

JOSE MIGUEL SANCHEZ MOLINERO

La empresa autogestionada en una economía de mercado

INTRODUCCION

En este trabajo se analizan los principales problemas relativos al papel de la empresa autogestionada o cooperativa de trabajadores¹ en el contexto de una economía de mercado. En concreto, el artículo se plantea dos tipos de cuestiones. En primer lugar se abordan las preguntas siguientes: ¿A qué se debe el escaso éxito de las cooperativas de trabajadores? ¿Se trata de un defecto intrínseco de las mismas o más bien de obstáculos externos, impuestos por un medio hostil? En busca de respuestas se exploran las teorías sobre el origen de la empresa y sobre el mercado de capitales. La conclusión a que se llega es que no existen elementos suficientes para sostener que la organización cooperativa es intrínsecamente ineficiente. En segundo lugar se analiza el comportamiento de la cooperativa de trabajadores de acuerdo con la hipótesis de la maximización del ingreso por trabajador. Para ello se pasa revista a los intentos más significativos de modelización en este terreno. Finalmente se discuten las principales insuficiencias de la teoría de la autogestión y se hacen algunas sugerencias de política económica.

El artículo está organizado en dos partes. La primera se ocupa del problema del origen y de la supervivencia de la cooperativa de trabajadores. Y la segunda se centra en el análisis formal del comportamiento de la misma y en las insuficiencias de dicho análisis. Las conclusiones se encuentran, como es usual, al final del trabajo.

1. Ambas expresiones son usadas como sinónimos en este artículo.

I. OBSTACULOS PARA LA CREACION Y PARA LA SUPERVIVENCIA DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

Características de la empresa autogestionada

La primera tarea que nos planteamos es la de definir la empresa autogestionada. Entendemos por tal aquella empresa que cumple² las características siguientes:

En primer lugar, el control está enteramente en manos de los trabajadores. No es necesario que éstos tengan que decidir en grupo sobre todas y cada una de las cuestiones de organización, política interna, etc. Pero sí hace falta que los trabajadores tengan poder para establecer las grandes líneas de actuación de la empresa y los criterios con arreglo a los cuales se va a distribuir el excedente. Asimismo, la asamblea de trabajadores ha de tener acceso a toda información que llegue a la empresa y ha de tener poder fiscalizador dentro de la misma.

En segundo lugar, el gobierno de la empresa se ajusta al principio democrático de “un hombre, un voto”. Esto significa que el poder de decisión está desligado de la propiedad. No existe una correspondencia directa entre poder de voto y aportación patrimonial, como ocurre, por ejemplo, en las sociedades anónimas. Esto no quiere decir, sin embargo, que a los miembros de una cooperativa no se les pueda exigir una aportación de capital. De hecho se les suele exigir casi siempre, e incluso es posible que sea una aportación considerable. Sin embargo, la cuantía de la misma no otorga en ningún momento privilegios especiales.

Evidentemente esta definición responde a un tipo ideal. En la práctica podemos encontrar aproximaciones más o menos cercanas. En un extremo bastante lejano están las sociedades “capitalistas” con participación obrera en el Consejo de Administración. Otra variante algo más afín a la empresa autogestionada es la sociedad profesional al modo de las formadas por médicos, abogados, artistas o miembros de ciertas profesiones “manuales”. En tales casos podemos decir que la empresa está controlada por los trabajadores. Sin embargo, este control está todavía estrechamente ligado a la propiedad de ciertos activos. No obstante, cuando los accionistas son a la vez los trabajadores de la empresa y

2. Esta definición se ajusta en líneas generales a la utilizada por Vanek (1970). Ignoramos sin embargo ciertos elementos de la definición de Vanek, tales como la ausencia de derechos individuales de propiedad distintos a los de usufructo. En la obra de Vanek tales requisitos tienen sentido ya que lo que él pretende explicar es el funcionamiento de un sistema económico formado *íntegramente* por cooperativas de trabajadores.

cuando todos ellos han aportado valores similares, la sociedad se parece mucho a una cooperativa de trabajadores.

