

MONOGRAFIA CEDICE No. 6

**LA TRAMPA DE LA COGESTIÓN Y DE
LA PARTICIPACIÓN OBLIGATORIA
EN LAS EMPRESAS**

Pascal Salin

PRESENTACIÓN

La cogestión no es más que uno de los tantos infortunados mitos que, a causa -entre otras cosas- de “mala conciencia, falta de lucidez o, sencillamente falta de información”, desafortunadamente se ha impuesto en el siglo XX.

Muy claramente, Pascal Salin nos advierte acerca de las funestas consecuencias que inevitablemente la cogestión trae consigo: en primer lugar, se desvía a la empresa de su primordial finalidad de servir al consumidor; en segundo término, se perturba el mecanismo natural de participación dentro de la empresa, a la vez que se engendran posiciones de poder a favor de una camarilla sindical; por último, se aumentan los riesgos que pesan sobre los que aventuran capitales, lo cual debilita la propensión a invertir. Para la vida económica en general, todo esto se traduce en ineficiencia, baja productividad y merma del crecimiento económico, con sus secuelas de empobrecimiento y desempleo.

Por otra parte, yo diría que en un país como Venezuela, la cogestión vendría a politiquear las empresas. De ahí que luzca disparatado hablar al mismo tiempo de acabar con el “Estado proteccionista” y de auspiciar la “cogestión”, puesto que ésta sería una acicate para que el poder de los partidos y el Estado sobre la sociedad civil siga incrementándose.

Sea lo que sea, la lectura de “La trampa de la cogestión y de la participación obligatoria en las empresas” debe resultar muy reveladora para los venezolanos. Su autor, Pascal Salin, es profesor de economía de la Universidad de Paris –XI- Sauphine y director de investigaciones del Institute Economique de París. Ha publicado numerosos libros, siendo su última obra “L’arbitraire fiscal” (Robert Laffont, París 1984). El presente ensayo fue publicado bajo la serie de “Fondements” por el Institute Economique de París a fines de 1984.

ROBERTO DUBUC
Miembro Individual

La idea de que el Estado debería organizar las relaciones dentro de la empresa imponiendo la participación de los asalariados en la gestión, posee una fachada atractiva. En efecto, la participación parece corresponder a una exigencia de respeto a la capacidad del hombre y a su necesidad de ser dueño de su destino en vez de padecer decisiones arbitrarias impuestas desde arriba. Asimismo, se insiste a menudo en que es normal y justo que se permita a los asalariados “participar” en decisiones que afectarán necesariamente su situación futura.

Lamentablemente, estas opiniones son falsas, pues estriban en una visión mítica de la empresa y del comportamiento humano. Esto es tanto más grave por cuanto no se trata de un problema menor. En efecto, la puesta en práctica de la participación obligatoria introduce un principio, cuyo desarrollo final conduce a la destrucción del sistema de libre empresa. Ahora bien, es precisamente a este sistema, y a él solo, que masas enormes de hombres en el mundo entero deben su prosperidad. No hay que engañarse, y por eso es que creemos necesario subrayar este riesgo de destrucción, particularmente ante los partidos políticos y los empresarios que se oponen instintivamente a un cambio de sociedad, pero que aceptan, o incluso, a veces, defienden la idea de este tipo de participación, por espíritu de compromiso, mala conciencia, falta de lucidez o, sencillamente, falta de información. Los enemigos del sistema de libre empresa son más profundos en el análisis y más hábiles en la acción; entendieron las consecuencias lógicas de la cogestión formada y utilizan este término por el eco positivo que tiene en mucha gente. El argumento a favor del poder de los trabajadores y su justo derecho a administrar las empresas, sirve entonces como pretexto para la confiscación del poder, a hombres que no pueden satisfacer sus ambiciones por otros medios.

Quizás se llegue a tomar conciencia de la magnitud del debate entendiéndose que la cogestión forzada y organizada por la ley -es decir, la impuesta por vía legislativa o reglamentaria- tiene tres consecuencias principales: desvía la empresa de su finalidad natural; constituye un sistema de exclusión y no de participación efectiva; e impide a los que ponen su patrimonio financiero a la disposición de las empresas, jugar un papel social irremplazable, es decir, el de correr riesgos. Analizaremos a continuación estas tres consecuencias.

