que están en la base del pensamiento moderno, es decir, la objetividad de la ciencia, el determinismo, la ley de la causalidad y la relación entre sujeto y objeto. Incluso se llega a dudar de la misma razón, por no haber sido capaz de solucionar el problema social.

Al parecer todo ha sido cuestionado en la búsqueda de ese error cultural que, según señala Kung,T.S (1990) debe de haber en cualquier rama de la ciencia cuando presenta problemas insolutos durante demasiado tiempo.

Revisión radical: Cuestionar la propiedad de la empresa

Pero realmente ¿todo se ha cuestionado? Al menos hay una cosa que no se ha discutido: **la propiedad**

Es cierto que "la propiedad de los medios de producción" se ha cuestionado en los últimos 150 años. Pero, en realidad, solamente se ha cuestionado el sujeto de la propiedad, o sea, se ha discutido si el sujeto de la propiedad debería ser la humanidad, en lugar de la persona privada. Pero la propiedad, en cuanto tal, no se ha cuestionado. A lo que hay que añadir la incongruencia, aún vigente, de identificar "propiedad de medios productivos" con "propiedad de la empresa", que son conceptos diferentes, y ello hasta el punto de que la discusión, realmente, ha radicado en el titular de la propiedad de los medios productivos dando por obvio que, en la práctica, eso conlleva la titularidad de la empresa.

Sólo esta observación bastaría para indagar sobre el concepto de propiedad.

Pero hay una especial razón para cuestionar la propiedad: En la actualidad se admite sin discusión que el propietario de máquinas, de edificios, de dinero y, en general, de "cosas", si las aporta a una empresa, tiene el poder de mandar sobre personas. Pero esto es un error, por aceptado que esté, porque implica asumir que las cosas sean fuente de poder sobre personas. Sólo la persona humana puede ser origen o fuente de poder. Pero sobre este error está edificada nuestra civilización.

Como conciencia de este error se explica que la asociación capital/trabajo sea un problema carente de solución. La razón es bien sencilla: No hay asociación alguna de personas que tenga propietario. Las asociaciones podrán tener un socio destacado, mayoritario incluso, pero nunca propietario.

Por otra parte, y en concordancia con la metodología de Popper, un solo error o una conciencia no avalada por la experiencia (una sola consecuencia absurda, se puede añadir) es suficiente para desacreditar la hipótesis original. En el caso a que me refiero, esa hipótesis falsa es la propiedad, tal y como se define en la actualidad. Es decir, no sólo es que con la concepción actual de propiedad se impida la solución de un

problema (la asociación inversor/trabajador) sino que, al estar concebida como "un derecho a disponer, y a gozar de los beneficios o frutos de la propiedad, **con las limitaciones que la ley establece**", su propia definición la configura como hipótesis falsa. El fundamento de esta afirmación es bien sencillo: si la propiedad necesita limitaciones es porque, sin ellas, se llegaría a consecuencias absurdas o disparatadas. Esto es precisamente lo que caracteriza a una hipótesis falsa. Es el pragmatismo de la técnica lo que permite utilizar un concepto, científicamente falso, pero delimitando un ámbito por su eficacia práctica. De ese ámbito concreto hay que eliminar, según lo expuesto, la "propiedad de la empresa" porque técnicamente este concepto incapacita (al derecho, a la economía) para tender lazos de sociedad entre capital y trabajo.

El riesgo, fundamento del derecho de gestión.

En resumen, la cuestión es ésta: **Si las "cosas", si la propiedad de medios productivos no pueden justificar el poder ¿cuál pudiera ser la base humana del poder en la empresa?** La hipótesis que me da resultado en mis trabajos es que "la base del poder de decisión está en el riesgo", lo que no deja de tener fundamento humano: si en un asunto una persona corre riesgo, pero otra decide, esta última estaría dominando a la primera. Habrá que preguntarse, pues, por riesgo empresarial de los miembros de la empresa.

Es evidente que el inversor asume el riesgo de perder al menos una parte de su inversión si la empresa fracasa, ese es su riesgo. Por tanto, el inversor debe tener derecho a decidir, es decir, debe tener derecho básico de gestión en la empresa.

Pero, por su parte, y en el mismo y supuesto caso de quiebra de la empresa, el trabajador pierde su puesto de trabajo. La consecuencia es el paro, que le hace perder su estabilidad laboral, económica, moral y social y, en el próximo empleo, cuando lo encuentre, lo normal es que haya de empezar "por abajo".

Por tanto, el trabajador corre también riesgo empresarial, pierde y mucho con la quiebra y, por ello, también debe tener derecho básico de gestión en la empresa.

Ambos, trabajador e inversor, tienen pues derecho de gestión, sin necesitar de la compra de acciones o partes sociales de propiedad que, además, no existen en la empresa-sociedad. Su derecho nace directamente del riesgo que asumen.

Bajo este principio la asociación capital/trabajo sería posible.

Lo más importante sería esta revolucionaria idea: **la empresa no tiene propietario, sino miembros**, y debería ser una asociación de personas que aportan trabajo a la empresa. Unos aportan trabajo pasivo, o capital, otros su trabajo activo. Ambos aportan lo mismo: trabajo. Como contrapartida, no aparecerá la propiedad de la empresa, que no existe, sino unos derechos a la gestión y a la renta que han de ser estimulantes para ambos tipos de aportadores.

Inversión dialéctica de la propiedad

Todo cuanto se ha dicho sobre la propiedad se podría resumir así:

Hasta ahora, la propiedad viene estando vertebrada por la dialéctica o proceso razonador **propiedad (de cosas) luego poder (sobre personas)**.

La nueva propiedad estaría vertebrada, por el contrario, por la dialéctica **poder (vinculado a la persona y su circunstancia, concretamente al riesgo empresarial) luego propiedad (acceso a las rentas de la empresa, o sea, a la propiedad de cosas, no al poder sobre personas)**.

Evolución del derecho de gestión

La distribución del poder entre inversor y trabajador no es estática, sino dinámica: debe haber una evolución a favor del trabajo. Realmente el riesgo del trabajador es, al principio, prácticamente nulo, el mismo que tenía unos segundos antes de firmar el contrato de trabajo. Pero como consecuencia de este contrato, el trabajador toma decisiones personales y familiares y, profesionalmente, se va especializando en su trabajo. La pérdida del empleo le causaría trastornos que se agravarían con el tiempo. Su riesgo va creciendo, dicho sea esto en términos generales.

