

Hacia una convergencia entre la empresa capitalista y la colectivista

Por PEDRO URIARTE *

En la empresa capitalista, los directivos, desde una perspectiva inicialmente identificada con el máximo beneficio, se abren lenta y todavía remisamente hacia la comunidad. En la empresa socialista, los directivos, y con ellos los trabajadores, desde una perspectiva inicialmente identificada con los intereses de la sociedad, están ya siendo movidos por el resorte técnico del beneficio.

Se discute si el sistema capitalista y el sistema marxista son convergentes. Desde la perspectiva técnico-económica parece que lo son. Desde la perspectiva ideológica, tanto marxista como liberal, se rechaza la convergencia.

Personalmente, tras penetrar en los mecanismos técnico-económicos y tras desvelar lo que las ideologías tienen de racionalización—en el sentido psicológico de mecanismo de autodefensa—, me inclino a esperar una convergencia psico-sociológica de los sistemas. Esta conclusión, largamente elaborada, tiene su confirmación en la realidad y dinamismo del hombre, cuya maduración consiste en la autorrealización en la comunidad. Por tanto, entre dos límites: el del puro individualismo egoísta predominante en el sistema capitalista y el del colectivismo masificador predominante en el sistema marxista (1).

Dentro de los sistemas económicos, las unidades básicas son las empresas. De ellas también podemos preguntar: las estructuras de las empresas ¿evolucionan en dichos sistemas? ¿Cuál es la dirección de dicha evolución en caso de que se esté produciendo? ¿Esas direcciones son convergentes?

* Profesor en el Instituto de Ciencias Sociales. Universidad de Deusto, Bilbao.

(1) Pedro Uriarte: **El hombre en los sistemas económicos**. Bilbao, 1969. Mensajero.

«Octogesima adveniens»: **En busca de la tercera vía entre marxismo y liberalismo**. «Fomento Social», julio-septiembre 1971, núm. 100, págs. 255-267.

LA EMPRESA EN EL SISTEMA CAPITALISTA

En el sistema capitalista no hay plan central. Las empresas son autónomas en sus decisiones. Es legítimo buscar el beneficio en un mercado competitivo sin tener en cuenta los aspectos sociales. Los trabajadores se incorporan a la empresa mediante un contrato laboral. Percibirán un salario, pero no participarán en la gestión de la empresa ni en sus resultados (2).

Nos interesa seguir la evolución de la empresa situada en este contexto sistemático. En dicha evolución nos fijaremos lo que ocurre

- dentro de la empresa,
- en las relaciones de la empresa con la sociedad.

Respecto de lo que ocurre en las relaciones interiores de la empresa seguiremos el hilo del ordenamiento jurídico positivo, en la estimación de que los textos legales son como los indicadores que recogen y fijan la evolución, unas veces adelantándose y otras veces retrasándose a la realidad.

Respecto de las relaciones de la empresa con la sociedad, la argumentación será hecha a partir de las motivaciones psico-sociológicas de los directivos y de la existencia de los planes de desarrollo.

Dentro de la empresa: En España

En una primera fase, el Derecho español, al fundar el Derecho Mercantil en los actos de comercio, más que en la empresa se fijó en el comerciante, en el empresario.

En una segunda fase, los juristas, a partir de la intuición de que el empresario presupone la empresa y de que la empresa presupone el empresario, han recurrido a diversas figuras para unificar el contenido de empresa: patrimonio como persona jurídica, **universitas facti o iuris**, actividad dinámica del empresario o actividad terminal, conjunto organizado de actividades, de bienes y de relaciones de hecho (3).

Estas indecisiones sobre el concepto de empresa, tanto al nivel de la reflexión jurídica como al de algunos textos del ordenamiento positivo, radican en que la teorización de la empresa está monopolizada por un Derecho Mercantil preocupado por el problema del tráfico jurídico.

Pero la empresa es algo más que un objeto de tráfico. De hecho inciden en ella otros derechos, como el Administrativo, el Fiscal y el Laboral. Teóricamente, por tanto, habría que unificarlos en su complementariedad para constituir entre todos un Derecho que abarque a la empresa en su totalidad empresarial, patrimonial, organizativa y psico-sociológica.

(2) G. N. Halm: **Sistemas económicos**. Madrid, 1964. Rialp, págs. 54-74.