LA COGESTIÓN OBLIGATORIA DESVÍA A LAS EMPRESAS DE SU FINALIDAD

Una empresa capitalista libre es una organización, cuyas fuerzas están total y necesariamente al servicio de sus clientes por intermedio del mercado, donde se expresa la demanda del consumidor. Constituye un conjunto de contratos entre hombres que desean intercambiar algo, y que se ponen de este modo al servicio de los clientes, siendo remunerados a cambio de su aporte laboral o financiero. El hecho de que el asalariado reciba un salario y el

propietario del capital un ingreso, que puede tener la forma de un dividendo o de una ganancia en capital, no significa que la empresa está al servicio de los que aportan trabajo o capital. Por el contrario, es justamente porque ya son pagados a cambio de sus aportes respectivos, conforme con normas contractuales, que la empresa no debe estar al servicio de los que la constituyen. De ser así, ésta perdería toda su finalidad.

La ganancia específicamente no es signo de que la empresa funcione al servicio del accionista y de los propietarios de empresas en general. No significa que el propietario, el accionista quien decide de la asignación del capital, sea dueño absoluto, sino todo lo contrario, significa que cumplió cabalmente con los deseos de sus clientes. La ganancia no representa tampoco lo que la empresa quitaría al resto de la sociedad: al contrario, mide la calidad de la empresa por lo que aporta a la sociedad (diferencia entre el valor creado y el valor utilizado por la producción). Indica entonces cuál es el valor social efectivamente creado e incita a esta creación: el accionista obtiene una ganancia sólo en la medida en que su empresa logra prestar a sus clientes más servicios de los que utiliza. Si controla la empresa, es como contrapartida del hecho de que siempre es servido de último en la distribución del valor de las ventas. Es “acrededor residual”, es decir que no puede contar con un ingreso garantizado por contrato -lo cual es el caso del asalariado, por ejemplo- y que sólo puede esperar una remuneración en base a los esfuerzos que realizó para hacer aparecer una diferencia entre el valor de las ventas y los costos de producción.

Cabe señalar que, si bien un accionista puede retirar sus ganancias en capital vendiendo sus acciones, es otro accionista quien las paga comprándolas. Por lo tanto, las ganancias en capital nunca se retiran de la empresa y se mantienen constantemente a su disposición. El gremio de los accionistas entrega su dinero para siempre. Por eso es que se habla de “capital permanente”.

¿Cómo puede la participación insertarse dentro de semejante esquema?. Las formas que puede cobrar la participación son naturalmente múltiples y no vamos a mencionarlas todas aquí. Sin generalizar demasiado, se pueden distinguir dos grandes categorías de participación:

- La “participación en los frutos de la empresa”,
- La participación en las decisiones, estratégicas u otras, de la empresa, que se puede llamar “cogestión”.

La participación en los frutos de la empresa, puede ser voluntaria u obligatoria.

a) Es voluntaria cuando, por ejemplo, resulta de un contrato, el contrato de trabajo entre la empresa y el asalariado, que incluye una disposición que hace depender una parte de la remuneración de las ganancias de la empresa. En este caso, el empresario estima, por ejemplo, que la posibilidad de participar en los beneficios constituye una motivación para los asalariados, que vale más para ellos de lo que le cuesta a él. Asimismo, la participación es voluntaria, cuando un grupo de asalariados compra acciones de su empresa. En este

caso, “participan” en la empresa como capitalistas y no como asalariados. De hecho, es interesante notar que nada se opone desde el punto de vista legal a estas formas de participación (división contractual de las ganancias o compra voluntaria de títulos por los asalariados). Pero estos casos son muy poco frecuentes. ¿Se debe deducir que están más adaptados a ciertas empresas que a otras?, entonces la “participación obligatoria” impone a los propietarios de empresas y a los asalariados, arreglos que ellos no buscan normalmente.

Es evidente que todas las experiencias de participación son interesantes. Su valor proviene precisamente del hecho de que son voluntarias. Le toca entonces al mercado jugar el rol de filtro para eliminar aquellas formas de participación que son menos eficaces.

b) Contrariamente a los casos de “participación voluntaria en los frutos de la empresa”, los sistemas obligatorios de participación en las ganancias son criticables. Puede imponer una distribución de acciones (cuya reventa es controlada) por parte de la empresa a sus asalariados, lo que significa, en realidad, que una parte del salario es asignada en forma autoritaria a un uso determinado. Esta “participación” obligatoria inspira dos comentarios.

No es del interés de los asalariados tener “todos los huevos en la misma cesta”, es decir a la vez sus ahorros y su empleo en la misma empresa. De paso, por eso es que, cuando no hay disposiciones obligatorias, los asalariados rara vez compran acciones de sus empresas. Hay que subrayar además que nada impide en principio que los asalariados lleguen hasta tomar el control de su empresa comprando todas sus acciones. Si no lo hacen, es porque no lo desean. Decidieron ser asalariados y no empresarios.

Por otra parte, la gratuidad de un bien nunca es el mejor medio para incitar a un buen uso de los recursos.