Naturalmente, esta evolución debe ser atemperada para que la inversión sea posible pero, si fuese demasiado lenta, no produciría los efectos integradores que se pretenden en la empresa-sociedad.

Por otra parte, y mediante el cobro de intereses o beneficios, el inversor ya no puede perder todo. Es lo que sucedería si el inversor hubiese cobrado ya, por ejemplo, un 40 % de beneficio. Por tanto, su riesgo va disminuyendo con el tiempo, lo que resulta coherente con lo expuesto para el trabajador.

Democratizar la empresa

Este planteamiento permite contemplar la autogestión desde nueva perspectiva. Se puede definir la autogestión como el derecho de cada persona a decidir en los asuntos que le afectan y en la medida en que le afectan. Si esto se asume, es claro que el inversor tiene también derecho a gestionar en la empresa, con lo que el concepto de autogestión sería coherente con la empresa-sociedad. La autogestión, tal y como hoy se entiende, sería la culminación del proceso evolutivo que implica la empresa-sociedad, con las matizaciones que se verán más adelante. Pero ¿Cómo se puede conocer la medida, es decir, la evolución propiciable del derecho de gestión? Pues por los efectos en la estabilidad económica y social de la empresa:

Si no se da poder suficiente al potencial inversor, la inversión no se efectuará. La

empresa no se creará o, si ya existe, otra contribución de capital no sería fácil de conseguir. Una empresa así concebida sería una utopía económica. Por otra parte, no sería posible una economía de desarrollo generalizado con esta base empresarial. Es el caso de la autogestión actual.

Si el trabajador no tiene poder, la paz social en la empresa no estaría asegurada. Esperar que los trabajadores cooperen sin estímulos adecuados es una utopía social. Es el caso de la empresa privada actual no participativa.

En suma, inversores y trabajadores tienen derecho a gestionar sus intereses.

Dicho de otra manera, un ser humano ha de incorporarse a la empresa como «un *ser-que-decide*», es decir, como lo que en realidad es, no como pensemos que es o nos convenga que sea. Por esto mismo, el planteamiento que presento no es una utopía sino puro realismo. Un ser humano puede, en efecto, tomar la decisión de obedecer, pero ha de hacerlo sin renunciar a su condición de «*ser-que-decide*». Esto es lo que sucede en la empresa sociedad, que se nos presenta así como una forma de conseguir la democratización de la empresa, objetivo que, hasta ahora, se nos venía presentando como inalcanzable.

Cabría añadir que el concepto actual de empresa, en el cual se contempla al hombre como un «*ser-que-obedece*», es peor que una utopía: es un error.

Tres problemas en la empresa

Intento demostrar ahora que, con la base expuesta, es posible crear nuevos tipos de empresa, interesantes tanto para inversores como para trabajadores; e incluso para la propia sociedad, por la previsible estabilidad económica que propiciarán.

En las relaciones capital-trabajo hay tres problemas que han de resolverse:

1. *Cómo distribuir eficazmente el poder*
2. *Cómo repartir objetivamente la renta*
3. *Cómo relacionar poder y renta para obtener la máxima integración.*

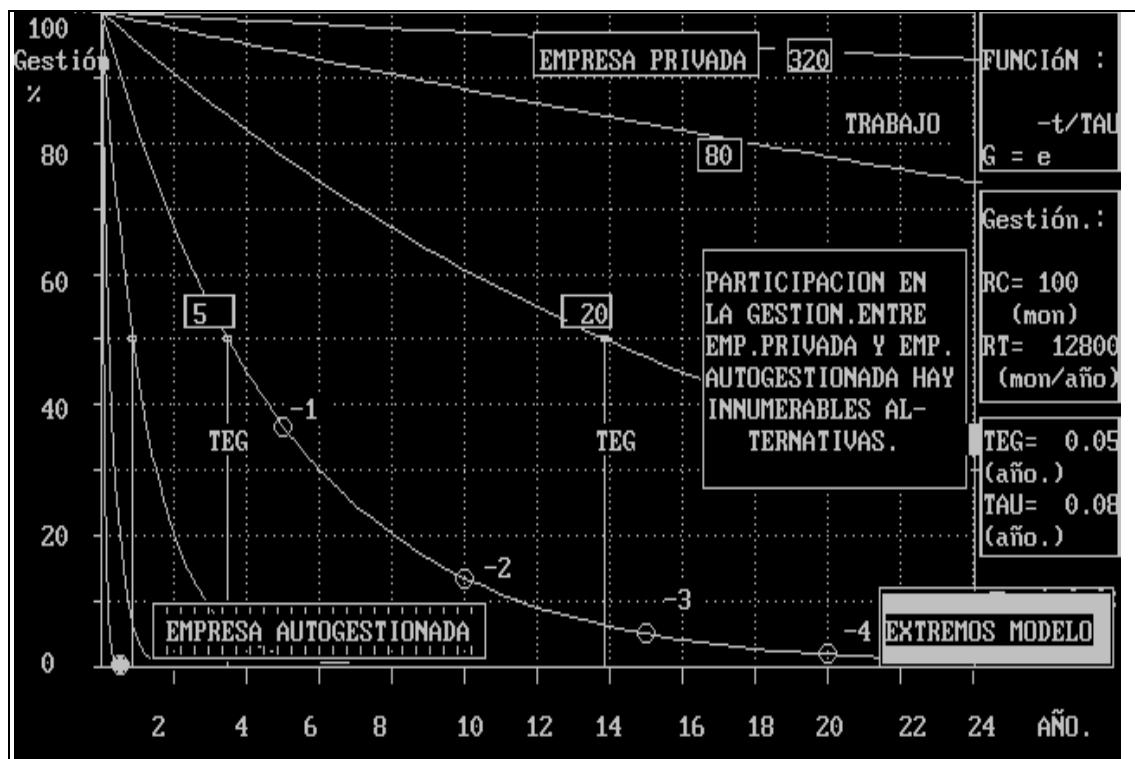
La distribución del poder. (programa FUNEXCOL)

Para conseguir una distribución **eficaz** del poder, es decir, para alcanzar decisiones coherentes, es necesaria una armonización previa de los intereses. Por eso este punto está relacionado con el que se refiere a la distribución de la renta. Veamos previamente las alternativas que se presentan en la distribución del poder.

