

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

Experiencias de autogestión en Chile [Self-management experiences in Chile]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Ruíz Tagle P., Jaime
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-07 23:56:22
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/222844

Experiencias de autogestión en Chile

Ruíz-Tagle-P., Jaime

Jaime Ruíz-Tagle P.: Sociólogo.

Las ideas de una economía manejada por los trabajadores se remontan, por lo menos, a comienzos del siglo XIX. Herederas de la revolución francesa y fruto de pensadores que vieron nacer en Inglaterra la primera revolución industrial, estas ideas se han basado, desde su origen, en la valoración del trabajo como fuente de transformación de la naturaleza.

Lo que no fueron más que ideas o realizaciones efímeras ha ido cobrando impulso con los años, de tal modo que la aspiración a dirigir y controlar las empresas se ha extendido entre los trabajadores de todo el mundo. En algunos países esta aspiración se ha convertido en una realidad generalizada; en otros existen, al menos, algunas experiencias que pueden convertirse en modelos de gran potencialidad de propagación. Ahora queremos referirnos a las experiencias realizadas en Chile en los años recientes y a sus proyecciones para el futuro.

Sistema económico y experiencias

Para evitar confusiones quisiéramos aclarar que la autogestión ha sido considerada, por los expertos sobre todo, como un tipo de sistema económico. En este sistema, las decisiones sobre el *qué, cómo y para quién* producir no se toman autoritariamente y verticalmente, sino en forma descentralizada. Y esta descentralización no se realiza en proporción a los bienes o al capital que se posea, sino en función del trabajo que se aporta. Un sistema de autogestión se caracteriza porque la fuente esencial de poder económico radica en el trabajo y no en el capital.

En este sentido, no se puede hablar de un sistema de autogestión cuando sólo existen *algunas* empresas controladas por los trabajadores. Lo propio de un sistema autogestionado es que la participación de los trabajadores, a nivel de cada empresa, se proyecte también hacia las organizaciones más globales, tanto a nivel regional como nacional. El Estado, por su parte, debe garantizar en este sistema la expresión y participación activa de los trabajadores en los centros de decisión económica. El mercado sigue funcionando, pero no es ya la expresión del poder del capital sino un instrumento que el Estado utiliza para la asignación de recursos y la producción eficiente de algunos bienes. Los ahorrantes o los dueños del capital sólo tienen de-

recho a percibir una renta o arriendo por el capital que aportan a las empresas. En fin, un sistema autogestionado supone y exige una sustentación ética y cultural a todos los niveles de la sociedad ¹.

Lo importante es destacar que las experiencias que vamos a considerar no pretenden ni pueden situarse como experiencias de un *sistema* de autogestión, ya que se encuentran insertas en una economía capitalista que les resulta adversa y dificulta su pleno desarrollo. Pero este mismo hecho de haber nacido y crecido en un medio adverso, constituye una fuente adicional de interés ².

Las empresas autogestionadas

Por haberse desarrollado a partir de circunstancias particulares y no como consecuencia de un plan conjunto, las experiencias de autogestión en Chile no son uniformes ni han tenido un alto grado de interrelación entre ellas. Más aún, existen muchas empresas que podrían calificarse como autogestionadas y sobre las cuales no se dispone de casi ninguna información. Por eso es que aunque algunos técnicos estiman que existen actualmente unas 80 empresas que agrupan a alrededor de 4.000 trabajadores, sólo se ha podido reunir informaciones respecto a 30 de ellas ³.

En estas empresas el promedio de trabajadores es de 41 y sólo 10 de ellas tienen 50 trabajadores o más, de modo que todas pueden calificarse como pequeñas o, a lo más, medianas. Sin embargo, no todos los que laboran en ellas tienen pleno derecho a participar en las decisiones y excedentes: aproximadamente un 20 % son simplemente trabajadores asalariados. Las razones de esta situación anómala son, generalmente, externas a las empresas y los dirigentes se encuentran disconformes ante este hecho y dispuestos a superarlo. Como veremos más adelante, es muy probable que la causa fundamental de este porcentaje relativamente alto de trabajadores no socios sea el trato que se ha dado al capital.

Esto nos lleva a preguntarnos cuál ha sido el origen de estas experiencias. La mayor parte de ellas surgieron de la transformación de empresas anteriores para ha-

¹Para más detalles sobre lo que debe ser un sistema de autogestión Cf. Autogestión y Desarrollo, Editorial del Pacífico de IDEP, Santiago, 1973.

²Algo semejante, aunque en mayores proporciones, ha sucedido con las cooperativas industriales de Mondragón, en el país vasco español. Cf. Pablo Trivelli, Algunas consideraciones sobre las cooperativas industriales de Mondragón, EURE (Santiago de Chile), N° 10, Septiembre 1974.