En el caso de la legislación francesa, aún cuando la distribución de acciones se traduce para la empresa en una reducción de impuestos, una parte de la compra obligatoria de acciones por los asalariados es, en realidad, financiada por los propietarios de las empresas. Ciertos capitalistas están entonces obligados a pagar por ciertos asalariados. Esta transferencia no tiene, desde luego, ninguna justificación lógica, ya que no se entiende muy bien por qué el hecho de trabajar en una gran empresa, podría dar derecho a recibir dinero quitado a los demás por la fuerza.

En todos los casos de participación en los beneficios, uno se puede preguntar además, por qué no hay participación en las pérdidas. En efecto, la ganancia es la remuneración del riesgo de la empresa. En este sentido, la participación en los frutos de la empresa es objeto de una crítica parecida a la que expondremos más adelante referente a la participación en las decisiones: ignora la naturaleza de la empresa y la naturaleza de la ganancia.

Sin volver al problema de las modalidades de la participación, supongamos ahora que de una manera u otra -participación obligatoria e importante en el capital, representación de delegados en el consejo de

administración, etc.- los asalariados “participan” en las decisiones estratégicas de la empresa por el intermedio de sus representantes. De ahí deriva naturalmente que esta participación afecta de una manera u otra la distribución del valor producido por la empresa entre los diferentes actores involucrados.

Imaginemos entonces el caso de una empresa tradicional cualquiera en la que se introduce un día la participación de los asalariados en las decisiones. Suponiendo que los asalariados estén todos de acuerdo sobre las decisiones que tomar (lo que está lejos de ser evidente), ¿cuál puede ser el comportamiento de sus representantes, y en qué sentido tratarán de orientar las decisiones de la empresa?. Se podría creer que el interés de los asalariados y el de los capitalistas convergen; en efecto, mientras más próspera es la empresa, más probabilidades hay de que las ganancias y los salarios futuros aumenten.

En realidad, esto no es así, porque la “categoría” de los asalariados no es homogénea y, particularmente, los asalariados de hoy no son necesariamente los asalariados de mañana. En otras palabras, un asalariado tiene necesariamente interés en obtener hoy una porción máxima de los recursos existentes, ya que no puede estar seguro de que se quedará en la empresa. Estaría equivocado en sacrificar ganancias actuales seguros para obtener ganancias futuras inciertas. Si desea ahorrar hoy renunciando a un consumo actual, para obtener una ganancia futura, su interés consiste en sacar el máximo de la empresa y colocar una parte de los recursos obtenidos fuera de la empresa, tornándose propietario de bienes reales, por ejemplo, su casa. Esto es lo que explica también el hecho de que, como lo señalamos anteriormente, rara vez los asalariados deciden comprar acciones en su propia empresa. Llevando este razonamiento a un extremo, uno se da cuenta de que el asalariado, puede tener interés no sólo en apropiarse de una parte tan grande como sea posible de los recursos producidos por la empresa en el presente, sino también en consumir una parte del capital acumulado por otros en el pasado.

Esta actitud es alentada, por supuesto, cuando los asalariados pueden beneficiarse de transferencias públicas en forma de subsidios destinados a “rescatar” la empresa así amenazada y a mantener el empleo, o si se pueden beneficiar de una ayuda para desempleados, mientras consigan otro empleo. Este comportamiento es comparable con una actividad de saqueo organizado, pero es completamente comprensible e impune, mientras siga legal. También se lo podría considerar como un caso límite, pero no lo es, ya que la participación puede caer en manos de sindicatos politizados, que buscan precisamente destruir el sistema de libre empresa.

Los propietarios de la empresa, por su parte, se encuentran en una situación diferente. El que posee capital tiene interés en la rentabilidad futura de la empresa, porque la verdadera meta de su inversión es el obtener un rendimiento en el futuro. Le da lo mismo dejar su capital en la empresa o venderlo, ya que el valor actual de este capital depende totalmente de su rentabilidad futura.

En otras palabras, el valor de la fuerza laboral de un asalariado no depende necesariamente de la rentabilidad futura de la empresa donde se encuentra en un momento dado. Puede transferir libremente este capital humano hacia otra empresa sin desvalorizarlo, y puede incluso, contar con un rendimiento superior en otra empresa. Las cosas son diferentes para el capital financiero, que se encuentra de cierto modo “atrapado” en la empresa donde está invertido. El valor de los capitales colocados en una empresa depende de los rendimientos futuros de esta empresa y un propietario no puede proteger el valor de su patrimonio transfiriéndolo; el cuestionamiento de la rentabilidad futura de la empresa disminuye el valor actual del patrimonio transferible.