A nosotros nos interesa ante todo analizar el comportamiento de la empresa autogestionada para compararlo con el de la empresa "capitalista" convencional. Sin embargo, antes de analizar alguna de las hipótesis concretas que se han formulado en este terreno, conviene que nos planteemos un par de cuestiones previas. Primero, ¿por qué asume la empresa un tipo de organización y no otro?; y segundo ¿por qué son tan poco frecuentes las cooperativas de trabajadores?

Esto nos lleva a las teorías sobre el origen de la empresa, relacionadas principalmente con los nombres de Frank Knight (1966), Ronald Coase (1937) y Armen Alchian y Harold Demsetz (1972). A continuación veremos qué es lo que tales teorías nos dicen sobre las cooperativas de trabajadores.

Aversión al riesgo y cooperativas de trabajadores

De las teorías en cuestión, la de Knight es la menos explícita en este terreno. Para Knight la figura del empresario está asociada con una mayor propensión al riesgo. De acuerdo con esta idea los individuos con más aversión al riesgo tenderán a trabajar por cuenta ajena y los más arriesgados tenderán a ser empresarios.

La idea de Knight es simple y atractiva. No obstante, si se medita un poco sobre ella resulta bastante imprecisa.

Primeramente, no sabemos muy bien si lo que caracteriza al empresario es su mayor propensión a aceptar riesgos en general o cierto tipo de riesgos en particular. Muy a menudo se habla del empresario en un sentido que parece sugerir la segunda alternativa. Esto ocurre cuando la idea shumpeteriana del empresario como agente especializado en descubrir oportunidades rentables de inversión se mezcla con otras nociones referentes a la actitud de los empresarios con respecto al riesgo. Podemos pues interpretar la idea de Knight en ese sentido restringido. Sin embargo, debemos ser conscientes de que se trata de una noción muy nebulosa y muy poco útil. ¿Qué tipo de riesgos en concreto son los que el empresario está más capacitado para aceptar? ¿En qué ocasiones será rentable actuar de manera arriesgada y en qué ocasiones de manera cautelosa? No es admisible que se nos responda que el empresario es precisamente quien sabe discernir ambos tipos de ocasiones. Esto sería lo mismo que decir que el empresario es quien sabe aceptar los riesgos como tal. Caemos pues en una definición circular.

También podemos interpretar que el empresario se caracteriza por una mayor propensión al riesgo en un sentido general. Esto nos llevaría

a esperar que los empresarios fuesen más propensos que otros grupos de la población a dilapidar grandes fortunas en los casinos de juego, cosa que no suele ocurrir. Al menos no existe ninguna evidencia en el sentido de que los empresarios se arruinen con más frecuencia en el juego que otras clases de individuos.

De todos modos si aplicamos la idea de Knight a las cooperativas de trabajadores, llegamos a una conclusión obvia: el obstáculo principal para la creación de cooperativas estriba en la aversión al riesgo de los trabajadores. Hay que suponer que éstos, tanto individualmente como en grupo, carecen de la disposición adecuada para aceptar los riesgos que conlleva la fundación, el control y la gestión de la gran mayoría de las empresas.

Es claro que la aversión absoluta al riesgo depende de la renta de cada uno. En otras palabras, ante una misma apuesta, los individuos pobres suelen adoptar posturas más cautelosas que los ricos. Por esto cabe esperar que los trabajadores, individualmente considerados, tengan una aversión absoluta al riesgo mayor que los capitalistas. Por otra parte, es claro que la cooperativa de trabajadores distribuye entre todos sus miembros el riesgo de pérdida. En este sentido la cooperativa actúa del mismo modo que la sociedad anónima. Sin embargo, la primera tiene ciertas desventajas con respecto a la segunda a la hora de afrontar riesgos. Ello se debe a que (a) los miembros de la cooperativa son, por lo general, más pobres que los accionistas de la sociedad; y (b) los accionistas pueden protegerse diversificando sus inversiones en distintas sociedades, en tanto que los cooperativistas no pueden, por lo general, distribuir su trabajo entre distintas ocupaciones³. Este tipo de razones puede explicar, si no totalmente al menos en parte, la falta de éxito de las cooperativas de trabajadores.