³El trabajo de investigación al respecto ha sido fruto de una colaboración entre el Departamento de Industrias y el Departamento de Economía de la Universidad de Chile, (Santiago, Sede Occidente), y más concretamente de los profesores Leopoldo Moraga y Teresa Jeanneret. Nos serviremos ampliamente de sus informaciones.

cer frente al peligro de cesantía que ocasionaría la pérdida de la fuente de trabajo (tanto por abandono del expropietario, quiebra o por otras razones). Que ante hechos como éste se pensara en crear empresas de trabajadores a partir de 1967, fecha de las primeras experiencias, es un signo de que la idea de la autodeterminación de los trabajadores en las empresas se ha ido abriendo camino en la sociedad chilena. Esta interpretación se confirma si se considera que en 22 de los casos estudiados hubo una persona o institución externa a la empresa que prestó su apoyo o fomentó directamente la iniciativa. Sin embargo, alrededor de un 30 % de las empresas fueron creadas por sus propios trabajadores, lo que es una proporción notable si se tienen en cuenta las dificultades y riesgos que implica crear una empresa.

La forma legal que han adoptado estas experiencias ha sido, generalmente, la de Cooperativas de Producción y, en menor grado, la de Sociedades de Responsabilidad Limitada. La primera forma es más engorrosa, pero con la reciente reforma a la ley de Cooperativas se abre la posibilidad de constituir cooperativas de producción en las que las personas aportan solamente su trabajo y no necesariamente capital; esto hará, sin duda, que se adopte, con más frecuencia, la forma de cooperativa. Sin embargo, el esquema cooperativo admite la retirabilidad de los fondos o capitales individuales, lo que crea un grave problema para la estabilidad de las empresas. El esquema de Sociedad de Responsabilidad Limitada es más ágil, pero no se adapta bien a las empresas de autogestión: no sólo ciertas empresas tienen que rehacer cada año sus escrituras, sino que bastaría una mayoría ocasional para que se cambiaran los estatutos y las empresas fueran liquidadas y repartidas entre los socios. Este problema jurídico, sobre el cual volveremos más adelante, manifiesta en qué medida las superestructuras pueden constituir un obstáculo para las transformaciones de la estructura económico-social.

En estas experiencias no-capitalistas, el problema del tratamiento del capital es fundamental; ya decíamos que en la autogestión es esencial que el derecho a tomar decisiones y a beneficiarse de los excedentes dependa únicamente del trabajo que se aporta. En primer lugar es necesario que el derecho a ser socio sea independiente de la cantidad de capital que pueda aportar cada socio trabajador. Ahora bien, en muchas de las experiencias que estamos analizando, la calidad de socio se adquiere - después de un período de prueba de aproximadamente 6 meses - mediante un aporte de capital que, *en principio*, debe ser igual a la que hicieran los socios fundadores. En la práctica este principio se ha aplicado raras veces, ya que no se han reajustado (o se han reajustado muy poco) los capitales aportados por los socios fundadores; en un país como Chile, que tiene tasas altísimas de inflación, al no reajustar los aportes, se los reduce a términos insignificantes en valor real. Sin embargo,

la exigencia de aportar un capital al ingresar ha dificultado con frecuencia la admisión de nuevos socios. Existen, con todo, algunas de estas empresas - como Sotramet - que no exigen ningún aporte de capital para admitir un nuevo socio. En la empresa mencionada los socios deben invertir su participación en los excedentes en la misma empresa; estas inversiones se contabilizan en una cuenta individual reajutable y proporcionan un 8 % de interés anual, que también se reinvierte. Volveremos sobre este punto.

Para que los trabajadores se beneficien realmente con las empresas de autogestión, es necesario que puedan recibir una compensación adecuada en el momento en que se retiran de la empresa. Este requisito no ha sido satisfecho plenamente por las empresas; aunque casi todas ellas, tienen reglamentos que estipulan la devolución de los aportes, con frecuencia o no se devuelve nada o se devuelven valores no reajustados. Esta es, sin duda, una de las causas de que existan trabajadores no-socios, ya que tienen, en definitiva, muchas posibilidades de perder sus aportes. En el caso de Sotramet, ya mencionado, los aportes de capital no son retirables pero le proporcionan al trabajador un interés que viene a convertirse en una jubilación o pensión adicional. Esta solución nos parece que se acerca bastante al ideal, al que nos referiremos más adelante; por ahora queremos limitarnos a reseñar y comentar la realidad existente. La razón de estas trabas para el retiro de los aportes es bastante evidente: no sólo la posibilidad de retirar el capital da a los trabajadores un poder que va más allá de su aporte de trabajo, sino que constituye un riesgo permanente para la estabilidad del patrimonio de la empresa.