Por lo tanto, hay que evitar que los asalariados, es decir, personas que tienen interés en apropiarse inmediatamente de los recursos de la empresa, puedan imponer sus puntos de vista a aquellos cuya función es precisamente el mantener o incrementar su valor. Es por esta razón que la organización tradicional de la empresa, que distingue cuidadosamente entre el rol del dueño de capital y el rol del asalariado, es un instrumento incomparable de crecimiento económico que beneficia a todos. Por contraste, un sistema de cogestión es un sistema que incita a cada asalariado a sacrificar el porvenir en aras del presente, de modo que el resultado colectivo de todas las acciones individuales se traduce en una creación menos importante de riquezas. Todo el mundo sale perdiendo, incluyendo a los asalariados. Así es como la defensa de la participación obligatoria, por más comprensible que parezca a simple vista, descansa en un concepto estático de la organización humana (característica típica del pensamiento socialista): existiría, como por milagro, una cantidad dada de recursos y entonces sería justo y hasta eficaz, organizar su utilización conforme con los deseos de la mayoría. Pero es la propia existencia de estas riquezas, y su creación, lo que peligra entonces. No hay ninguna torta para partir, sino que la participación reduce el rol de los que precisamente tienen como función incrementar el tamaño de la torta. Por eso es que los que critican la injerencia del Estado en esta materia no lo hacen porque tienen algún interés en defender a los accionistas, en contra de los asalariados, sino porque tienen la preocupación de defender la institución que es creadora de riquezas para el provecho de todos, es decir, la empresa capitalista. Sería más exacto incluso decir que la empresa es, más que una institución un conjunto de contratos. Por eso es que la participación forzada es ajena a la naturaleza de la empresa; introduce un procedimiento impuesto, necesariamente incompatible con el carácter contractual y, por ende, voluntario de la empresa capitalista. La participación obligatoria “institucionaliza” la empresa, es decir, que sustituye un estatuto de derecho público al estatuto de derecho privado. No es de extrañar entonces que su introducción en un sistema de economía de mercado conduzca a la colectivización del sistema, como lo veremos más adelante.

La cogestión frena el crecimiento de las empresas desde otro punto de vista también. En efecto, la estrategia de una empresa tiene que ser secreta frente a la competencia. Ahora bien, la divulgación de sus planes estratégicos, debido a la presencia de los representantes de los asalariados en los directorios, representa un riesgo. Por otra parte, hay menos aliciente para elaborar una buena estrategia cuando se sabe que será conocida por todos y que no se podrá obtener todos los frutos que se podía esperar. Para los

productos de alta tecnología, hacia los cuales las economías occidentales se están orientando cada vez más, el secreto de las investigaciones y de los lanzamientos en el mercado es evidentemente primordial.

Los productores, a los que la participación obliga a revelar informaciones, están en desventaja en relación a los que no están constreñidos por estos factores. Un país donde las empresas están estorbadas de este modo, está en desventaja en relación a los demás.

Finalmente, la empresa no es, y no puede ser, una democracia, por lo menos en el sentido muy restrictivo como se entiende este término normalmente. Este es el caso, porque la empresa es un conjunto de contratos y no una institución. Y el hecho de administrar democráticamente un contrato, no tiene ningún sentido.

Por otra parte, es la propia supervivencia de la empresa que depende de los que la controlan: desaparece si deja de estar al servicio de sus clientes. En cambio, el Estado sobrevive perfectamente, aún cuando no satisfaga a la mayoría de los ciudadanos en el ejercicio de tal o cual actividad. El paralelo entre la organización del Estado y la de la empresa, es entonces totalmente falaz. Si la democracia es necesaria en el Estado es porque la naturaleza de su acción es decidir en lugar de los demás: el rol de la regla mayoritaria es -o debería ser- el permitir a los ciudadanos controlar mejor a sus dirigentes.

Pero en un sistema de libre mercado, el control de los clientes sobre el funcionamiento de la empresa existe en la forma más completa.

La democracia es entonces necesariamente una forma menos perfecta y menos eficaz del ejercicio de la libertad de lo que es el mercado. No se es más libre por la democracia que por el mercado, más bien lo contrario.

La empresa capitalista está necesariamente al servicio de sus clientes, pero toma en cuenta todas sus alternativas, su intensidad y su importancia, mientras que la regla mayoritaria viola al menos las preferencias de la minoría y, a veces, aún las de la mayoría.