Admitidas las tendencias evolutivas, la evolución se efectuará en el capital riesgo participado, que no es necesariamente la totalidad de ese capital, según veremos. El problema aparece cuando se trata de fijar la "velocidad" de la evolución.

Lo primero que pretendo resaltar es que, dada la libertad que en principio existe de fijar la rapidez o *velocidad* de la evolución, ésta pudiera ser tan lenta como se quiera. Si es nula, el *tiempo de evolución* sería infinito, y la participación del Trabajo no aparecería en ningún momento. Por tanto, la *gestión* estaría siempre y en su totalidad en manos del inversor. Se tendría entonces, en este aspecto, la empresa privada no participativa, tal y como hoy la conocemos. (Gráfico nº 1)

GRAFICO nº 1



En este gráfico se utiliza una función exponencial controlada por la constante TAU, que se mide en años. Si TAU = infinito, se obtendría una línea paralela al eje de tiempo, con una gestión del 100 % para el Capital en todo momento. Este sería el caso de la empresa privada. Es posible utilizar valores inferiores de TAU. Cada una de las curvas dibujadas tienen, encuadrado, el valor de su constante. En todo caso, la evolución finaliza prácticamente a los $5 \times TAU$ años

Pero también cabe teóricamente que la evolución sea todo lo rápida que se quiera. Si fuese infinitamente rápida, la evolución sería instantánea. Los trabajadores ostentarían entonces, y desde el primer momento, todo el poder, del que carecería el inversor. Es el caso de la empresa autogestionada.

Empresa privada y empresa autogestionada son, pues, casos extremos de algo que tiene cuantas soluciones intermedias se quiera.

Desde luego, la empresa privada es, en la práctica y en general, más eficaz que la

autogestionada. Pero el máximo de eficacia no radica en la primera. Está demostrado, por el contrario, que la participación de los trabajadores aumenta la productividad. Por lo tanto, la máxima eficacia se conseguiría en punto intermedio, con un grado de evolución atemperado, con un **tiempo de evolución estimulante**, que propicie la identificación de sus miembros, inversores y trabajadores, con los fines de la empresa. Ese punto óptimo queda pendiente de averiguar. Pero se pueden hacer *ensayos de laboratorio* con los programas informáticos que he elaborado, y conocer así el ámbito probable de la solución.

En todo caso, la asamblea de la empresa quedaría abierta a todos sus miembros. Con intereses armonizados, según se verá, las decisiones podrán ser coherentes.

Relación entre gestión y beneficio

Esta relación es la *pieza-clave* de la empresa-sociedad. Recuérdese que la palabra **propiedad** quedó vacía de contenido, al tratarse de una asociación y, por ello, es lícito rellenarla con otro concepto : **propiedad sería el derecho a beneficio**.

Una de las hipótesis fundamentales de mi teoría de la empresa es "**el trabajo es fuente de propiedad**". De donde se infiere que el ejercicio del *derecho de gestión*, que es el *trabajo de decidir basicamente* en la asamblea de socios, es el que da acceso a la propiedad o, como he dicho, al derecho a beneficio.

Como el *derecho de gestión*, que radica en la asamblea, se continúa ejerciendo mediante el Consejo de Administración, el Consejero Delegado, y/o el Gerente, resulta una función continua que permite establecer una relación diferencial :

siendo: G = gestión
 P = propiedad
 t = tiempo.

$$dG = dP / dt$$

o, lo que es lo mismo:

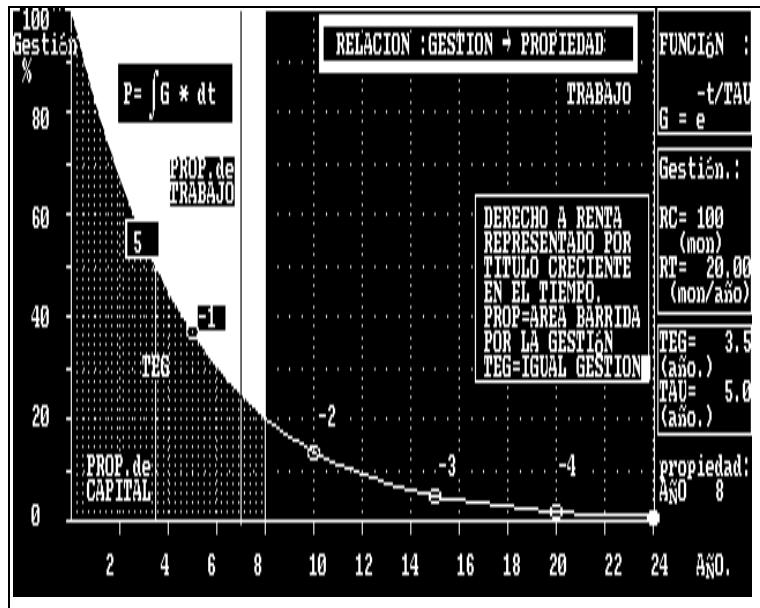
$$P = \int G * dt$$

Con ello el problema matemático queda cerrado, al relacionar el trabajo decisivo de la asamblea con el beneficio y éste, a su vez, con el interés del capital seguro y la renta salarial (gráfico nº 4).

El reparto de la renta. (programa SALINCOL)

Si en el pacto de sociedad se incluyera una cláusula, nada novedosa por cierto, que diera derecho al inversor a disolver la empresa cuando las pérdidas alcanzaran un

GRAFICO nº 4



En cuanto a la distribución del poder de gestión, dentro del "capital participativo", cabe tomar en principio la curva de evolución que se quiera. Por ejemplo, la del GRAFICO n° 4. La curva exponencial usada tiene: TAU=5, lo que indica evolución de 25 años (5* TAU). El ejercicio del derecho de gestión (el "trabajo de decidir") es la base conceptual del acceso al beneficio. Este derecho es la integral de la curva de gestión, es decir, el área barrida por la gestión.

límite prefijado -por ejemplo, el 30 % de su inversión- el capital se podría dividir en dos partes : el *capital arriesgado*, o *capital-riesgo*, que llamo así porque se puede perder (el 30 % del ejemplo) y el *capital seguro* (el 70 % restante) denominado así porque puede salvarse disolviendo a tiempo la empresa.