Uno de los requisitos esenciales para obviar las dificultades señaladas es que el uso del capital constituya un costo de producción para la empresa y que ella pague un interés por el derecho a usar ese capital. Lamentablemente este requisito se cumple muy poco en las experiencias chilenas de autogestión: sólo Sotramet, una vez más, paga un 8 % sobre todo el capital que se emplea y las demás Sociedades de Responsabilidad Limitada no pagan absolutamente nada por el uso del capital; en cuanto a las Cooperativas de Producción, pagan a veces un interés por los aportes de capital a título individual, pero no pagan por el capital de propiedad colectiva. Esta es una razón más, como es evidente, para que los socios no se interesen particularmente por aumentar el capital colectivo.

La organización interna de las empresas es muy variada: mientras algunas cuentan con organismos representativos que están bien estructurados, funcionan correctamente y tienen buenos canales de información, existen otras en las cuales no hay

órganos de participación estructurados y la dirección es ejercida por representantes elegidos hace ya tiempo.

Lamentablemente los resultados socioeconómicos no son todavía bien conocidos, sin embargo uno de los logros más importantes de estas empresas ha sido poder reducir significativamente el abanico de remuneraciones. En un 40 % de los casos estudiados la relación entre las remuneraciones máximas y mínimas era igual o inferior a 3-1, lo que los sitúa al mismo nivel de la experiencia de Mondragón y en otro 30 % de los casos la relación era igual o inferior a 6-1. La distribución del ingreso es mucho más homogénea que en las empresas tradicionales ⁴.

Otro resultado digno de destacar es que, aparte de la creación de nuevas empresas, desde 1968 adelante las empresas existentes han aumentado permanentemente el número de personal empleado, en un porcentaje muy superior al crecimiento del empleo en la economía global. Más aún, hay indicadores de que las empresas se han propuesto positivamente no despedir trabajadores en períodos de contracción transitoria de la demanda. Esto significa que se ha reaccionado positivamente ante el peligro de cesantía y se ha logrado para los trabajadores la seguridad en el trabajo, lo que constituye una conquista fundamental ⁵.

El caso de SOTRAMET

A falta de otras informaciones socioeconómicas sobre el sector en su conjunto, creemos de interés reseñar los resultados de la empresa más exitosa del sector, SOTRAMET, que se dedica a fabricar artefactos domésticos a gas ⁶. En 6 años, de marzo 1968 a marzo 1974 el número de socios aumentó de 26 a 57 (120 %). La producción mensual de artefactos pasó de 250 a 850 (+ 240 %). La producción mensual, por trabajador, subió en 55 %. La remuneración mínima aumentó en 90 % (en términos reales) y la remuneración máxima en 27 %, lo que llevó las remuneraciones medias a un aumento de 81 %. Esta forma de progreso permitió, también, que la relación entre las remuneraciones máxima y mínima pasara de 5,6 a 3,78. Simultáneamente,

⁴Incluso algunos expertos se preguntan si las remuneraciones no son "excesivamente" homogéneas, teniendo en cuenta la mala distribución del ingreso en Chile; en efecto, la relativa homogeneidad puede significar para los trabajadores más especializados un gran sacrificio, si se consideran las remuneraciones alternativas que podrían recibir en empresas tradicionales.

⁵Sabemos que en ciertas empresas los trabajadores han preferido rebajarse los sueldos y salarios antes que aceptar que algunos de sus compañeros fueran despedidos: la solidaridad efectiva se ha convertido así en la base del éxito de la autogestión. Por otra parte, ante las coyunturas desfavorables, los trabajadores - sintiéndose solidariamente responsables - han extremado su iniciativa para hallar nuevos canales de producción y de venta.

⁶Respecto a esta experiencia, Cf. "Alcances sobre una experiencia de participación". Ficha de información laboral (ILADES-Santiago de Chile), N° 8, Enero-Febrero 1974, pp. 20-31.

los medios de producción se ampliaron en un 143 %, lo que implica una capitalización de un 16 % anual, que beneficia únicamente a los trabajadores.

Los notables resultados socio-económicos de esta pequeña empresa pueden atribuirse a una amplia participación y solidaridad de la comunidad de trabajadores, unida a la racionalidad de la organización. Esto nos lleva a preguntarnos cuál es la estructura orgánica de la empresa.

La autoridad máxima de la empresa la constituye la *Asamblea General de Socios*, que está integrada por la totalidad de los socios, con iguales derechos. A esta Asamblea le corresponde aprobar los estatutos y controlar su correcta aplicación. La Asamblea se reúne reglamentariamente una vez al mes, pero basta el acuerdo de 6 socios para citar a una Asamblea Extraordinaria. Además, los socios son informados diariamente de todas las diligencias y actividades que desarrollan los organismos de la empresa ⁷.