(3) J. Garrigues: **Curso de Derecho Mercantil**. Madrid, 1968, tomo I, páginas 4-24, 142-179, 259-279.

Ahora bien, tal cual existen hoy los diversos derechos, ¿es posible llegar a un ordenamiento positivo unificador, se entiende, unificador en armonía? (4).

Reduzcamos la reflexión al Derecho Mercantil relativo a la Sociedad Anónima, empresa prototipo del sistema capitalista, y al Derecho Laboral.

La S. A. es una sociedad de capitales. El socio-empresario en cuanto persona desaparece para ser asumido por el número de acciones que aporta a la sociedad. Y con este carácter despersonalizado se presenta ante los factores de producción: capital y trabajo. El precio de ambos factores estará regido por la ley de la oferta y de la demanda.

El contrato de trabajo, como instrumento que provoca el nacimiento de unas relaciones que se actualizarán en la empresa, es también instrumento que origina.

- una lucha económica entre el empresario y el trabajador que ofrece su actividad;
- una lucha de poder, porque esa actividad será realizada bajo la dependencia del empresario.

La regulación de esas luchas o, en expresión más suave, de las relaciones económicas valorativas del trabajo y de las relaciones sociales de dominio y de dependencia que surgen entre el empresario y el trabajador será encomendada al Derecho del Trabajo.

Y entonces, en la entidad productiva y psico-sociológica que es la empresa inciden dos derechos, el de los capitalistas, ligados a la sociedad anónima por un contrato de sociedad, y el de los trabajadores, ligados a ella en virtud de un contrato de trabajo.

Ahora bien, esos Derechos, que habría que integrar en el Derecho de la Empresa, en cierto grado son antagónicos, porque el uno defiende al capitalista, mientras que el otro trata de proteger a los trabajadores (5).

En esta lucha antagónica se puede decir que los capitalistas en un comienzo tienen todos los derechos. Pero los trabajadores van lentamente suavizando las aristas de un contrato que, en su puridad, hacía del beneficio y de la gestión unos derechos exclusivos de los propietarios del capital.

Veamos cómo se han dado en el ordenamiento jurídico algunos de estos pasos, con los que se quiere alcanzar las metas propuestas el año 1938 por el Fuero del Trabajo. Este definiría a la empresa como «unidad productiva» que «ordenará los elementos que la integran en una jerarquía que subordine los de orden instrumental a los de categoría humana y todos ellos al bien común» (6). Y a continuación señalará: «El jefe de la empresa asumirá por sí la dirección de la misma, siendo responsable de ella ante el Estado» (7).

(4) J. Garrigues: **La empresa desde el punto de vista jurídico**. En «Economía Financiera Española», núm. 24, 1968.

(5) A. M. Guilarte: **Manual de Derecho del Trabajo**. Valladolid, 1960. Ed. Lex Nova, pág. 104-108.

(6) Ap. VIII, art. 2.

(7) Ap. VIII, art. 3.

Ahora bien, dado que la empresa continúa siendo capitalista, el jefe de la empresa será el capitalista. A él le corresponde mandar y fijar la manera de distribuir los beneficios. Ante los posibles abusos, se ve la necesidad de proteger al trabajador. Por ello, sin ironía se puede hablar del Fuero del Trabajo como Fuero de las limitaciones del derecho del capitalista.

Su derecho a mandar sufrirá una primera limitación con la creación de los enlaces sindicales en 1950.

El año 1953, con diez años de retraso a la fecha prevista por el decreto de 1947, se publicará el Reglamento de los Jurados de Empresa. Este organismo no representa un sistema de auténtica cogestión, sino de vigilancia por una parte y de colaboración por otra (8). A pesar de ello, sus funciones implican una serie de actividades y relaciones que superan la simple contractualidad.

El año 1958 se promulga la ley de Convenios Colectivos. Con éstos se pretende que empresarios y trabajadores acuerden establecer condiciones más ventajosas a las que obliga la relación laboral.

No hay duda de que el decreto de los Jurados de Empresa y la ley de Convenios Colectivos son creadores de múltiples cauces de información y de redes relacionales. Pero no es menos cierto que una organización como la empresa, aparentemente contractual pero realmente antagónica, aun con estos cauces y redes no merece llamarse unidad productiva.

Un último paso en la línea integradora lo dará la ley de 1962, estableciendo la participación del personal en la administración de las empresas, participación todavía más legal que práctica. Pero ahí está.