En el *capital seguro* se englobarían, por ejemplo, los edificios, la tierra cultivable y los solares, entre otras aportaciones, incluidas las pecuniarias. Todas ellas, así como el *capital-riesgo* , constituirían la aportación inversora y, por ende, pasarían a la propiedad de la sociedad formada.

Esto podría parecer, en principio, una dificultad para que la inversión se produjese. Sin embargo, si la empresa se disuelve, el inversor recuperaría el *capital seguro*, del que forman parte los bienes citados. Todo sucedería **como si el inversor hubiera seguido siendo propietario de ellos en todo momento**.

Pues bien, de acuerdo con el principio de "**el riesgo es fuente de poder**", sólo el aportador de *capital-riesgo*, no el de *capital seguro*, tendría *derecho de gestión*. El aportador de capital seguro, cuya función sería comparable a la inversión actual en *obligaciones*, carecería de poder. Sólo participaría en la renta, mediante interés. No tendría, pues, *derecho de gestión*. Como le ocurre al obligacionista actual.

En cuanto a la coparticipación del trabajo, el *capital-riesgo* se puede dividir en dos partes: *capital no participativo*, que implica gestión exclusiva del capital y *capital participativo*, cuya gestión se comparte evolutivamente con el trabajo. La fracción óptima depende del tipo de empresa, y sería determinada en el pacto empresarial.

Por otra parte, el trabajador ha de percibir un anticipo de su renta, que le permita vivir y que ha de tener carácter irreversible. Este anticipo tendrá, pues, la función social del

salario actual y, tal y como hoy sucede, no habrá la menor obligación de reintegrar lo anticipado cualquiera que sea la circunstancia empresarial. Una alternativa que no incluyese esta faceta sería inviable. Pero a ese anticipo no le cabría, en ningún caso, la consideración de *importe de la venta del trabajo*.

La distribución se haría de acuerdo con lo representado en el gráfico nº 2.

Como se puede apreciar en el esquema, en la empresa hay **capital** y **trabajo**, por una parte y, por otra, **riesgo** y **seguridad**.

La **seguridad del Trabajo** es el **SALARIO** como acabo de decir.

La **seguridad del capital** estaría representada por el **INTERES DEL CAPITAL SEGURO**. El **INTERES** sería la retribución de la seguridad.

Entre SALARIO e INTERES debería haber "relación de normalidad" :

- * a salario **NORMAL** corresponde **interes NORMAL**
- * a salario **MAYOR** que **NORMAL** corresponde **interés MAYOR** que **NORMAL**
- * a salario **MENOR** que **NORMAL** corresponde **interés MENOR** que **NORMAL**.

GRAFICO nº 2

	RIESGO	SEGURIDAD
TRABAJO	PARTICIPACION EN EXCEDENTES: BENEFICIO DEL TRABAJO	SALARIO (ANTICIPO IRREVERSIBLE DE las rentas del TRABAJO)
CAPITAL	PARTICIPACION EN EXCEDENTES: BENEFICIO DEL CAPITAL	INTERES DEL CAPITAL SEGURO
SE PUEDE CALCULAR EL VALOR DEL SALARIO Y EL DEL INTERES	BENEFICIO TOTAL, EN % = INTERES RESULTANTE, EN % por COEFICIENTE DE RIESGO	SALARIO NORMAL → INTERES NORMAL SALARIO>NORMAL → INTERES>NORMAL SALARIO<NORMAL → INTERES<NORMAL
	RELACION DE RIESGO	RELACION DE NORMALIDAD

Las reglas para distribuir la renta deben ser compatibles con la relación de sociedad que se propone.

Gracias a la relación de "normalidad" y al "coeficiente de riesgo" se puede obtener que "*lo que es bueno para la empresa será bueno para todos sus miembros y, lo que es malo para ella, será malo para todos*". De esta manera, las decisiones podrán ser coherentes.

Habría, pues, que distinguir entre el **INTERÉS ANTICIPADO**, acorde con el **ANTICIPO SALARIAL**, y el **INTERES RESULTANTE**, también acorde con el **SALARIO RESULTANTE**, es decir, con la renta salarial finalmente devengada.

Por otra parte, al sector **riesgo** le correspondería el **BENEFICIO**, que sería la **retribución del riesgo**. El **BENEFICIO** se expresaría mediante un porcentaje del *capital arriesgado* y que sería el producto del **INTERES RESULTANTE** por el **COEFICIENTE DE RIESGO** de la empresa ("relación de riesgo"). Por ejemplo, si el interés = 10 % y el

coef.de riesgo = 1.5, el beneficio sería el 15 %.

De esta forma, conocida la renta de la empresa durante el periodo de tiempo que la generó, se podría distribuir objetivamente aquella entre trabajadores e inversores.

Matematicamente la ecuación es trascendente, en general, y hay que calcularla mediante aproximaciones sucesivas, empezando por un arbitrario SALARIO DE ENTRADA, para terminar con un SALARIO DE SALIDA -**SALARIO RESULTANTE**- que nos daría el **INTERÉS** y el **BENEFICIO RESULTANTES**, acordes con las *relaciones de normalidad y de riesgo*, más arriba expuestas.

Podremos saber, pues, A CUANTO ESTA SALIENDO EL SALARIO, y con independencia de la cantidad que se esté anticipando a cuenta.

La relación entre salario e interés tiene también gradación continua. La función que represente esta relación ha de pasar por el punto (**salario normal, interés normal**). Este último se representa en el gráfico nº 3 mediante un valor arbitrario.

También ha de pasar por el punto (salario=0, interés= - 100 %) que significa pérdida total del salario, pérdida total del capital).

El primer ensayo (curva 1) puede ser una línea recta. Su cruce con el eje de salario (interés = 0) nos daría el *salario crítico*, al que corresponde interés nulo.

La transferencia puede no ser lineal. Se puede usar la función señalada en la cabecera del gráfico, lo que nos da una familia de curvas, cada una con su salario crítico específico.