El *Consejo de Administración* es el organismo encargado por la Asamblea para dirigir la empresa y su acción sólo se somete a los estatutos y a los eventuales acuerdos de la Asamblea ⁸.

Existe un *Administrador General* o Gerente propuesto por el Consejo y ratificado por la Asamblea. A pesar de que goza de cierta autonomía en su labor técnica, debe mantener un contacto estrecho con el Consejo. De esta forma, como las decisiones resultan del mutuo acuerdo entre la opinión técnica del Administrador y la condición representativa del Consejo, resulta una dirección colegiada de gran eficacia. En efecto, gracias al Consejo el Administrador llega a conocer aspectos de la gestión que desconoce y que están en conocimiento de los trabajadores; por su parte, gracias a la participación, la dirección cuenta con el respaldo y adhesión de los trabajadores encargados de cumplir sus decisiones.

Como el Consejo asume la iniciativa en todos los asuntos de relaciones laborales, disciplina, sanciones y actividades de tipo social, el Administrador puede concentrarse en las cuestiones administrativas, técnicas, comerciales y financieras.

⁷Esto se realiza generalmente en el casino, a la hora del desayuno o almuerzo; la pequeña dimensión de la empresa facilita evidentemente la información y la participación.

⁸El Consejo está compuesto por 5 Directores titulares, y dos suplentes, elegidos por una elección democrática anual en la que cada socio tiene derecho a un voto. Los consejeros titulares sólo pueden desempeñarse como tales por dos periodos anuales consecutivos, para facilitar la rotación en los cargos.

Además de los organismos mencionados, existe un *Comité de Producción* integrado por los jefes de Sección y por el Jefe de Taller, quien lo preside. A este comité le corresponde la organización inmediata, planificación y control de la producción; interviene, también, en la contratación de nuevos socios trabajadores, en la distribución de cargos y ascensos, y en todo lo que se refiere a disciplina y seguridad. Las decisiones de este Comité son ratificadas por la Dirección Colegiada.

A fin de que el empeño por aumentar la productividad no vaya en desmedro de las personas, existe un *Comité Social* que no sólo proporciona su punto de vista al Comité de Producción, si no que se encarga de la formación social y doctrinal de los socios trabajadores así como de ciertos servicios ⁹.

Por último, existe también una *Junta de Vigilancia* ¹⁰ que es un organismo fiscalizador de los trabajadores dependiente directamente de la Asamblea; dispone de amplias facultades para la supervisión y control de los Comités, la contabilidad y la administración¹¹.

Como se ha visto a través de la descripción de los diferentes organismos, la participación de los trabajadores en la *gestión* es muy directa, sobre todo si se tiene en cuenta la pequeña dimensión de la empresa. Sin embargo se ha tratado de evitar un asambleísmo estéril, que debilitaría la autoridad y perjudicaría la eficiencia de la Dirección, *distinguiendo claramente* entre la línea ascendente de la representatividad - que va de la base a la cabeza y la línea ejecutiva, que desciende de la dirección a la base. Se ha tratado de superar un doble riesgo: por una parte el de una dirección que puede ser técnicamente perfecta, pero que no cuenta con la acogida y colaboración de los trabajadores debido a su falta de representatividad; por otra parte, el riesgo de que la base no siga a una cabeza que le sirva de unidad y de guía. Caer en uno u otro riesgo habría significado condenar la empresa al fracaso.

La participación en la gestión está íntimamente ligada a la *información* sobre la marcha de la empresa, su situación financiera, movimientos de fondos, planes a corto y largo plazo, etc. Sin embargo, la interacción es recíproca, porque la información no sería apreciada e interiorizada si los trabajadores no participaran en la gestión: sólo aquella información que hace posible influir en la transformación de las condiciones de trabajo y de vida es realmente valorada y resulta en definitiva eficaz.

⁹Existen diversos sub-comités responsables de Biblioteca, capacitación doctrinal y técnica, casino, centro deportivo, centro de divulgación artística, pulpería, policlínico, etc.

¹⁰A pesar de la coincidencia de nombre, este organismo tiene funciones muy diversas de las que cumple la Junta de Vigilancia Ausschtrat - en las empresas alemanas congestionadas.

¹¹Esta compuesto por tres representantes de los trabajadores elegidos por la Asamblea para un período de un año.

La participación en la gestión no sólo hace posible estimular la solidaridad y creatividad de los trabajadores, sino que les permite obtener diversos beneficios económicos y sociales. En primer lugar existe en SOTRAMET una evaluación de los cargos - según la cual se fijan las remuneraciones - que no depende básicamente del mercado, sino de criterios acordados por los propios trabajadores ¹².