De la despersonalización inicial, del individualismo inicial, de la separación inicial de capitalistas y trabajadores, y permaneciendo todavía todos ellos, el ordenamiento jurídico va lentamente avanzando hacia una personalización, hacia la aceptación de los grupos, hacia la formación de una comunidad de personas. Todavía no se ha llegado a esto último. Pero hoy se está más cerca de ella que cuando se promulgó en 1882 el Código de Comercio. De la despersonalización se avanza hacia una personalización, del individualismo se avanza al reconocimiento de dos grupos formados por los trabajadores y por los accionistas-empresarios, de una separación intergrupala se avanza hacia una unidad de todos en una unidad productiva y en una comunidad de personas.

Este avance lento y progresivo al nivel de la gestión no va acompañado de un parecido avance en lo relativo a la participación en los resultados de la empresa.

La ley de Contrato de Trabajo permite que la retribución del trabajador pueda consistir en la participación en los beneficios, pero esta participación comportaría una participación en las pérdidas (9). Y ello supone en realidad, más que un contrato de trabajo, un contrato de sociedad. Precisamente la inexistencia de la comunidad de éxitos y de riesgos diferencia al contrato de trabajo de contrato de sociedad (10). Pero entonces tampoco puede esperarse que la empresa constituya una auténtica unidad de producción.

(8) G. Bayón y E. P. Botija: **Manual del Derecho del Trabajo**. Madrid, 1958-59, págs. 432-437.

(9) Arts. 37, 44, 45.

(10) E. P. Botija: **El Contrato de Trabajo**. Madrid, 1945, Instituto de Estudios Políticos, págs. 141-158.

Lo que no hace la ley de Contrato de Trabajo lo harán numerosas Reglamentaciones de Trabajo. Pero, en realidad, bajo el nombre de «participación en los beneficios» lo que hay es una simple retribución complementaria del salario (11).

Un paso más en la línea integrativa de los trabajadores en la empresa podría darse con su participación en el capital de la empresa. Pero dentro del ordenamiento positivo no está previsto el régimen de accionariado obrero, ni tampoco legalmente está impuesto un modo de participación del trabajador en la propiedad empresarial.

Por ello, la directriz del Fuero de Trabajo sobre la participación en los beneficios por parte de los trabajadores, surgida como conclusión lógica de la concepción unitaria de la empresa, continúa siendo un proyecto programático, cuando pudo esperarse que fuese un proyecto normativo (12).

Estas lentitudes y las contradicciones inherentes a un sistema que pretende integrar a los trabajadores en una empresa, en la S. A., que, por su propia constitución, es una sociedad de capitales, son sin duda las que han hecho que en el programa del II Plan de Desarrollo se incluya «la reforma de la empresa con objeto de adecuar sus estructuras a los principios de nuestras leyes fundamentales y de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico» (13).

Una futura ley queda, por tanto, en perspectiva (14).

En otros países capitalistas

Este ordenamiento jurídico español relativo a la estructura de la empresa:

- proyecto ambicioso, humanista y comunitario, dominado por lo productivo-económico;
- punto de partida deshumanizado e individualista, con la consecuente inviabilidad de realizar el proyecto a partir de las premisas iniciales;
- conatos lentos de integración;

conviene situarlo en el contexto de la estructura de la empresa y de su evolución en otros países capitalistas.

Si nos centramos en lo relativo a la gestión, y reduciendo el campo de observación a los países del Mercado Común, se descubre:

- una evolución progresiva de la postura reivindicativa de los «núcleos» holandeses y de los delegados de personal belgas y franceses, hacia una postura de mayor cooperación de la delegación obrera de Luxem-

(11) José Lledó: **La participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas**. Madrid, 1949, Ministerio de Trabajo.

(12) I. Serrano: **El Fuero del Trabajo**. Valladolid, 1939, pág. 317.

(13) Art. 12.1., nosotros habríamos añadido: «y de acuerdo, además, al desarrollo psico-sociológico de los hombres que contribuyen al desarrollo económico».

(14) Sobre este punto, puede leerse el número monográfico de «Fomento Social», abril-junio 1969, núm. 94.

burgo, de los comités mixtos italianos, de los consejos de empresa holandeses, de los consejos de empresa belgas, de los comités de empresa franceses, de los consejos de vigilancia alemanes;

- una evolución desde una tenencia exclusiva de poder hasta una participación de consulta, code liberación y más excepcionalmente de codecisión (15).