-En un extremo de esta familia tenemos un interés fijo, sea cualquiera el salario resultante o, si se quiere, al margen de los resultados de la empresa, caso de empresas autogestionadas y cooperativas (interés fijo, todos los excedentes para trabajo)

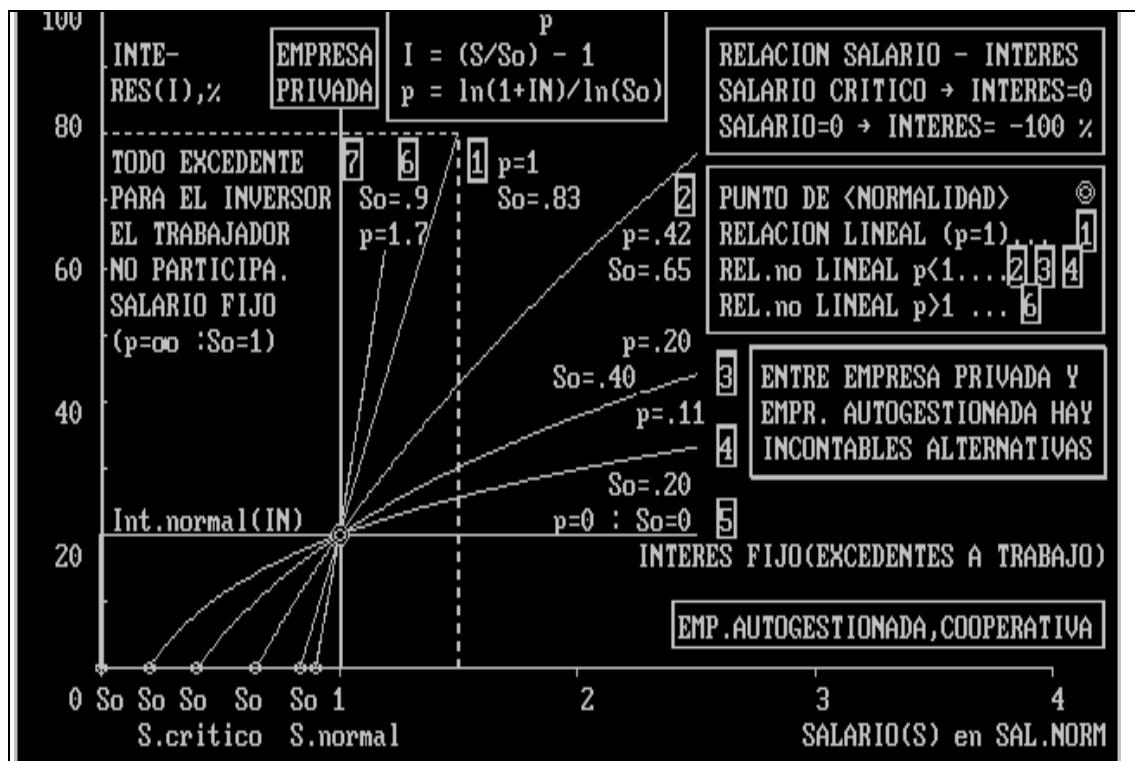
-En el opuesto, aparece un salario fijo y un beneficio que absorbe el resto de la renta empresarial. Es la empresa privada (salario fijo, todos los excedentes para capital).

Por tanto, desde el punto de vista del reparto de la renta, también aparecen multitud de soluciones intermedias, entre empresa privada y empresa autogestionada, elegibles asimismo por su eficacia integradora. Desde hace muchos años se viene pidiendo una **solución intermedia, una tercera vía**. Se puede ver claro ahora que con el concepto vigente de propiedad de la empresa, estas soluciones intermedias no aparecen. Sólo son posibles mediante la empresa sociedad. Esta tercera vía en la empresa abriría el camino hacia una tercera vía global.

Todas las empresas que tengan regulada la evolución del poder y la relación salario-interés serían empresas-sociedad. Si se conjugan ambas de modo que se obtenga la

óptima integración capital-trabajo, esa sería la **empresa integrada**, que sería obviamente competitiva en alto grado. Se combatiría así al capitalismo con su arma predilecta que es la competitividad. Esta sería la etapa inicial del cambio.

GRAFICO nº 3



El calculo de la distribución de la renta (programa SALARCOL)

Con los fundamentos teóricos que acabo de exponer he elaborado varios programas con el que se puede distribuir objetivamente la renta de la empresa.

PANTALLA nº 1

VALORES SELECCIONADOS	
DATOS POR TRABAJADOR, EN SU CASO:	*
SAL.COMP.NECS:	
Chm=COEF.nece- sidad MEDIO	
n= 4.12727	
MS= 1.00	
MI= 0.95	
CNm= 1.106	
SCN = 0.020	
SE = 1.136	
V. MARGINALES:	
MS-SUPERIOR	
MI-INFERIOR	
(en S.NORMAL)	
S = 1135.98	
SALARIO, CALCULADO Para continuar, PULSE UNA TECLA	

El programa tiene 15 variables detalladas en la ilustración adjunta. Gran parte de ellas son datos por cada trabajador. En realidad, se trata de una empresa elemental de 1 trabajador medio y la correspondiente inversión media por puesto de trabajo. Multiplicando los datos adecuados por el número de trabajadores, el programa es aplicable a toda empresa. Hay que distribuir la renta

(1.500.000 monedas) en concordancia con las variables elegidas.

PANTALLA nº 2

RESULTADOS AL MARGEN DE ANTICIPOS	
REFERENTES A TRABAJO :	
VALOR DEL SALARIO (calculado) :	1135.98
SALARIO NORMAL (moneda/jornada) :	1000
SALARIO-ANTICIPO (moneda/jornada) :	950
SALARIO-COMPLEMENTO (moneda/jornada) :	185.98
SALARIO-CRITICO (moneda/jornada) :	800
SAL.(necs.FINANC.).(moneda/jornada)	19.66
REFERENTES A CAPITAL :	
INTERES RESULTANTE a cap.seg(%). :	11.6411
INTERES ANTICIPADO a cap.seg(%). :	5.2708
INTERES-COMPLEMENTO a cap.seg(%). :	6.3703
BENEFICIO-base de cap. riesgo(%). :	20.9540

El programa ha calculado el valor del salario (pantalla nº 1). En la nº 2 se presentan los resultados referentes tanto a trabajo como a capital, y se tienen en cuenta los anticipos efectuados. Hay otro programa más sencillo, que no considera el "coef.de necesidad" del que no he hablado, pero interesante para el control ahorro/inversión/gasto.