No obstante lo dicho, es evidente que la explicación dada no tiene nada que ver con cuestiones de eficacia. No estamos diciendo que la empresa autogestionada funcione peor o que produzca con mayores costes. Únicamente estamos afirmando que, de acuerdo con la idea de Knight, la empresa autogestionada no logra reunir el suficiente impulso por la cautela con que actúan los trabajadores. O bien, simplemente, que éstos prefieren vender su fuerza de trabajo a un precio seguro a asumir los riesgos que conlleva el actuar en grupo como empresarios. En el fondo del argumento subyace una cuestión distributiva. En otras palabras, las cooperativas de trabajadores no surgen porque éstos son lo bastante pobres como para no atreverse a afrontar los riesgos que conlleva su puesta en marcha.

3. MEADE (1972) parece sugerir que esta segunda razón es en realidad la causa principal de la posición subordinada del trabajo frente al capital en la empresa capitalista moderna.

De todos modos, buscar el origen de la empresa, bien sea capitalista o autogestionada, en las actitudes de los empresarios y de los trabajadores ante el riesgo parece ser un enfoque demasiado estrecho. Un punto de vista alternativo (aunque no necesariamente en conflicto con el anterior) es el basado en la idea de información imperfecta. En esta noción se basan el enfoque de Coase y el de Alchian y Demsetz, que vamos a discutir a continuación.

Los costes de transacciones y el origen de la empresa

El enfoque de Coase se basa en la idea de que existen importantes costes de transacciones asociados con el funcionamiento de los mercados. Por ejemplo, la realización de cualquier intercambio a través de un mercado suele requerir, en un mundo lleno de incertidumbre, costes de búsqueda, negociación, etc. Sin embargo, en algunos casos es posible reducir tales costes, sustrayendo ciertas actividades a la negociación continua que requiere el mercado. Tales actividades son puestas entonces bajo el control de un individuo determinado, al cual se llama empresario, y al cual se reconoce el derecho de asignar recursos. Es decir, a este individuo se le permite que decida en cuestiones que, de otro modo, serían resueltas a través del mecanismo impersonal del mercado. Esta es la idea fundamental de la teoría de Coase sobre el origen de la empresa.

Se supone naturalmente que la suplantación del mecanismo del mercado por otro basado en decisiones personales de carácter aparentemente coercitivo se produce porque es eficiente. En términos generales, esto quiere decir que las partes involucradas obtienen ganancias de bienestar como consecuencia del cambio.

Este proceso se podría ilustrar con el caso histórico de la transformación de la industria textil a domicilio en industria fabril, en los comienzos de la era capitalista. De acuerdo con el punto de vista de Coase, habría que pensar que la organización de la producción textil en fábricas permitió alcanzar un mayor grado de eficacia. Podemos pensar, por ejemplo, que la nueva organización permitió regularizar el flujo de producción ajustándolo en mayor medida al flujo de demanda. También cabe pensar que las fábricas permitieron un mejor aprovechamiento del tiempo, o incluso un ahorro de materia prima en la medida en que los tejedores a domicilio podían sustraer una parte de la misma para su propio uso. Por razones de este tipo, se supone, la producción fabril se hizo menos costosa que la generada por la industria a domicilio y acabó por desplazar a esta última. Durante todo este proceso, se supone también, los trabajadores aceptaron voluntariamente su transformación en mano de obra asalariada, atraídos por los salarios relativamente altos que ofre-

cía la industria.