No se ha llegado a la cooperación. Existe todavía un espíritu de reivindicación. No se ha llegado a la codecisión, pero sí a la consulta y hasta a la code liberación.

La **Commission des communautés européennes** presentó el 30 de junio al Consejo del Mercado Común una **Proposition d'un statut des Sociétés Anonymes Européennes**, en la que claramente se orienta por la línea de la participación de los trabajadores en determinadas decisiones de la empresa (16).

Entre el mantenimiento del poder exclusivamente en manos de los capitalistas y la actitud puramente reivindicativa hay un campo amplio para las ideas, las luchas, las escaramuzas, los compromisos. Pues bien, el ordenamiento jurídico de las empresas en muchos países—a pesar de situaciones confusas entretejidas de estímulos y frenos (17)—se orienta—como ocurría con el ordenamiento español—hacia una participación en el poder y hacia un espíritu de colaboración que si continúa hacia adelante puede acabar en dar la primacía en la empresa a los hombres, a todos los hombres, a toda la comunidad que en ella colabora.

Si nos fijamos ahora en lo relativo a la participación en los resultados de la empresa—independientemente de algunos movimientos voluntarios, como el **Council of Profit Sharing Industries** americano (18)—, se puede afirmar que los pasos que se van dando en los ordenamientos positivos de los países capitalistas son escasos, como lo fueron también los dados por el español. Este último, como en lo relativo a la participación de la gestión, es un caso más en todo el conjunto.

Las empresas en sus relaciones con la sociedad

Escasa es la participación en los beneficios. Más avanzada va la participación en la gestión. Hay, dentro de la empresa, una cierta apertura a la socialización, pero sin abandonar el individualismo.

Enfrentada ahora la empresa con la problemática de toda la sociedad, ¿cuál es su postura?

Puntos de referencia de una evolución socializante podrán ser:

(15) W. Garcin: **Cogestion et participation dans les entreprises des pays du Marché Commun**. Paris, 1968, Editions Jupiter.

(16) **Commission des communautés européennes. Proposition d'un Statut des sociétés anonymes européennes**. Bruxelles, 1970, págs. 7, 81-115.

(17) Ch. de Hogton (editor): **The Company**. Londres, 1970, George Allen and Unwin. Passim.

(18) B. L. Metzger: **Profit Sharing in Perspective**. Evanston, 1966. Profit Sharing Research Foundation.

- la preocupación de los directivos de las empresas por tratar de armonizar sus intereses individuales con los intereses colectivos;
- la aceptación de un plan central, que, en representación de toda la comunidad cívica, se preocupa más directamente de los intereses colectivos.

Legalmente se considera legítimo el que la sociedad anónima busque su propio interés. Sin embargo, en la práctica comienza a abandonarse la idea de que el objetivo de la empresa tenga que ser tradicionalmente atribuido al empresario capitalista: el máximo beneficio. Ni parece que los actuales empresarios-directivos lo estén buscando.

Lo que no está zanjado es cuál de los objetivos de la empresa: la obtención de beneficios, el crecimiento de la empresa, el crecimiento económico de la nación, el progreso social, la creación de puestos de trabajo, etc..., haya de ser prioritario en caso de conflicto (19).

Muchos son los factores que influyen en la evolución:

- el institucional: separación entre la propiedad y el poder. El poder real pasa a los tecnócratas, y el Consejo de Administración tiende a convertirse en Consejo de vigilancia;
- el psico-sociológico: estos nuevos empresarios-directivos no están identificados con el capital y tienen otros intereses, entre los cuales el prestigio ante la sociedad no es el menor;
- el económico: la complejidad de los negocios ha obligado a las grandes empresas a trazar modelos y planes de acción a medio plazo. La racionalización técnica y organizativa se prolonga con la racionalización comercial. Y esta racionalización, cuyo objetivo es en cierto grado una planificación, se convierte en acto político (20).

Esta realidad enfrenta a los empresarios con el interés colectivo y al Estado con el interés de los individuos que ha de respetar el interés colectivo.