PANTALLA nº 3

DISTRIBUCION TEORICA (moneda)	
POR TOTAL VALOR SALARIOS (moneda) :	851987.95
POR INTERES DEL CAPITAL SEGURO (id.) :	349233.23
POR INTERES DE SALARIOS-COMPLEMENTO (id.) :	24356.91
POR INTERES DEL INTERES DEL CAP.SEG.(id.) :	33370.5
POR BENEFICIOS(CAP.R+TRAB.+GERENTE/CREADOR) :	226303.13
POR FINANCIACION SALARIOS :	14748.20
 T O T A L	1499999.96
ERROR DE DISTRIBUCION	-.05

Calculados los valores indicativos de resultados, y su diferencia respecto a los anticipos (y los intereses de los importes retenidos) se distribuye la renta en conceptos globales (pantalla nº 3)

En el caso de resultados negativos, el programa señala esto e indica el tiempo previsible de vida que le queda a la empresa.

Evolución atemperada. (programa EMPMACOL)

Las curvas exponenciales que se han utilizado son modelos a los que responden algunos fenómenos físicos de carácter transitorio aunque, ciertamente, sencillos.

Por ejemplo, el encendido de una lámpara eléctrica (de voltaje cero al voltaje de la red). O su apagado: de temperatura de unos 100 °C, a temperatura ambiental.

Por ejemplo también, un circuito en paralelo, con resistencia y bobina (RL), se puede asimilar a las relaciones capital-trabajo tal y como se vienen exponiendo: tras el encendido del circuito, toda la corriente pasa inicialmente por la resistencia (toda la gestión corresponde al capital). Tras ese instante inicial, la bobina permite un paso cada vez mayor de la corriente hasta que, al final del fenómeno transitorio, toda la corriente pasa por la bobina (al final, toda la gestión corresponde al trabajo).

Estos fenómenos son comparables a un frenado, cuando el pedal del freno se presiona bruscamente. Según el tiempo de frenado, según la duración del fenómeno transitorio,

la constante TAU se calculará dividiendo por 5 esa duración.

El fenómeno transitorio, que en los ejemplos citados es ciertamente brusco, se puede atemperar, bien apretando el freno más suavemente o, si se trata del circuito citado, colocando un condensador en paralelo (circuito RCL,) que acumula carga primeramente para descargarse después. De esta forma el fenómeno transitorio se hace más suave en su arranque.

Si se usa símil eléctrico, cabe emplear una ecuación diferencial universal de primer grado como pudieran ser las ecuaciones del campo electromagnético (Gráfico nº 5).

En este gráfico se pueden colegir las equivalencias entre conceptos eléctricos y conceptos empresariales. Es suficiente suponer un circuito RCL (Resistencia, Condensador, reLuctancia) en paralelo, a tensión constante (gráfico nº 6).

Para obtener la curva atemperada a que me refiero hay que sustituir la curva de la intensidad de corriente en la resistencia, que se obtiene cuando no hay condensador, por la suma algebraica de la intensidad de corriente en resistencia y condensador, que aparece cuando lo hay.

El condensador hace la función de "estímulo al capital", lo que permite estimular la inversión en áreas de inferior desarrollo, al poder adjudicarles un estímulo (condensador) suficiente. En cualquier caso, el modelo de empresa quedaría así tan determinado paramétricamente como lo está el circuito.

Las dos curvas que se resaltan en el gráfico son el resumen del fenómeno. Se puede comparar la curva resultante de la gestión (capital más estímulo) con la gestión del capital, cuando no se usa estímulo. El área comprendida entre las dos está relacionada, en el símil eléctrico, con la capacidad del condensador.

GRAFICO nº 5

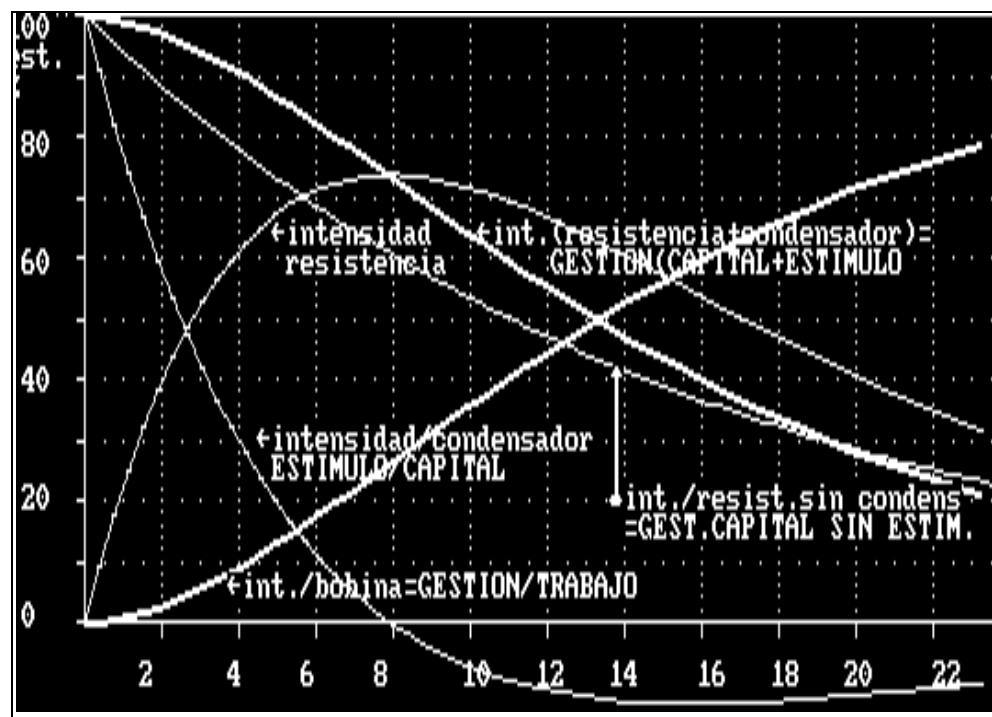
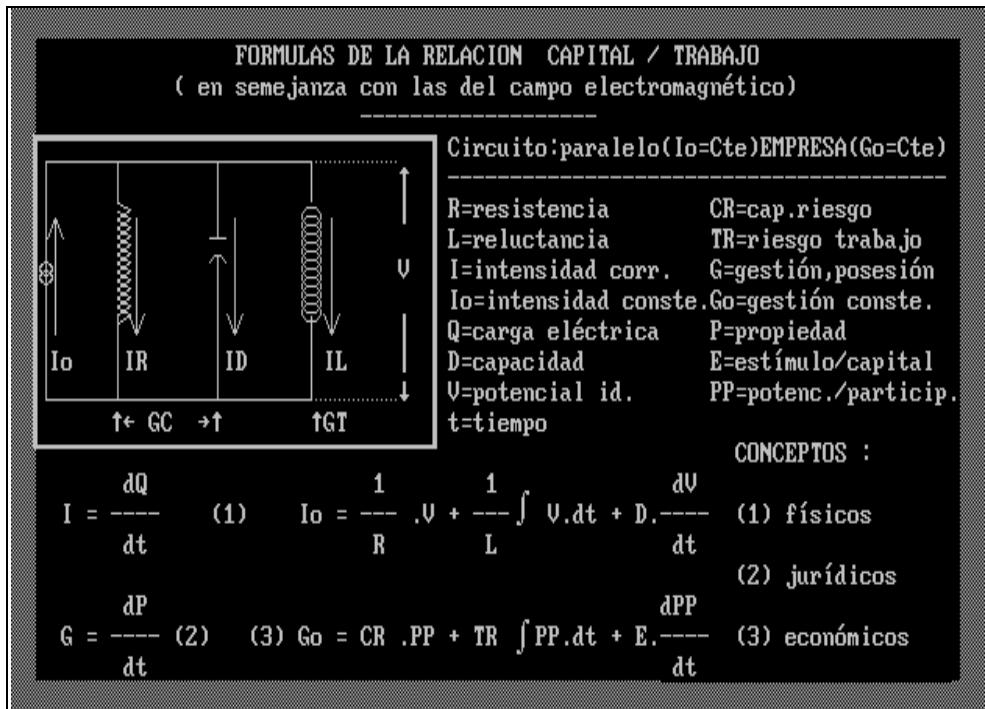