Se entiende, por lo tanto, que la comparación entre la democracia y el mercado sólo puede redundar en beneficio de éste. En realidad, si se define la democracia como el poder de decisión de la mayoría, es el mercado la forma de organización más democrática, ya que cada acto de compra permite al "pueblo", la clientela, votar. El que da sentido a la actividad de la empresa es el cliente (es decir, a quien uno quiere ver volver libremente). La participación obligatoria no constituye entonces un sistema de organización social más "democrático", ya que consiste en confiscar una parte de los derechos del "pueblo" en beneficio de una oligarquía singularmente restrictiva y muy imperfectamente asociada con los objetivos de la empresa.

Por consiguiente, si bien es cierto que, en materia política, la democracia representativa que conocemos es preferible a la dictadura, porque permite un control -seguramente insuficiente, pero innegable- de una mayoría de la

población sobre los dueños del poder (lo cual puede aportar límites al ejercicio arbitrario de este poder), resulta erróneo derivar la conclusión implícita de que la regla mayoritaria de una democracia representativa es la forma de organización social más perfecta, cualquiera sea la organización de marcas. Para las empresas, el control externo ejercido por sus clientes es incomparablemente superior al que los electores pueden ejercer sobre las autoridades públicas, pues es continuo y diversificado; no se trata de un mandato en blanco, global, entregado de una vez por todas para varios años, con miras al suministro de una cantidad incierta de bienes a precios inciertos. Por consiguiente, si la regla mayoritaria es mejor que la dictadura, introducir ésta en lugar del mercado, constituye una formidable regresión de la libertad.

Además, la manera como el control externo se ejerce no tiene nada que ver con la organización interna. La confusión de estos aspectos constituye una verdadera impostura intelectual, que busca insinuarse en el sector público como en la empresa. De este modo, la cogestión constituye una desviación parecida a la que lleva al “servicio público” a servir a los burócratas y a sus políticos antes que a sus usuarios. Como resultado, sacrifica el control externo “democrático” de los clientes, para poner la empresa al servicio de sus asalariados, violando por otra parte, los contratos que constituyen la empresa.

En efecto, cuando se insiste en la cogestión en nombre de la “democracia”, es por ignorancia del verdadero rol de ésta en la organización del Estado: las elecciones constituyen un modo de control externo sobre las autoridades públicas y no una modalidad de organización interna de estos poderes. Esto es tanto más cierto por cuanto la organización de todo Estado descansa en el principio jerárquico: el primer ministro, el jefe de ministerio o el jefe de oficina, no son elegidos por los miembros de su administración. Los electores desean que sus elegidos persigan ciertos objetivos, pero dejándoles para esto la elección de los medios. Es un hecho evidente que el principio jerárquico siempre apareció como el único principio eficaz para la organización de los poderes públicos. Hay que desconfiar de los buenos apóstoles que proponen tomar el poder en la empresa, pretendiendo ejercerlo en nombre del bien común. Es el libre mercado el que pone a las empresas al servicio del pueblo. Y, en el libre mercado, le toca a los consumidores ejercer su libre elección, es decir, evitar los despilfarros y los estorbos.

Del mismo modo, le toca a las empresas responder por la diversidad y la calidad de los productos al ejercicio de esta libre elección.

LA COGESTIÓN ES UN SISTEMA DE EXCLUSIÓN

Hasta ahora, hemos razonado como si los asalariados de una empresa en un momento dado constituyeran una categoría homogénea. En realidad, no es así. Por eso es que la defensa de la cogestión sobreestima las virtudes de un sistema representativo y descansa en una concepción irrealista de las relaciones internas en la empresa. De ahí resulta que la participación

organizada o reglamentaria es, en realidad, un obstáculo a la verdadera participación.

Si la empresa estuviera organizada alrededor de un grupo de guardianes que manden a esclavos con poderes absolutos, se podría seguramente desear una mayor participación de los esclavos y la eliminación de la esclavitud.

Pero ese no es el caso. Tanto menos así, por cuanto la eficacia de la empresa depende de su capacidad para utilizar en la mejor forma las capacidades de los individuos en los diferentes escalafones, pero sobre todo, su sentido de las responsabilidades y su imaginación; es decir, su aptitud para participar efectivamente en la vida de la empresa. Una empresa basada en un principio de mando absoluto y de no participación está necesariamente condenada en una economía realmente competitiva, contrariamente a lo que pasa cuando el Estado reprime la competencia y, particularmente, en una sociedad totalitaria; su falta de eficacia la torna poco competitiva y ella percibe las mayores dificultades para reclutar a asalariados. La empresa es un lugar de colaboración, más o menos perfecto, naturalmente, pero en todo caso muy real. Y es la competencia la que impone un sistema de participación sumamente refinado, donde cada uno tiende a encontrar su lugar en función de su nivel de competencia y de su personalidad y donde está incitado a mejorar su posición. Los que aportan una ayuda real para la decisión siempre son oídos en una empresa que funciona bien.