Por otro lado, por otras múltiples razones, numerosos Estados de los países capitalistas, sobre todo desde la II guerra mundial, ya no se contentan con eliminar los obstáculos o con frenar los posibles abusos de los individuos y de las empresas privadas, sino que, sin ahogarles la autonomía y la libertad, tratan de programar desde la perspectiva de la comunidad y de los intereses colectivos la actividad económica de la nación y, consecuentemente, de las empresas.

El proceso planificador lo inicia Francia en 1947, seguida de Noruega y Japón; de Bélgica, en 1962; de Italia, Inglaterra y España, 1964. En Holanda

(19) Ch. de Hogton: *Ibidem*, págs. 69-97, 283-319.

Para Inglaterra, se puede ver K. D. George: *Industrial Organization*. Londres, 1971; George Allen and Unwin, págs. 99-113.

Para EE. UU., véase H. B. Maynard (editor): *Manual de alta dirección*. Barcelona, 1967, Editorial Reverté, Passim, pero especialmente págs. 1200-1265.

(20) J. K. Galbraith: *El Nuevo Estado Industrial*, Barcelona, 1968, Ariel.

A. Touraine: *Rationalité et Politique dans l'entreprise*. En «L'Entreprise et l'économie du XXème siècle», editado por F. Bloch-Lainé y F. Perroux, Paris, 1966, Presses Universitaires.

y Suecia, las previsiones y orientaciones se van institucionalizando en 1966. Y, por nada que se analice, se descubren unas planificaciones implícitas en Alemania Federal y en EE. UU. (21).

Esta realidad planificadora, llámese plan, programa, prospectiva, proyecto, previsión, manifiesta la necesidad que se experimenta de una coordinación entre la acción de los órganos centrales que toman las decisiones político-económicas desde la perspectiva de los intereses de la comunidad y las iniciativas de los múltiples agentes socio-económicos, entre los que destaca la empresa.

Dada, sin embargo, la autonomía de la empresa y el predominio del juego del mercado, todavía lo individual es más fuerte que lo comunitario. Las empresas se abren a lo comunitario, pero sin abandonar el individualismo. La atención central es predominantemente egocéntrica, al estar enfocada hacia los intereses individuales, pero comienza a despuntar una atención periférica—no siempre con la suficiente valencia motivacional—, dirigida hacia los intereses comunes.

Tenemos así, que tanto en lo relativo a la problemática interior: capitalistas y trabajadores, como en la problemática exterior: empresa y sociedad,

- el punto de partida de la empresa era el de una entidad económica e individualista, creada para la obtención del máximo beneficio;
- el punto donde estamos es el de la empresa que, sin haber dejado de ser económica e individualista, se abre hacia una personalización y socialización interior y hacia una socialización exterior, al empezar a tener en cuenta los intereses de la comunidad;
- el punto de llegada, ¿cuál será?

LA EMPRESA EN EL SISTEMA COLECTIVISTA

En el sistema colectivista hay un plan central, orientado a los intereses de la sociedad. No existe el mercado. Las empresas son un eslabón más del plan: no buscan beneficios y carecen de autonomía. El director estará asignado por el Estado (22).

Nos interesa seguir la evolución de la empresa situada en este contexto sistemático colectivista.

Dado que el punto de arranque del que parte la evolución está situado en el otro extremo del de la empresa capitalista, no será extraño que la evolución la analicemos en un proceso inverso;

- plan y mercado;
- plan y empresa;
- empresa y trabajadores.

(21) J. Vergeot: *Les plans dans le Monde*. Paris, 1970, Editions France-Empire.

Con objeto de reducir la inflación e incrementar el empleo, R. Nixon acaba de crear un Consejo de control de los salarios y de los precios. *Time*, octubre 18, 1971, págs. 18-25.

(22) G. N. Halm: *Ibidem*, págs. 291-313.

Sin desprestigiar a los diversos países que todavía están en la primera fase de la revolución socialista, tales como China o Cuba, preferimos centrarnos en los que están en la fase constructiva del socialismo. Entre éstos todavía—en estas páginas—reducimos el campo de reflexión a Rusia, puesto que es el prototipo.

Plan y mercado

La política económica rusa, desde el triunfo de la revolución, 1917, hasta la muerte de Stalin, 1953, tuvo una evolución zigzagueante:

- capitalismo de Estado: junto a las nacionalizaciones subsiste la iniciativa privada;
- comunismo de guerra: fuerte colectivización y anulación del mercado;
- nueva política económica: un paso hacia atrás en favor de la privatización de la agricultura y apertura del mercado;
- colectivización total y puesta en marcha de los planes quinquenales totalmente centralizados (23).