GRAFICO nº 6



Lo expuesto se puede resumir en las siguientes equivalencias:

intensidad de corriente →

Gestion del

RESISTENCIA →

CAPITAL(s/estímulo

BOBINA(reluctancia) →

TRABAJO

CONDENSADOR →

ESTIMULO A CAPITAL

RESISTENCIA + CONDENSADOR → (total) CAPITAL

Las fórmulas aparecen en tres grupos (gráfico nº 6):

- * Las <1> son las del campo electromagnético, y controlan **fenómenos físicos**.
 - * La <2> es semejante a la primera de <1> , y se traduce por : *la gestión (la posesión) engendra propiedad*, que es un **concepto jurídico**.
 - * La <3> se refiere a factores como *gestión inicial constante, gestión del trabajo, potencial participativo y estímulo al capital*, que son **conceptos económicos**.
- Nos encontramos, pues, un posible punto común entre tres áreas del conocimiento, lo que podría ser un paso hacia la deseable unidad de la ciencia.

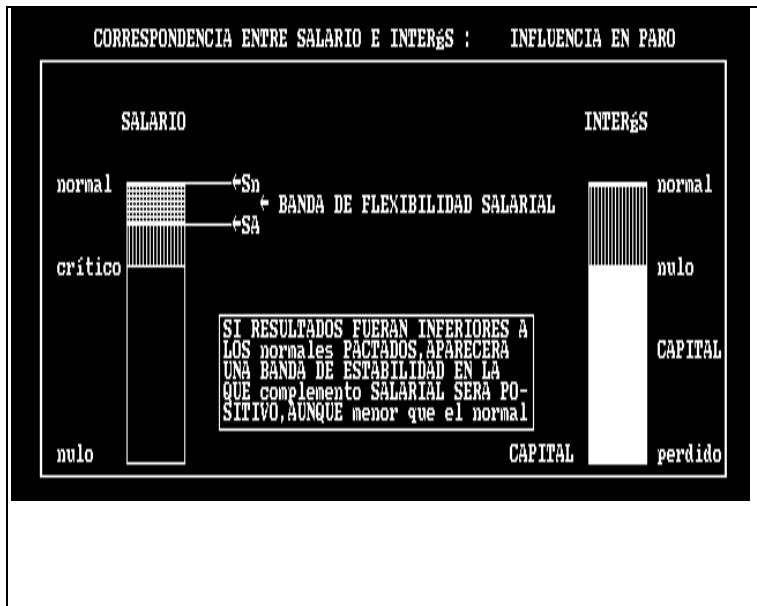
Empresa integrada y paro (programa PAROCOL)

Como es sabido, la estabilidad de la economía depende de la estabilidad generalizada de las empresas, y la de éstas, a su vez, deriva en buena parte, de un cierto grado de flexibilidad salarial. La rebaja del importe de los salarios es inviable en la práctica, dado el sindicalismo vigente. Hay casos excepcionales en economías, como la japonesa, en la que la paz empresarial se puede conseguir mediante factores culturales y un concepto paternalista de la empresa.

En la actualidad cabría teóricamente esta flexibilidad si el salario devengado se considerase como un anticipo a cuenta de los resultados, que fijarían el salario definitivo. Pero esto es inviable en la práctica contable. El capital siempre encontraría la forma de negar resultados positivos o, simplemente podría alegar necesidades de autofinanciación, para invalidar el acuerdo.

Como continuación del gráfico nº 2, el gráfico nº 7 intenta representar el efecto de

GRAFICO nº 7



normales.

Se puede ver graficamente la correspondencia SALARIO / INTERES (complementa.gráf n° 2). Se destaca la noción de SALARIO CRITICO, que es aquél al que corresponde INTERES NULO. Este es un parámetro importante en las relaciones SALARIO / INTERES, que controla las relaciones entre ambos.

Falta en el gráfico el nivel: *salario superior al normal* ® *interés superior al normal* lo que puede suplirlo el lector, ya que están, es obvio, por encima de los valores

un anticipo salarial, a complementar según resultados contables.

Siempre que el salario resultante sea superior al anticipo salarial, habrá un salario-complemento positivo que dará salario normal con resultados normales. Si los resultados fuesen mejores, el salario y los intereses serían superiores a lo normal, aunque este caso no está representado en el grafico.