En relación al sistema tradicional, muy sutil y orgánico de participación, la cogestión se inspira en una visión tecnocrática, cuya mayor consecuencia es la muerte de la participación efectiva por la imposición de una estructura de decisión paralela.

En una empresa sometida a la doble disciplina de la competencia y de la ganancia, los directivos están obligados a tratar de hacer participar a cada uno de una manera adaptada a su competencia y a sus responsabilidades. Un sistema de cogestión conduce, por el contrario, a dar un poder de decisión a los menos productivos y a los menos responsables. En efecto, aquellos cuya posición es la más amenazada en la empresa, debido a la mala calidad de su trabajo, su falta de competencia o su menor utilidad para la empresa, son generalmente los que tienen más interés en hacerse elegir y a dedicar tiempo y energía para obtener, mediante el ejercicio del poder, lo que no pueden obtener por su trabajo y su capacidad. De esta manera incrementan sus posibilidades de obtener promociones; se benefician de un derecho de expresión particular; o disminuyen el riesgo de ser despedidos. La cogestión desemboca no en la defensa del interés general de la empresa, sino por el contrario, en la defensa de algunos privilegios particulares para aquellos cuya contribución es menos útil a la colectividad. Esto puede explicar la pasión que algunas personas le tienen a este sistema.

De este modo, la cogestión compromete el esfuerzo de participación generalizada de los asalariados a la vida de la empresa, para sustituirle una situación donde algunos individuos, los "representantes", obtienen el monopolio de la participación. Desde este punto de vista, contamos con una experiencia

tal vez demasiado desconocida, pero que ilustra perfectamente la situación expuesta anteriormente, a saber, la de la universidad francesa; la ley de orientación de 1968 introdujo precisamente estructuras de decisión, en las que la democracia representativa permitió supuestamente la cogestión. Desafortunadamente, los resultados fueron generalmente desastrosos. La vida intelectual es afectada por la constitución de clanes y estrategias electorales y por preocupaciones que no tienen nada de universitario. Las decisiones y las informaciones son generalmente monopolizadas por los especialistas en la toma de poder, que son más motivados por este interés inmediato y personal que por la perennidad y la calidad de la universidad. La búsqueda de la excelencia al servicio de los estudiantes y del conocimiento se encuentra paralizada por la subsistencia de las reivindicaciones adquiridas y los privilegios.

Es hora de reconocer que el modelo de democracia representativa no constituye el tipo más perfeccionado de la organización humana, contrariamente al principio de libertad contractual, y que constituye a menudo la manera de defender ciertos intereses particulares de corto plazo, en detrimento de los intereses generales y de largo plazo. Desemboca en la exclusión de los que participaban en la toma de decisión para dar este poder de "participación" a algunas minorías. La cogestión no significa que las responsabilidades y el poder de decisión de los asalariados sean incrementados, sino que los dirigentes sindicales, en particular, reciben los poderes de decisión que corresponden a los propietarios de la empresa y ponen en peligro los procedimientos de colaboración que existían.

LA COGESTIÓN ELIMINA LA FUNCIÓN SOCIAL DEL CAPITALISTA

La organización tradicional de la empresa, donde la participación está adaptada a los objetivos de esta y no a un modelo prefabricado, permitió el crecimiento fantástico de las economías occidentales, y es la única esperanza de los países pobres. En efecto, constituye un poderoso recurso –probablemente el único- para superar dos dificultades considerables de cualquier organización social:

1) La asignación del valor: la divergencia aparente de los intereses entre los hombres lleva a algunos a proponer que se resuelva esta dificultad mediante la búsqueda de un consenso sobre la distribución de los recursos entre las diferentes partes interesadas. En realidad, sólo el reconocimiento preciso de los derechos de propiedad derivados de la producción y su transferibilidad mediante el libre intercambio, hace desaparecer las divergencias de interés que aparecen necesariamente cuando la definición de estos derechos de propiedad es insuficiente. La búsqueda de un consenso sobre la distribución de las riquezas parece vana, porque es ilegal, desde el momento en que el origen de los derechos de propiedad es reconocido y que éstos están claramente definidos y defendidos.

Además, la empresa tiene como función, no la distribución de la riqueza existente, sino la creación de riquezas nuevas. Esto implica que algunos hombres dejan de estar motivados a producir estas riquezas debido a que los nuevos derechos de propiedad derivados de la producción, habrán sido reconocidos y protegidos lo más precisamente posible.