Todos estos cambios van justificados política o ideológicamente, y no faltan economistas soviéticos que los avalan o refuerzan con sus teorías (24).

Al margen de las discusiones entre los economistas soviéticos, el polaco O. Lange defenderá por los años 1930 el socialismo de mercado. El distingue:

- una primera época en la que es necesaria la gestión y la distribución administrativa;
- una segunda época en la que la planificación se reduce a ser directivo-activa y deja la primacía a los medios económicos, a saber, al establecimiento en las empresas de sistemas de incentivos que inducen a la gente a hacer exactamente las cosas que el plan exige: el plan se aprovecharía del carácter automático de las reacciones de la gente a incentivos dados.

En esta segunda época es indispensable una contabilidad correcta de costos y de beneficios, y para ello es preciso montar un sistema correcto de precios (25).

Estas ideas no son del agrado de muchos comunistas. Después de la muerte de Stalin, no les agrada a los viejos stalinistas, opuestos a cualquier forma

(23) Ch. Bettelheim: **L'économie soviétique**. En «Traité d'économie politique», G. Pirou, editor, París, 1950, recueil Sirey, págs. 3-30.

(24) H. Chambre: **Le marxisme en Union Soviétique**. París, 1955, Editions du Seuil, págs. 357-453.

(25) O. Lange (editor): **Problemas de Economía Política del Socialismo**. México, 1965, Fondo de Cultura Económica, págs. 7-59.

de revisionismo, y no encuentran eco en los econométricos, los cuales opinan que los cálculos matemáticos y las computadoras proporcionan mejores soluciones que las del mercado.

Sin embargo, esas ideas cunden en Polonia, en Rusia, en Checoslovaquia, en Hungría (26).

Y de las ideas pasan a la práctica.

Permanecerá la propiedad social de los medios de producción, y el plan central se contentará con señalar las proporciones básicas y la dirección del desarrollo macrosocial relativo a la distribución de la renta nacional en inversiones y en bienes de consumo, a la división del consumo en privado y social, a las inversiones y al equilibrio financiero. Las demás actividades económicas —las de nivel microeconómico— quedarán reguladas por las fuerzas del mercado.

En los países socialistas existen normalmente tres tipos de mercado: bienes de consumo, dinero e internacional. Pero no faltan, aun en Rusia, quienes deseen la existencia de un cuarto: el de los medios de producción (27).

Los primeros pasos hacia esta descentralización fueron dados en Rusia en 1957, con la creación de los 106 sovnarjoes o Consejos económicos regionales. Luego, en 1958, desaparecen del campo los Servicios de Máquinas y Tractores, puesto que éstos podrán ser adquiridos por los koljoes. La gran reforma tendrá lugar en 1965.

Manteniendo una fuerte centralización, la planificación se abre hacia una descentralización de la actividad económica en la que caben las decisiones autónomas de las empresas y la existencia de un cierto mercado. Tras la centralización total establecida por Stalin, se inicia la fase del socialismo de mercado: continúa el predominio de lo colectivo, pero hay una apertura hacia el individualismo. Evolución plenamente inversa a la que veíamos en el sistema capitalista: el individualismo de los consumidores y de las empresas pasaba a estar orientado por el colectivismo de los planes de desarrollo.

El plan y la empresa

La empresa está situada entre el plan y el mercado. Y en ese campo goza de cierta autonomía. Ahora bien, ¿hacia el logro de qué objetivos se orientará esta autonomía?

Ideológica e institucionalmente, la empresa continúa al servicio de la sociedad. El plan, aun cuando se haya flexibilizado, impone a las empresas un cuadro

(26) W. Brus: **Socialist Production and the law of value**. En «International Economic Papers. 1957, núm. 7, págs. 125-144.

E. Liberman y otros: **Plan y beneficio en la economía soviética**. Barcelona, 1968, Ariel.

Ota Sik: **Plan and Market under Socialism**. Praga, 1967. Academy of Sciences. I. Friss: **Political Economy of Socialism in the making**. En «For the progress of marxist economics». Editado por la Hungarian Academy of Sciences Institute of Economics. Budapest, 1967, págs. 9-24.