Esto requiere "juego limpio" entre Capital y Trabajo y, como he dicho, tendría dificultades de aplicación en las empresas actuales. En la empresa integrada, no habría problemas de entidad, dado que la retribución del trabajo estaría en la cuenta de "asociados". Nada podría distribuirse con cargo a esta cuenta sin dar a cada socio la parte que le corresponde. Toda retención en esta cuenta será provisional y, como socios, los trabajadores tendrán capacidad de decisión sobre ella.

En el gráfico se señala "la banda de flexibilidad salarial".

Con todo esto, la posible modificación de los parámetros de "normalidad" y de riesgo, y de los derivados del coeficiente de "necesidad" (no explicados en este documento) una economía de cooperación tendría más estabilidad que la actual.

NOTA:

Esta teoría está programada por el autor en 17 programas, unos didácticos y otros de aplicación directa. Todos ellos los puedo grabar (gratis, por supuesto) a quien me lo solicite, en un disquete de 3.5". Ocupan todos juntos algo menos de 1 MB.

BIBLIOGRAFIA fundamental

DOLLEANS, E, 1969. "Historia del Movimiento Obrero". Zero,S.A. Algorta

KUHN,T.S.,1990. "La estructura de las revoluciones científicas". Fondo de Cultura Económica". México

MARTITEGUI SUSUNAGA,J,1983. "La crisis del sistema mundial y su diagnóstico". Aselca,Asitema. Madrid.

MONTERO DE BURGOS,J.L,1971. "Propiedad, capital, trabajo". Ed. autor. Madrid, 229 págs.

MONTERO DE BURGOS,J.L,1983. "El hombre y la ecología".ICONA. Madrid, 88 págs.

MONTERO DE BURGOS,J.L,1989. "Notas sobre teoría de la empresa integrada"en AGUILAR (ed.),*Sociología industrial y de la empresa*.Cap. XIII.,Madrid.

MONTERO DE BURGOS,J.L,1991."Relación entre participación y beneficio" en INSTITUTO UNIVERSITARIO DE RECURSOS HUMANOS, Seminario sobre "Es posible el giro social en la empresa española ante el futuro europeo?:El desafío integrativo",28/29,Mayo, 1991. Universidad Complutense, Madrid.

MONTERO DE BURGOS, J.L,1991."Propiedad, empresa y sociedad : Nueva alternativa". Ed. La Hora de la Mañana. Madrid, 290 pg.

MONTERO DE BURGOS,J.L,1991."Relationship between labour, management, power and profit", en CORNELL UNIVERSITY, N.Y., U.S.A. "Sixth International Conference on Workers' self-management"

MONTERO DE BURGOS,J.L,1992."Transition to a market economy through new models of firms (Towards an economy appropriate to the person)", en ACADEMY OF SCIENCE OF RUSSIA, GENERAL CONFEDERATION OF TRADE UNIONS, et al.,International Symposium "The man in the socio-economic system".7-11 septiembre,MOSCOW, pag.6-24, 391 págs. en total.

ORTEGA Y GASSET,J,1975. "Apuntes sobre el pensamiento", Rev.de Occidente.

V JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA

Área "Fundamentos de Economía Crítica"

Tema : "Nueva empresa, Nueva Economía"

José-Luis Montero de Burgos (Madrid)

RESUMEN

Está sin resolver el problema de la asociación de trabajadores e inversores. Se ignora cómo hacer cooperación generalizada, es decir, que el trabajador pueda cooperar por su propia condición de trabajador, sin necesidad de ser copropietario.

Una de las connotaciones de toda asociación es que "*lo que vaya bien a la asociación ha de ser bueno para todos sus miembros, y lo que sea malo, ha de ser malo para todos*". Otra es que **ninguna asociación de personas tiene propietario**. Por tanto, una empresa-sociedad no tendría propietario, sino miembros.

Hoy todo el mundo acepta que la propiedad de medios productivos genera la propiedad de la empresa; que el propietario de máquinas, edificios, dinero, de "cosas" en definitiva, ha de tener poder sobre personas. Pero propiedad de medios productivos no es equivalente a propiedad de la empresa, ni es humanamente admisible que las cosas sean fuentes de poder sobre personas. Sólo la persona humana puede ser fuente de poder. Sobre este error se edifica nuestra civilización.

En este documento se cuestiona no ya el sujeto de la propiedad, sino el concepto mismo de propiedad. Hace falta, pues, un nuevo fundamento del poder empresarial. El que uso en mi teoría de la empresa se basa en el riesgo empresarial: riesgo del inversor de perder el capital arriesgado, riesgo del trabajador de perder su puesto de trabajo. La empresa sería el resultado de aportaciones de capital (trabajo pasivo) y de trabajo activo. Como contrapartida, no aparece la propiedad de la empresa (no existe) sino derechos a la gestión y a la renta estimulantes para sus aportadores.

Esta concepción implica una evolución del derecho de gestión a favor de los trabajadores que, en el momento inicial de la empresa, es cero.

Si la "velocidad" de la evolución es nula, la participación no se produce: es el caso de la empresa privada. Si la "velocidad" es tan alta que sea infinita, la participación es total desde el primer momento: es el caso de la empresa autogestionada. Ambos modelos paradigmáticos son casos extremos de un modelo de empresa-sociedad que tiene cuantas soluciones intermedias se quiera. Una evolución atemperada, que dé la máxima integración de los miembros de la empresa sería lo propiciable, porque se obtendría la máxima productividad.

El salario se convertiría en un **anticipo irreversible** de la renta del trabajo, y se puede calcular matemáticamente la renta final del trabajador y la del inversor. Si los resultados son "normales" según se especifique en el contrato de sociedad, el salario y el interés serán "normales". Ambos podrán variar positiva o negativamente según resultados. Un salario resultante inferior al normal implica una pérdida de capital-riesgo. Cuando se alcance el límite de pérdida previsto en el contrato, el inversor tiene derecho a disolver la empresa. Todo ello tiene cálculo objetivo y está programado informáticamente. Lo importante es que los intereses de los socios estarían armonizados y las decisiones colectivas serían coherentes, y no como hoy.

Si intenta, pues, **un paso hacia la cooperación generalizada** y hacia nueva economía.

La teoría está amparada por más de 40 publicaciones del autor, de las que 7 son libros, y por más de 20 programas informáticos, también del autor. Algunos de ellos se proyectarán en la intervención, según tiempo disponible.