Esta no es desde luego la única manera en que cabe interpretar la historia de los comienzos del sistema fabril. Ni siquiera se trata de la interpretación más verosímil⁴. No obstante, y esto es lo que nos interesa aquí, es una explicación consistente con la teoría de Coase. En definitiva, lo dicho en el párrafo anterior nos da *una* explicación de por qué las fábricas llegaron a suplantar a un mercado; un mercado que regulaba las relaciones entre dos figuras empresariales independientes: el comerciante que adelantaba materia prima, recibía el producto terminado y lo comercializaba y el artesano independiente que recibía las materias primas y las transformaba.

La teoría de Coase deja sin explicar muchos aspectos de la empresa. Por ejemplo, no nos dice por qué el empresario recibe el excedente como retribución y no un salario fijo. Y, desde luego, tampoco nos dice mucho sobre cuál va a ser el tipo de organización adoptado por la empresa. Simplemente se limita a sugerirnos que la organización que se adopte va a ser, por lo menos a largo plazo y en la medida en que actúen las fuerzas de la competencia, la más eficiente.

Más adelante haremos una crítica detallada de este punto de vista. De momento nos limitamos a reconocer que ofrece una base para explicar por qué las cooperativas de trabajadores son tan poco frecuentes y por qué sobreviven con tanta dificultad. Así pues, cabe pensar que la creación y el funcionamiento de tales empresas exigen unos costes de transacciones tan altos que éstas resultan ineficientes. En esto podría residir, en principio, la razón de su escaso éxito.

Costes de transacciones y empresas autogestionadas

¿Qué tipo de costes de transacciones son los que pueden impedir la formación y el buen funcionamiento de las cooperativas de trabajadores?

Es indudable que la creación de una cooperativa requiere de un esfuerzo organizativo muy especial. Alguien tiene que buscar a los cooperativistas potenciales, reunirlos, y ayudar a que se pongan de acuerdo. A esto hay que agregar toda una serie de esfuerzos encaminados a la captación de clientes, la creación de conexiones con los abastecedores, etc. Ahora bien, al contrario de lo que suele ocurrir en las empresas capitalistas, el organizador de una cooperativa no tiene, por lo general, posibilidades claras de capitalizar todos los rendimientos imputables a su es-

4. La crítica más convincente a la interpretación anterior puede encontrarse en MARGLIN (1974).

fuerzo. Indudablemente, éste puede ser un factor que impida en algunos casos la creación de cooperativas.

Esto es, además, algo consistente con un hecho generalmente observado. Y es que muchas de las cooperativas existentes están asociadas en su origen a iniciativas de carácter más o menos filantrópico. Así, tras la historia de muchas cooperativas, se encuentran a menudo los esfuerzos desinteresados de capitalistas benevolentes, líderes políticos o sindicales, o personalidades religiosas. De todos modos, parece ser que alguien tiene que esforzarse, hasta cierto punto de manera gratuita o altruista, para poner en marcha una cooperativa de trabajadores.

En un mundo de egoísmo perfecto esta razón podría explicar por qué tales empresas no surgen más a menudo. Sin embargo, ni siquiera en un mundo de esa índole, habría razones suficientes para creer que las formas cooperativas de organización han de ser necesariamente ineficaces y raras en su ocurrencia. De todos modos, no vivimos en un mundo de egoísmo perfecto. Y esto quiere decir que esas formas de organización pueden tener muchas más oportunidades de materializarse.

Hasta qué punto es éste un factor decisivo para explicar el escaso desarrollo de las cooperativas de trabajadores es una cuestión empírica difícil de dilucidar. Aunque la puesta en marcha de tales cooperativas pueda requerir ciertas dosis de esfuerzo desinteresado, el desarrollo de las mismas se ve obstaculizado por otras razones. Por ejemplo, por razones referentes al mercado de capitales a las que nos referiremos más adelante. Es imposible pues determinar a priori la importancia relativa de cada tipo de obstáculos.