(27) J. Wilczynski: **The Economics of Socialism**. Londres, 1970. George Allen and Unwin, págs. 33-46.

de acción, con el que se tiene garantizado el objetivo institucional: servir a la sociedad. A este nivel, el objetivo de la empresa colectivista es opuesto al de la empresa capitalista, que busca el interés individual.

Asegurado el objetivo institucional: ¿cuál es el objetivo psico-sociológico de los directivos rusos?

En la empresa capitalista vemos que, desde una perspectiva inicialmente identificada con el máximo beneficio, los directivos se abrían lenta y todavía remisamente hacia la comunidad. En la empresa socialista, desde una perspectiva inicialmente identificada con los intereses de la sociedad, los directivos, y con ellos los trabajadores, van a ser movidos por el beneficio.

Siempre había existido el beneficio en los países socialistas, pero su función era más bien contabilizadora. Siempre ha habido incentivos materiales. Pero se había llegado a la conclusión de la conveniencia de un criterio verdaderamente económico y global que sintetizara a los demás. El crecimiento, la utilidad, la calidad y la eficiencia de la producción estarían asegurados con la maximación del beneficio de la empresa. Y ese beneficio, que refleja la situación positiva o negativa de la empresa, se convierte en incentivo de la actividad laboral, en razón a su conexión casual con las retribuciones.

Ya había dicho V. S. Nemchinov, en las discusiones previas a la reforma de 1965: «Hoy se hace acuciente la necesidad de una reforma de la planificación. El plan debe estar rigurosamente conectado con el principio del interés material. La dirección de la economía debe basarse en una coordinación justa de la planificación con el incentivo material, principios esenciales ambos de la economía socialista» (28).

En definitiva tenemos que, dentro de unas limitaciones institucionales: la propiedad de los medios de producción y la planificación centralizada, se da paso hacia el egocentrismo de los individuos excitado por la apetencia de los beneficios, hacia el individualismo de los hombres que trabajan en la empresa colectivista.

La empresa y el personal

En la reflexión sobre la empresa socialista—sobre la empresa rusa—vamos descubriendo que a partir de un extremo opuesto, el colectivismo, se está dando la evolución inversa a la que se da en el capitalismo:

- un plan centralizado sin dejar de fijarse en las preferencias comunitarias se abre a las necesidades y preferencias de los individuos;
- una empresa que, dejando a los planificadores el cuidado de proponer los objetivos macroeconómicos y macrosociales, actúa movida por unos incentivos materiales egocéntricos.

Está así situada la empresa socialista con relación a la comunidad total. Ahora tenemos que analizar lo que ocurre dentro de la empresa en lo relativo a la participación en los resultados y a la participación en la gestión.

(28) V. S. Nemchinov: **Objetivo planificado e incentivo material**. En Ev. Liberman y otros: «Plan y beneficio en la economía soviética». Barcelona, 1968, Ed. Ariel, pág. 42.

Los trabajadores rusos—y los de los países socialistas europeos bajo el influjo ruso—participan en los resultados. Su retribución está compuesta

- de un salario, cuya fijación está centralizada y depende de la división que se haga de la renta nacional entre las inversiones y el consumo, y de éste entre el público y el privado.

En el Congreso XXIV del partido ruso, marzo-abril 1971, L. Brejnev indicó que se iba a consentir un esfuerzo prioritario en favor del consumo y del bienestar;

- de una prima, que, si antes era función del rendimiento físico medido por la cantidad de piezas, ahora es función del beneficio.

Una parte del beneficio pasa al Estado. El beneficio neto se descompone en diversos fondos de tipo social y en el fondo de incentivos materiales. Este fondo se distribuye a mano entre el personal en función del salario-base, pero teniendo también en cuenta las horas trabajadas y el grado de disciplina observado.

La distribución individual que se les hace a los trabajadores está situada, por tanto, en todo un contexto colectivo. Como las primas antes ya existían, la reforma actual ha hecho del beneficio un incentivo más atrayente, porque si antes aquéllas llegaban a consistir en un 5 por 100 del salario, ahora llegan a ser alrededor de un 33 por 100.

A pesar del proceso individualista que este incentivo hace vislumbrar, la integración de los trabajadores en los resultados de la empresa es mayor que la que veíamos en las empresas capitalistas.

Donde la integración es menor es en la participación.

En Rusia, tras una primera experiencia, en 1917, de control y de gestión obrera, la dirección de las empresas se hizo unipersonal. La persona del director, nombrada estatalmente, respondía de su gestión sólo ante el Estado.