Yendo más allá de las prácticas de la legislación chilena, se han igualado todas las asignaciones y gratificaciones, de manera que en este sentido ya no existen diferencias entre trabajadores manuales y no manuales ¹³. En segundo lugar, los trabajadores participan en la propiedad de la empresa, ya que los excedentes son invertidos en la empresa, pero contabilizados en cuentas personales de cada uno de los socios. A estas cuentas se les asegura una revalorización (según el Índice de Precios al Consumidor) una renta anual del 8 % y participación en los excedentes. Como el capital no es retirable y tanto la renta como la participación se reinvierten, la empresa está segura de la estabilidad de su capital y los trabajadores no pueden ejercer presión amenazando con retirar sus fondos. ¿Cuál es entonces el beneficio económico de los trabajadores? El beneficio económico procedente de la propiedad social lo perciben los trabajadores al retirarse de la empresa, ya que - aunque no pueden retirar los fondos que han acumulado - éstos se siguen revalorizando y les proporcionan una renta vitalicia equivalente al 8 %, 10 % anual ¹⁴. En otras palabras, la propiedad de los medios de producción sigue siendo social y no se individualiza, pero proporciona a los trabajadores una pensión o jubilación adicional. Dado que la experiencia de SOTRAMET es muy reciente y limitada, no se ha previsto aún nada para el caso de que fallezcan tanto el trabajador como su cónyuge. En ese caso parecería lo más razonable, que este derecho a una renta se extinguiera cuando los hijos lleguen a la mayoría de edad ¹⁵.

Esta situación plantea, sin embargo, un problema a largo plazo, ya que los fondos que dieron origen a esta renta quedarían en la empresa y sería difícil fijar un criterio para asignarlo.

¹²La calificación de los socios es realizada anualmente por una comisión especial nombrada por el Consejo y la Asamblea, asesorada por los Comités Social y de Producción. Se toma en cuenta el desempeño productivo del trabajador (ponderación 5), su participación social dentro y fuera de la empresa (ponderación 5), su disponibilidad (ponderación 3) y los riesgos de su oficio (ponderación 1). La antigüedad se toma en cuenta mediante una bonificación especial progresiva que se concede cada 5 años.

¹³Por supuesto que esta igualdad se da también en el servicio de Casino, que proporciona desayuno y almuerzo a todos los trabajadores, y merienda a los que cumplen turnos especiales.

¹⁴10 % en el caso de los trabajadores casados y 8 % en el caso de los solteros o viudos. A la viuda de un trabajador que fallece se le asigna también un 8 %.

¹⁵Así lo prescribe la ley de Propiedad Social del Perú, excepto para el caso de los hijos incapacitados física o mentalmente (art. 134).

A pesar de este problema para el futuro y de otras dificultades presentes, lo importante es destacar que SOTRAMET ha abierto en forma original un camino que ha permitido no sólo una gestión eficaz de la empresa y beneficios económicos para sus socios, sino una dignificación de los trabajadores, transformados en sujetos de la historia.

Perspectivas para el futuro

Ante la realidad de las experiencias chilenas de autogestión uno puede preguntarse qué perspectivas tienen ellas de subsistir y desarrollarse. El sistema económico capitalista que impera actualmente en Chile no es el mejor marco, por decir lo menos, para que estas empresas puedan crecer. Tampoco se puede esperar que se desarrolle en los centros de decisión una sustentación ética y cultural que permita apoyar a estas empresas. No se puede, por lo tanto, esperar que surja en el país un sistema generalizado de autogestión. Sin embargo, existen algunas coyunturas favorables que pueden ser aprovechadas para que el sector autogestionado se consolide y crezca. Más aún, algunos de los técnicos que lo están apoyando creen que de aquí a 5 años se podría contar con 25.000 trabajadores en el sector, lo que daría a la experiencia grandes proyecciones ¹⁶.

La actual política económica considera que el Estado chileno tiene dimensiones excesivamente grandes, y ha ido deshaciéndose desde septiembre de 1973 de muchas empresas estatizadas por el régimen anterior o creadas anteriormente por organismos estatales. Estas empresas han sido devueltas a sus antiguos dueños u ofrecidas en venta a los particulares. Como estas ventas se hacen a veces a precios muy convenientes, los trabajadores podrían comprarlas. Una orden del Gobierno dispone que los trabajadores puedan mejorar sus ofertas después que todos los otros interesados se hayan pronunciado, lo que constituye una valiosa ventaja sobre los capitalistas particulares. Si estas posibilidades se aprovechan, el sector autogestionado podrá crecer notablemente ¹⁷.