2) La repartición del riesgo: la inevitable incertidumbre acerca del futuro tiene como consecuencia que no se puede garantizar a todos un monto preciso de recursos futuros. Por eso es que, en la organización tradicional de las empresas, quien posee capital puede escoger entre un empleo arriesgado (propiedad de un capital a riesgo) y un empleo poco arriesgado (préstamos, depósitos a plazo). Del mismo modo, los que poseen una competencia particular pueden escoger entre una función sin riesgo (asalariado) y una función arriesgada (posición de empresario, por ejemplo, o de industrial, comerciante o miembro de una profesión liberal).

La creación de una empresa como sociedad resulta entonces de un contrato, mediante el cual diferentes personas ponen su patrimonio en común para servir a un mercado, y proponen contratos a los asalariados, quienes podrán ofrecer sus competencias a cambio de una remuneración definida de antemano.

El principio de especialización -característico de las sociedades humanas- se aplica en este caso; se obtiene el mayor valor para un producto, permitiendo a cada uno especializarse en el tipo de actividad para el cual es relativamente el más idóneo; las funciones del capitalista y las de los asalariados son de naturaleza diferentes. La cogestión, dicho sea de paso, mezcla los géneros.

Un asalariado puede perder su empleo, pero el pago de su sueldo le está garantizado por todo el tiempo en que el empleo subsiste. Del mismo modo, un prestamista, cuyo capital está teóricamente menos expuesto al riesgo, se expone de todos modos, por ejemplo, al riesgo de defeción por parte del empresario. Pero la ley ha previsto minimizar el riesgo -sin poder, naturalmente, eliminarlo completamente- para los asalariados, colocándolos entre los primeros beneficiarios de la distribución de los activos sociales y concediendo una prioridad a los propietarios de capital no arriesgado en relación a los propietarios de capital arriesgado.

Ahora bien, el desarrollo económico implica necesariamente apuestas sobre el futuro y alguien debe necesariamente aceptar el riesgo correspondiente. Se puede desplazar el peso del riesgo, pero no se puede eliminar. La empresa no puede funcionar sino en la medida en que exista cierta repartición, decidida de antemano, de la porción de riesgo, asumida por cada uno. Una tarea y una remuneración libremente aceptadas de antemano, constituyen el lote de cada uno y dependen de la porción del riesgo que asumió.

Al asalariado, el empleador promete cierta cantidad de cosas precisas dentro del marco de un contrato de trabajo: un sueldo, condiciones de trabajo y hasta garantías de empleo. Asimismo, promete una remuneración precisa, en

fechas determinadas al titular de obligaciones o al prestamista bancario. Otros que aportan capital aceptan compartir el riesgo. Es su función, su especialidad, y ésta especialización de las tareas no es nada diferente de las que se observa entre el que sabe construir una pared y el que sabe tipear. El albañil aporta su competencia para efectuar una tarea precisa en condiciones precisas. El que aporta capital, lo hace para correr riesgos precisos en condiciones precisas. Ambos negaran su participación si las condiciones aceptadas al principio son violadas por unos u otros y si se da a unos la tarea que corresponde a los demás.

Se consideraría como anormal, ineficaz y hasta amoral, una situación en la que la ley autorizará a los que aportan capital no arriesgado a modificar como quieran el monto de su remuneración o incluso a participar en un organismo de decisión de la empresa para incrementar su remuneración en forma discrecional, y por eso es que su remuneración (intereses) está determinada por contrato. Actuar de otro modo equivaldría a negar el contrato y a sustituir una situación de conflicto puro, es decir de caos, a una situación de derecho. Ningún propietario de empresa solicitaría préstamos, si se pudiera atribuir arbitrariamente al capital no arriesgado un rendimiento más importante que el rendimiento previsto por el contrato. El posible incremento del rendimiento del segundo implicaría un aumento del riesgo para el primero.

Lo mismo vale para el caso de la participación de los asalariados en las decisiones de la empresa. Esta participación torna más aleatoria la remuneración del capital arriesgado. El dueño del capital arriesgado sabe muy bien que debe enfrentarse con los considerables riesgos imprevistos, que son inherentes a la propia naturaleza de la vida económica. A esto se suma, en las sociedades de economía intervenida, la incertidumbre ligada con el hecho de que el Estado puede, en forma discrecional y repentina, modificar el medio en que evoluciona la empresa, porque ejerce un poder arbitrario sin ser directamente responsable por las consecuencias de sus decisiones. La intervención continua del Estado en el contrato de la empresa, provoca la escasez del capital arriesgado -de origen nacional o extranjero- dispuesto a ser invertido. Agregar un poder también irresponsable, capaz de modificar de manera imprevista la repartición del producto de la empresa, equivale evidentemente a aumentar más aún el riesgo asumido por los dueños de capital y, por lo tanto, desalentarlos. El riesgo que esta gente asume constituye el fundamento de su responsabilidad en el funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, es una incoherencia aumentar más aún el riesgo y sustituir a su poder responsable, poderes total o parcialmente irresponsables, ya que, como hemos visto, los representantes de los asalariados en un sistema de participación no están incitados a favorecer el rendimiento del capital y, probablemente, no son los más idóneos para tomar las decisiones favorables a la empresa, cuya jerarquía natural cortocircuitan y paralizan.