El partido y los sindicatos ejercen ciertas actividades de vigilancia. En 1958 se constituyeron las Comisiones permanentes para la producción, con la misión de discutir—pero sin llegar a codecidir—los planes de la empresa, la organización de la producción, del trabajo, de los salarios y de las normas técnicas. En 1962 fue sustituida por los Comités de producción: sus miembros participan en los debates relativos a los planes, en el control de su ejecución, en la fijación de las normas de trabajo, y los directores han de rendirles cuenta y solicitar su consentimiento para algunas cuestiones importantes de la producción (29).

En el Congreso XXIV del partido, L. Brejnev se inclinará por una mayor participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. Recientemente, sin embargo, acaba de aparecer una fuerte corriente defendiendo el control y dirección de la economía por los miembros del partido (30).

(29) H. Chambre: *L'Union Soviétique*. Paris, 1966. R. Pichon et R. Durand-Auzias, págs. 184-204.

En otros países socialistas no acaban de cuajar los consejos obreros. Confróntese A. Babeau: *Los consejos obreros en Polonia*. Barcelona, 1968, Editorial Nova Terra.

(30) A. Jacob: *Un débat sur le rôle du parti dans l'économie*. En «Le Monde», 17-18 de octubre 1971.

¿HACIA UNA CONVERGENCIA?

Desde la perspectiva psico-sociológica:

- la empresa capitalista evoluciona a partir de su individualismo hacia una socialización;
- la empresa colectivista, a la inversa, evoluciona a partir de su colectivismo hacia un individualismo.

Ninguno de los dos extremos han sido abandonados por ninguno de los sistemas, y, al estar tan alejados, los puntos más avanzados de la evolución apenas si todavía se aproximan. Pero la dirección de la evolución es hacia la convergencia.

Al margen de interpretaciones ideológicas y sin negar la influencia de otros factores técnico-económicos, pero teniendo en cuenta que son los hombres los sujetos activos de la evolución:

- la evolución de la empresa capitalista nos hace pensar que los hombres no son seres individualistas que puedan mantenerse al margen de las aspiraciones de los demás hombres; y, en consecuencia, al sentirse inadaptados dentro de la empresa individualista provocan la transformación socializante;
- la evolución de la empresa colectivista nos hace pensar que el hombre no es un ser colectivo integrable por identidad en un grupo; y, en consecuencia, al sentirse inadaptado dentro de la empresa colectivista, provoca la transformación individualista.

Por todo ello, psico-sociológicamente no parece que la empresa capitalista acabe convirtiéndose en una empresa colectiva, ni tampoco parece que la empresa colectivista acabe convirtiéndose en una empresa capitalista. Sin que la una sea absorbida por la otra, posiblemente se encuentren en una empresa basada:

- en unos individuos que se han abierto a la socialización,
- en una comunidad que se ha abierto a la individualización.

La empresa del futuro, hacia la que evolucionan ambos tipos de empresa, tendría unos supuestos psico-sociológicos distintos del individualismo y del colectivismo: unos hombres que saliendo de su egoísmo se abren a una comunidad que no los masifica, porque los miembros tienen campo en ella para su autorrealización.

Ahora bien, este supuesto psico-sociológico nos llevaría a concebir a la empresa como una comunidad de personas que participarían en la gestión y en la actividad económica realizada en simbiosis por el trabajo y el capital, así como en los resultados. Y con ello no sólo quedarían alterados los supuestos psico-sociológicos en los que se basan las empresas capitalistas y colectivistas, sino también la misma concepción de la empresa.

¿Por qué, así como en los demás aspectos la dirección de la evolución tiende a una convergencia, todavía lejana, sin embargo en lo relativo a la participación la evolución, cuando se da, es paralela?

P. URIARTE

Tanto capitalistas como Estado colectivista creen legitimar su autoridad en la propiedad privada o colectiva del capital o de los medios de producción. Y esa creencia supone que para ellos la empresa son ese capital y esos medios de producción.

Esta es la encrucijada ante la que se encuentra la empresa del futuro: ser sociedad de capitales o de bienes de producción que subordina e instrumentaliza a unos hombres, o ser una comunidad de personas que se autorrealizan utilizando el capital y el dinamismo laboral al servicio de sí mismos y de todos los demás hombres.