Por otra parte, un estudio reciente ha demostrado que al 75 % de las empresas chilenas, en cada rama industrial, tienen niveles de eficiencia de menos de la mitad del que tiene el 25 % de las empresas restantes¹⁸. Esto significa que en el actual contexto de concentración industrial, el 75 % de empresas menos productivas tenderán

¹⁶La mentada experiencia de Mondragón agrupa solamente a 11.000 trabajadores.

¹⁷De hecho hay varias empresas que están actualmente en negociaciones. Una de ellas, la más grande, cuenta con 1.400 trabajadores abajo

¹⁸Patricio Meller, "Fronteras de eficiencia en la industria chilena", Instituto de Economía, Universidad Católica de Chile, 1974.

a desaparecer a menos que se unan entre sí, mejoren su tecnología y aumenten su productividad. Esta circunstancia puede ser aprovechada para constituir empresas autogestionadas. Como el nivel actual de salarios es muy bajo, las empresas de trabajadores podrían más fácilmente destinar una parte de los beneficios a la capitalización. En fin, el alto nivel de cesantía hace más viable que las empresas autogestionadas incorporen a los trabajadores especializados que necesitan.

A estos factores socioeconómicos pueden agregarse otros elementos favorables de tipo político e ideológico. El actual receso de los partidos políticos ha hecho que muchos técnicos puedan dedicar sus esfuerzos a apoyar, en forma directa, a las empresas de trabajadores. De hecho, muchas instituciones les han estado prestando algún tipo de colaboración ¹⁹. El Comité para la Paz, que opera fundamentalmente gracias a fondos aportados desde el exterior, ha creado ya más de 70 talleres para absorber cesantes, estructurándolos en forma de pequeñas empresas de autogestión; en esta tarea han confluído los esfuerzos de personas de distintas orientaciones ideológicas, pero decididas no sólo a resolver problemas inmediatos, sino también a crear empresas que puedan servir de pauta a otros trabajadores. En fin, la amplia corriente ideológica que apoya la autodeterminación de los trabajadores en las empresas sigue siendo vigorosa en Chile y constituye un sostén para estas experiencias ²⁰.

Sin embargo, el elemento más auspicioso que se puede detectar es la reciente creación, gracias a la ayuda externa, de un organismo financiero que esté al servicio de las empresas de autogestión. De hecho los bancos, privados o estatales, no se muestran inclinados a apoyar a estas pequeñas empresas y exigen garantías que los trabajadores no pueden proporcionar. Un organismo financiero puede constituir un elemento decisivo para la subsistencia y desarrollo de estas experiencias, sobre todo en la actualidad, cuando las pequeñas empresas pasan por graves dificultades. Ahora bien, existe el proyecto de que este organismo no se limite a una acción monetaria, sino que organice todo el sector autogestionado.

Este organismo cuyo control estará en manos de los trabajadores, se ocupará no sólo de aportar recursos financieros a las empresas ya existentes, sino también de transformar las ideas, iniciativas y oportunidades para formar nuevas empresas, en

¹⁹ Así, por ejemplo, se acaba de conseguir la personería jurídica para una de las organizaciones que agrupa a muchas de estas empresas, las Comunidades y Centros de Trabajo (C.C.T.). También se ha constituido recientemente el Instituto de Cooperativas de Trabajo (I.C.T.), destinado a apoyar la creación y gestión de este tipo de empresas.

²⁰ Como fruto de esta corriente debe considerarse, sin duda, la mencionada reforma de la ley de Cooperativas que, por primera vez, permite la existencia de socios que sólo aportan su trabajo.

nuevas unidades económicas. Se ocupará de implementar programas de capacitación para trabajadores que formen o puedan formar parte del sector y promoverá investigaciones que hagan posible un mejor conocimiento y extensión de estas empresas.

La mayor dificultad para poner en marcha este organismo han sido los conflictos ideológicos e institucionales. Entre las C.C.T. que promueven un esquema autogestionado que incluye la propiedad social del capital y la Federación de Cooperativas - el segundo organismo representativo - que deja un lugar al capital individual de los socios, las posiciones no han sido fáciles de conciliar. Las Comunidades y Centros de Trabajo insisten en que la autogestión puede "prostituirse" y señalan que la propiedad social de los medios de producción no sólo garantiza la estabilidad de los medios de producción, sino que impide que algunos trabajadores ejerzan un control sobre las empresas no ya fundadas en su aporte de trabajo, sino en los fondos que serían retirables; el principio cooperativo "a un trabajador, un voto" quedaría desvirtuado si se pudieran retirar los fondos individuales. Su planteamiento coincide con el de la ley de Propiedad Social actualmente vigente en el Perú. Los fondos asignados a trabajadores individuales deberían pasar a propiedad del organismo financiero cuando el trabajador y su cónyuge fallecieran y sus hijos llegaran a la mayoría de edad, lo que aseguraría la propiedad social.