Por eso es que el argumento ya mencionado según el cual sería normal que los asalariados participen en la gestión de la empresa porque resultan afectados por las decisiones tomadas, está desprovisto de sentido, pese a su aparente buena fe. En efecto, este argumento ignora que la ley expresa la necesaria distribución de las funciones aceptadas de antemano en cualquier

organización humana y en la sociedad. No es después del despegue, aun cuando sus vidas dependan del manejo del avión, cuando los pasajeros deben escoger al piloto y sería absurdo de su parte elegir a representantes encargados de escoger al piloto. La reivindicación a favor de la cogestión en el manejo de la empresa es tan absurda como lo sería la reivindicación de un operado para participar en la ejecución de la operación. Es en el momento de la repartición de los riesgos cuando se distribuyen los roles. El progreso social y económico sólo es posible en la medida en que algunos están especializados en correr riesgos.

Al quitarles una parte de su poder de decisión, se incrementa el riesgo para los que son "asumidores de riesgo" en una sociedad. Ahora bien, es el rol social de los propietarios o accionistas -llamados capitalistas- el asumir riesgos para los demás. Esto presupone que sean ellos los que padezcan las consecuencias y que decidan asignar los factores de producción.

Si, por ejemplo, se autorizara a un prestamista (prestamista de capital no arriesgado) a decidir sobre los precios de venta o del horario de apertura de un almacén a cuyo dueño prestó dinero, éste resultaría desposeído de una parte de su rol de empresario y perdería la motivación para practicar su oficio. Lo mismo ocurre con la cogestión de los asalariados (propietarios de un recurso laboral no arriesgado). Desde luego, la cogestión no suprime los riesgos normales de la actividad económica ni los riesgos involucrados en la acción discrecional del Estado, pero hace pesar riesgos adicionales sobre el capital arriesgado, tornándolo de este modo escaso. Los ahorristas prefieren entonces ahorrar menos, colocar sus fondos en el exterior o hacer inversiones no arriesgadas. Así es como se llega a una economía de endeudamiento y ya no de capital arriesgado. En esta situación, sólo quedan dos soluciones:

1) O bien, ya no existe nadie que quiera asumir los riesgos del progreso económico y la sociedad entra en una fase de estancamiento. La lucha política por la distribución de las riquezas -que se había tratado de eliminar mediante la cogestión- se torna entonces tanto más feroz por cuanto el producto por repartir es más reducido. La sociedad "de participación", se metamorfosea entonces en una sociedad de hostilidad mutua (que el Estado pretende naturalmente arbitrar como actor privilegiado de la redistribución).

2) O bien, el Estado repercute el riesgo sobre los contribuyentes y entonces financia con el impuesto el progreso social y económico. De ahí resulta una sociedad colectivista, es decir, una sociedad donde el progreso ya no está orientado hacia los deseos de la población: las libertades individuales son agredidas y las libertades económicas desaparecen.

Hay que entender que ya estamos en esta última etapa en Francia. El incremento del intervencionismo estatal, no sólo por la fiscalidad, sino también por las reglamentaciones y la creciente presión ejercida por los que teóricamente representan a los asalariados sobre las decisiones de la empresa, nos alejaron de una economía de toma de riesgo. La debilidad de las inversiones y la merma del crecimiento son los resultados obvios de esta situación, con sus consecuencias naturales sobre el empleo y la prosperidad.

El porvenir pertenece precisamente a los países que sabrán dar estructuras de acogida favorables a los capitales arriesgados, es decir a los capitales permanentes. Los hombres interesados en asumir riesgos no son muchos. Conviene no desalentarlos, pues de ellos dependen el trabajo y la prosperidad de los demás. Al limitar cada vez más los poderes de los que poseen capitales arriesgados y al aumentar los riesgos que pesan sobre ellos, los que toman las decisiones públicas están perjudicando a los ciudadanos. La crisis económica no tiene otra causa que ésta, y la persistencia de la “participación de los asalariados”, sólo puede hundirnos cada vez más en una situación en que nadie puede salir ganando, salvo los hombres que están dispuestos a controlar definitivamente los destinos individuales de los ciudadanos, es decir, los que representan las fuerzas del totalitarismo.

Institute Economique de París.