De todos modos, conviene hacer una aclaración. Parece ser verdad que tras la historia de un gran número de experiencias cooperativistas se encuentran algunos esfuerzos desinteresados o filantrópicos. Sin embargo, esto se refiere por lo general a iniciativas de carácter muy amplio, las cuales, cuando tienen éxito, dan lugar a un proceso en el que van surgiendo multitud de empresas cooperativas. Una vez puesto en marcha el proceso, la creación de las nuevas empresas no parece requerir cantidades apreciables de altruismo. Un buen ejemplo de ello lo podemos encontrar en el grupo Mondragón, reconocido habitualmente como una de las experiencias cooperativas de mayor éxito, en Europa por lo menos. La historia⁵ de los orígenes del grupo está vinculada a los esfuerzos organizadores de una personalidad religiosa, el sacerdote vasco D. José María Arizmendi, y por supuesto a unos factores culturales y sociales muy complejos en los que no vamos a entrar aquí. Sin embargo, el desarrollo posterior del grupo no difiere apreciablemente del de las empresas capitalistas con éxito. De ningún modo resulta evidente que las empre-

5. Una buena sinopsis de la historia del grupo puede encontrarse en OAKESHOTT (1978).

sas del grupo Mondragón estén basadas en el altruismo más que cualesquiera otras empresas.

Otro ejemplo de costes de transacciones que puede afectar al buen funcionamiento de las cooperativas de trabajadores tiene que ver con las decisiones colectivas. Como a este problema nos referiremos más adelante, lo vamos a pasar aquí por alto. De todos modos, conviene señalar algo importante. La organización cooperativa tiene, como todo, sus ventajas y sus inconvenientes. Y un inconveniente puede ser el coste relativamente alto de las decisiones colectivas. Sin embargo, cualquier juicio sobre la eficacia, o la deseabilidad en general, de este tipo de organización ha de tener en cuenta tanto los inconvenientes como las ventajas. Eso es precisamente lo que nosotros deseamos hacer, y lo que haremos al final de este artículo.

El empresario - monitor

Vamos ahora a analizar la teoría de Alchian y Demsetz sobre el origen de la empresa, con el fin de ver qué nos dice sobre las cooperativas de trabajadores.

Esta teoría puede considerarse como la "continuación natural" de la de Coase. Para Alchian y Demsetz el problema central de toda la organización de la empresa tiene dos aspectos paralelos. Por una parte se trata de medir la productividad de cada input. Por otra, se trata de distribuir las recompensas de modo óptimo. Es decir, tratando de crear una estructura de incentivos capaz de inducir a cada individuo a colaborar al máximo en las tareas de la empresa.

La medición de las productividades individuales es un problema grave siempre que hay trabajo en equipo. En tales casos es normalmente difícil determinar qué parte del resultado global es atribuible a cada uno de los componentes del equipo. Y esto a su vez puede tener consecuencias especiales desde el punto de vista del comportamiento de los distintos componentes. Así pues, es fácil que cada individuo tienda a reducir su esfuerzo en la medida en que piense dos cosas: primero, que su remuneración no se va a ver afectada, aunque su esfuerzo individual disminuya; y segundo, que toda inhibición de esfuerzo por parte de un individuo aislado es difícilmente detectable.

Todo esto puede llegar a ser un obstáculo grave para el desenvolvimiento de la empresa, si no existe una supervisión adecuada. En realidad, no puede esperarse que cada miembro del equipo se dedique a vigilar a los otros para que éstos no se inhiban. La labor de vigilancia mútua puede resultar demasiado costosa. En tales circunstancias la introducción de un empresario - monitor puede concebirse como un intento de

resolver los problemas de vigilancia y de imputación a través de una figura especializada.

Se plantea además el problema de cómo diseñar una estructura de incentivos que garantice que todo el mundo colabora y que nadie trata de inhibir su esfuerzo.

Parece razonable pensar que el principio de la remuneración según la productividad marginal resolverá el problema de cómo retribuir a los miembros del equipo, una vez superados los problemas de imputación y vigilancia. Pero ¿qué es lo que garantiza que el empresario va a cumplir con su misión como monitor?

Alchian y Demsetz dan un paso adelante al afirmar que esto se logra reconociendo al empresario -monitor el derecho de propiedad sobre el excedente generado por la empresa.