Los cooperativistas replican que los trabajadores quieren percibir, en forma directa, su parte de los excedentes y que bastan las normas cooperativas para impedir que el retiro de los capitales individuales puedan poner en jaque a la empresa. Para evitar que a los nuevos socios se les exija contribuir con un capital imposible de aportar, bastaría con que a los socios antiguos se les asegurara una renta por los fondos ya reunidos; así no sería necesario que los nuevos hicieran aportes equivalentes a los antiguos.

Aunque la posición de las C.C.T. responde mejor al sentido pleno de la autogestión, la actual legislación chilena no las favorece. En efecto, la legislación sólo se refiere a las cooperativas y establece que los capitales colectivos no pueden ser retirados ni distribuidos, pero no admite que esos capitales colectivos sean contabilizados individualmente y se les asigne una renta. La forma jurídica adoptada por las C.C.T. les permite respetar la propiedad social, pero está sujeta al riesgo de que una mayoría ocasional de trabajadores cambie los estatutos de la empresa y distribuya individualmente el capital colectivo.

Es este conflicto ideológico e institucional el que ha dificultado la puesta en marcha del organismo financiero y coordinador, donde las dos corrientes deben estar representadas.

Las experiencias y la nueva sociedad

Sin embargo, más profundamente que el conflicto mencionado existe un problema que tiene relación con la sociedad global. En efecto, por limitada que sea esta experiencia y por pequeño que sea este sector, no puede consolidarse en forma estable si no lleva consigo el germen de una nueva sociedad; es el proyecto de futuro lo que da sentido al presente.

Cuando se hable de "capital arrendado" y de la necesidad de asignar un interés capital, queda subyacente el problema del valor-trabajo. En general los trabajadores chilenos consideran que la fuente del valor es el trabajo y que, por lo tanto, lo que se produce en las empresas pertenece a los trabajadores y no al capital. Este punto de vista lo sostienen, sea en forma intuitiva, sea por medio de una argumentación, según los casos, pero de cualquier manera no se inclinan a aceptar que al capital le *corresponda* una parte de los beneficios, ni siquiera un interés fijo. Eso no impide que acepten por necesidades prácticas arrendar capital o atribuirle un interés. Nos parece, sin embargo, que vale la pena clarificar el problema a fin de que el sistema de autogestión, que incluye la atribución de un interés al capital, se asiente sobre bases más sólidas.

Creemos que la teoría del valor-trabajo, y la noción de plusvalía incluida en ella, es válida en términos generales. Ella permite explicar la formación de los precios en una economía de mercado: en último término es el trabajo (útil) invertido en producir los bienes lo que determina su valor. De ahí que se pueda establecer como un principio de la distribución de los bienes la norma "a cada uno según su trabajo". Pero es necesario no confundir esta norma ética con la teoría económica que la sustenta. De hecho la norma sobrepasa el nivel económico y pretende contribuir a establecer la justicia en la distribución de los bienes. Ahora bien, la justicia en la distribución puede regirse - y de hecho se rige por otros principios aparte del señalado. Existe un principio superior conforme al cual los bienes deben ser distribuidos: "a cada uno según sus necesidades". En términos del pensamiento social cristiano este principio se ha formulado más bien como "la destinación universal de los bienes". De hecho, aún en las sociedades capitalistas este principio tiene cierta vigencia práctica: es así como la asignación familiar, por ejemplo, se otorga según las necesidades de cada trabajador y no según el trabajo que él ha efectivamente realiza-

do. Lo mismo puede decirse de ciertos servicios fundamentales como la salud, la educación, etc., en la medida en que sean gratuitos: son bienes que se entregan conforme a las necesidades del trabajador y no en proporción a su trabajo.

Lo importante de la observación anterior es mostrar que aún en sociedades más avanzadas, e incluso en los aspectos más avanzados de las economías capitalistas, existe una plus-valía del trabajo que es retenida por la sociedad y distribuida según las necesidades de todos los ciudadanos. En otras palabras, el principio "a cada uno según su trabajo" no es absoluto y de hecho queda subordinado a otro principio superior.

Si se admite que ese principio no es absoluto, también se puede admitir que sea complementado con otro principio según el cual todo esfuerzo útil a la sociedad, aunque no sea trabajo, merece ser recompensado; expresado en una frase, podría formularse así: "a cada uno según su esfuerzo (socialmente útil)". Ahora bien, el ahorro constituye precisamente un esfuerzo socialmente útil. Se trata de postergar un consumo, lo que implica una privación temporal y un riesgo para el futuro (el trabajador que ahorra podría, en un caso límite, morir sin haber compensado de alguna manera esa privación). Esa postergación del consumo es útil a la sociedad, porque le permite producir o adquirir bienes de capital, con lo cual aumenta la productividad del trabajo.