Uno se pregunta: ¿por qué razón ha de ser residual la remuneración del empresario para que su labor resulte eficaz? Alchian y Demsetz no proporcionan en realidad ninguna respuesta convincente a esta pregunta. De hecho, para ellos la idea de que el derecho a la renta residual garantiza una monitorización eficaz es tan solo un "supuesto auxiliar" en el contexto de su teoría⁶.

Participación de los beneficios y cooperativas en la teoría de Alchian y Demsetz

La teoría, así planteada, choca con ciertos hechos elementales. Es notorio, por ejemplo, que ciertas empresas reconocen a sus empleados una participación más o menos amplia en los beneficios. Esto ocurre a menudo con las empresas de producción cinematográfica, por citar sólo un caso. Ante dificultades como ésta, el análisis de Alchian y Demsetz tiene forzosamente que recurrir a hipótesis ad hoc, las cuales pueden resultar muy razonables, pero, evidentemente, restan generalidad a la teoría.

Así por ejemplo se nos dice que la participación en los beneficios es tanto más probable cuanto más difícil resulta de correlacionar la productividad de cada miembro del equipo productivo con su comportamiento observable. "En el trabajo 'profesional' y 'artístico', la observación de las actividades de un individuo no proporciona una buena indicación acerca de lo que él está realmente haciendo con su cerebro... Como resultado los inputs artísticos y profesionales... tendrán un mayor grado de autonomía en lo que respecta a su comportamiento individual. Cuando la supervisión de los inputs es relativamente costosa o

6. Véase FURUBOTN y PEJOVICH (1974) p. 314.

inefectiva... pero, a pesar de todo, el esfuerzo de equipo resulta más productivo que la producción separada con intercambio a través de los mercados, se desarrollará una tendencia para la utilización de esquemas de participación en los beneficios”⁷.

Lo que se ha dicho respecto a la participación en los beneficios es directamente aplicable a las cooperativas de profesionales y artistas. Y también se podrían justificar con argumentos igualmente ad hoc las cooperativas formadas por agricultores, artesanos y miembros de las profesiones “manuales”.

En estos últimos casos, que Alchian y Demsetz no analizan explícitamente, parece ser que sí hay una correlación clara entre el comportamiento *observado* del individuo y su productividad. ¿Por qué pues se organizan en empresa cooperativa en lugar de trabajar como asalariados bajo un monitor con derecho pleno sobre el excedente? Las hipótesis ad hoc en situaciones de este tipo podrían ser varias. Por ejemplo, si el equipo es muy pequeño, la vigilancia mútua puede no ser demasiado costosa; o bien, el grado de interdependencia es muy escaso y el output individual resulta fácilmente mensurable. Todo esto puede permitir renunciar a la figura del monitor sin pérdidas de eficacia. Por otra parte, pueden existir economías de escala o de localización que aconsejen agrupar los recursos individuales bajo un esquema más o menos igualitario de gestión y participación en los beneficios.

Fuera de estos casos especiales y más o menos periféricos dentro de un sistema económico moderno, la teoría de Alchian y Demsetz no reconoce ningún espacio para las empresas cooperativas. Si tales empresas existen y se mantienen en sectores que no sean los arriba mencionados, esta teoría aduciría que ello se debe a restricciones políticas o a razones fiscales. Hay que suponer que tales factores crean incentivos favorables al sistema cooperativo a pesar de no estar éste económicamente justificado. Sin esos obstáculos se supone que las empresas cooperativas tenderían a desaparecer.

Para Alchian y Demsetz la superioridad en términos generales de la organización “capitalista” sobre la “cooperativa” es evidente. La razón que se nos da es que, de no ser así “... la participación de los empleados en los beneficios hubiese ocurrido con más frecuencia en las sociedades occidentales donde tal modo de organización no está prohibido ni es preferido políticamente”⁸.

Volvemos pues a la idea de que sólo las instituciones eficientes sobreviven. Desde luego, esta concepción sólo es verdadera en el contexto de un modelo en el que los comportamientos individuales han sido drás-

7. Véase FURUBOTN y PEJOVICH (1974) p. 314-15.

8. Véase FURUBOTN y PEJOVICH (1974), p. 315.

ticamente simplificados e idealizados. Nos referimos naturalmente al modelo de equilibrio general competitivo. Sin embargo, es dudoso que las propiedades ideales de dicho sistema se puedan generalizar a situaciones cuyo rasgo más característico es la falta de información perfecta y los continuos cambios dinámicos.

En un mundo que no satisface los requisitos ideales del modelo competitivo, el interés privado puede generar instituciones eficientes, pero también puede dar lugar a concentraciones de poder, monopolios, etc., que a menudo se consolidan en situaciones permanentes. Y cabe pensar que muchas instituciones, potencialmente eficientes, pueden ver su desarrollo impedido por el de otras instituciones más o menos aberrantes.

El escaso desarrollo de la empresa autogestionada a lo largo de la historia del capitalismo puede ser un ejemplo de esto. Existen, como ya hemos visto, obstáculos de carácter distributivo que impiden o frenan el desarrollo de este tipo de empresas. También hemos discutido otra clase de obstáculos referentes a los costes de organización. A continuación nos vamos a referir a una clase de barreras que tienen su origen en el mercado de capitales.

El mercado de capitales y las cooperativas de trabajadores: el problema de las garantías

Pocas dudas caben sobre el hecho de que los mercados de capitales son, y han sido, por lo general, imperfectos. En apariencia los mercados crediticios son casi siempre mercados "de vendedores", con los compradores sujetos a racionamiento. A menudo esto se puede deber a la existencia de controles legales sobre los tipos de interés. Sin embargo, aun cuando no hay tipos máximos de legislados, la observación más inmediata parece indicar que no todos los que desean crédito (estando dispuestos a pagar los tipos de interés habituales) pueden ver sus demandas satisfechas.

Una interpretación de este fenómeno, consistente con la teoría de los mercados competitivos, podría formularse en los siguientes términos:

Aunque lo parezca, no existe una demanda de crédito insatisfecha. Lo que ocurre es que los individuos que aparentemente desean un crédito y no lo consiguen pertenecen a un grupo de riesgo alto desde el punto de vista del prestamista. Tales individuos no pueden ofrecer garantías suficientes porque carecen de los activos adecuados y eso los coloca en una posición de riesgo alto. Esto quiere decir que, para obtener crédito en tales condiciones, tendrían que estar dispuestos a pagar tipos de interés superiores a los observados. Por tanto, el precio relevante para estos

individuos no es el observado, sino otro más alto. Cabe pues pensar que a ese precio más alto su demanda se hace cero.

En definitiva, todo esto quiere decir que, si tenemos en cuenta adecuadamente el riesgo y siempre que no haya controles sobre los tipos de interés, no va a haber demandas de crédito insatisfechas. Además, la estructura de los tipos de interés tenderá a reflejar las diferencias de riesgo, tanto las relacionadas con condiciones “subjetivas” de los prestatarios (garantías), como las relacionadas con condiciones “objetivas” de los préstamos (cuantía, formas de pago, incertidumbre de los resultados de las inversiones, etc.).

No nos sorprende desde luego que el mercado libre discrimine en los precios del crédito según el riesgo. Sin embargo, tan pronto como tenemos en cuenta este factor, hemos de poner en tela de juicio una de las propiedades básicas de la asignación competitiva de los recursos. Nos referimos a la cuestión de si las diferencias de precio entre unos bienes y otros reflejan o no diferencias en el coste oportunidad social. En el caso que nos ocupa existen razones para pensar que la evaluación privada del riesgo no tiene por qué coincidir con la evaluación social del mismo. En concreto, la primera tiende a introducir un sesgo en contra de los individuos de bajos recursos.