Así, pues, la atribución de un interés al capital no implica reconocer que el capital produzca valor sino simplemente aplicar el principio "a cada uno según su esfuerzo (socialmente útil)". En el caso límite de una sociedad ideal en el que la autogestión estuviera plenamente extendida, no debería desaparecer el interés del capital, ya que esto sería negar una justa compensación a la postergación del consumo. Lo que sí debería desaparecer sería cualquier capital privado que no proviniera directamente del trabajo. En este sentido, los ahorros de los trabajadores deberían poder traspasarse, en caso de fallecimiento, solamente a la esposa y luego a los hijos hasta su mayoría de edad; posteriormente deberían adjudicarse a la sociedad.

Las consideraciones preponderantemente éticas que hemos expuesto pueden complementarse con algunas observaciones económicas (que también tienen implicaciones éticas). Uno de los objetivos fundamentales de la economía es aumentar la cantidad de bienes disponibles para el conjunto de la sociedad. Ahora bien, una de las maneras de aumentar esos bienes es mejorar la productividad del trabajo mediante la utilización de mejores medios de producción. La obtención de estos medios requiere capital, requiere ahorro, y como normalmente el capital es un bien es-

caso resulta conveniente económicamente otorgar un estímulo que permita reunir capital y mejorar la productividad del trabajo.

Que estas consideraciones no son meras especulaciones en el aire lo prueba el hecho de que aún los países socialistas se han implementado políticas económicas que premian con un interés el ahorro de los trabajadores. En este aspecto los países socialistas no aplican el principio "a cada uno según su trabajo".

Pero estas políticas económicas tienen además otras implicaciones éticas. Si se aplicara simplemente el principio "a cada uno según su trabajo", partiendo de la consideración que el capital no produce valor, se verían enormemente favorecidos aquellos trabajadores que pudieran utilizar grandes medios de capital, ya que su productividad es mucho mayor. Sin embargo, si ellos tienen que pagar intereses por el capital que utilizan, esta ventaja relativa se reduce y se pueden conseguir capitales para que sean empleados por trabajadores más desfavorecidos. Se facilita así la atribución de remuneraciones más igualitarias a los trabajadores.

Creemos, por último, que la experiencia del mundo capitalista ha llevado a muchos a malinterpretar el origen del capital, generando así posiciones ideológicas rígidas que terminan por convertirse en trabas para la acción práctica. Si bien es cierto que la mayor parte del capital en los países capitalistas proviene de "trabajo no remunerado", también lo es que al menos una parte proviene de "trabajo remunerado ahorrado", es decir, de una postergación del consumo. En la medida en que el capital sea eso, un esfuerzo socialmente útil, resulta éticamente justificado y económicamente conveniente atribuirle un interés.

Si se aceptan las consideraciones anteriores se podrá admitir también que una sociedad autogestionada, en la que se paga un interés al capital, puede ser más justa que otras formas de sociedad no-capitalistas. Aceptar esto implica que se asume la autogestión no sólo como un modo de producción coyunturalmente útil para los trabajadores chilenos, sino también como un elemento fundamental para la creación de una nueva sociedad. Un elemento fundamental, sólo uno, que no puede ser desvinculado de otros tan fundamentales como él: la propiedad social de los medios de producción y la planificación democrática. Esta trilogía autogestión, propiedad social y planificación democrática merecería un análisis más detallado, pero esto nos llevaría lejos del tema de estas consideraciones. Aquí sólo hemos pretendido justificar, ética y económicamente, uno de los aspectos que constituye un sistema de autogestión: la atribución de interés al capital, elemento fundamental en la sociedad del futuro.

De la unidad de los trabajadores chilenos en torno a la nueva sociedad que desean construir dependerá el que un día ella llegue a ser una realidad.

Referencias

- *Anónimo, AUTOGESTION Y DESARROLLO. - Santiago, Chile, Editorial del Pacífico de IDEP. 1973;
- *Trivelli, Pablo, ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LAS COOPERATIVAS INDUSTRIALES DE MONDRAGON. 10 - Santiago de Chile, Chile, EURE. 1974;
- *Anónimo, FICHA DE INFORMACION LABORAL. 8. p20-31 - Santiago de Chile, Chile, ILADES. 1974;
- *Meller, Patricio, FRONTERAS DE EFICIENCIA EN LA INDUSTRIA CHILENA. - Santiago de Chile, Chile, Instituto de Economía, Universidad Católica de Chile. 1974;