Imaginemos por ejemplo dos individuos, A y B, con distinta dotación de riqueza, que demandan un mismo tipo de crédito para financiar dos proyectos similares. Ambos individuos han realizado los cálculos de valor presente correspondientes y han estimado unos flujos de renta neta similares en valor esperado y en dispersión de resultados. Evidentemente, el riesgo “objetivo” de ambos proyectos es el mismo⁹. No obstante, desde el punto de vista del banquero, el proyecto del individuo A (el más rico) es el menos arriesgado. Esto se debe a que, en caso de ir mal el proyecto, el individuo A puede responder con sus bienes en tanto que el otro no. Es claramente racional desde el punto de vista privado la preferencia por el primer prestatario. Sin embargo, no existe ninguna razón para considerar preferible un proyecto a otro desde el punto de vista social. En ambos casos se está poniendo en juego un mismo volumen de recursos y en ambos casos se esperan obtener resultados similares. Las ganancias o pérdidas serán de idéntica cuantía independientemente de quien las reciba. Los dos proyectos difieren tan solo en sus efectos distributivos. No se puede decir que asignar recursos a un proyecto sea más eficiente, desde el punto de vista social, que asignarlos a otro.

El mercado de capitales tiende por tanto a discriminar contra los individuos de baja renta. Y de aquí se deduce que la formación de coo-

9. El uso del término “objetivo” no quiere indicar nada sobre la naturaleza del riesgo en sentido filosófico. Empleamos esta palabra para indicar que la evaluación del mismo sólo tiene en cuenta los resultados del proyecto en términos agregados, con independencia de su distribución.

perativas puede verse seriamente dificultada. Es muy verosímil que los trabajadores que deciden constituirse en cooperativa tengan una escasa dotación de riqueza. Por tanto, sus posibilidades de obtener crédito a través del sistema bancario van a ser, por lo general, bastante escasas. Lo importante aquí es darse cuenta de que tras las dificultades de acceso al crédito no se encuentra ningún problema de eficiencia. Se trata estrictamente de una cuestión distributiva.

Por otro lado, cuando los mercados de capital se encuentran enraizados por elementos oligopolísticos puede haber razones adicionales que dificulten la obtención de crédito por parte de las cooperativas de trabajadores. Por ejemplo, la creación de éstas en un área determinada puede dar lugar (o crear las expectativas de) una mejora sustancial en el nivel de bienestar de los trabajadores, y esto puede poner en marcha un proceso de reivindicaciones salariales. Tal cosa puede no ser muy bien vista para los capitalistas locales. Además, la formación de empresas autogestionadas fuertes implica un grado de organización de los trabajadores que cualquier empresario maximizador del beneficio tratará de evitar. En la medida en que los empresarios de un área determinada tengan control sobre la asignación del crédito a nivel local, no es extraño que traten de impedir el acceso de las cooperativas de trabajadores al mismo.

*Problemas de financiación interna*¹⁰

Cuando la empresa autogestionada se encuentra con dificultades de financiación externa es de esperar que se vea obligada a recurrir a la financiación interna. Esto permite explicar por qué las normas constitucionales de estas empresas suelen reconocer la existencia de un capital social indivisible. En otras palabras, el cooperativista individual que aporta fondos a la empresa renuncia a poder recuperar su capital (bien sea en todo o en parte) en el futuro. La razón de ser de esta regla estriba en que se pretende asegurar la continuidad de la empresa, dándole una fuente permanente de financiación propia. Sin embargo, esto se puede convertir en un arma de dos filos. Ello se debe a que tal norma es probable que vaya en contra de los incentivos al ahorro, lo cual puede obstaculizar el proceso normal de reposición del capital y el crecimiento de la empresa.

El siguiente argumento aclarará estas ideas. Si se pide al cooperativista que invierta una unidad monetaria en la empresa, el rendimiento esperado será *únicamente* el incremento de su renta futura. Esto se debe

10. Para un análisis detallado de los problemas de financiación de la empresa autogestionada consúltese VANEK (1971), reimpresso en VANEK (1977, y NUTZINGER (1975). También es de interés el artículo de FURUBOTN "Bank Credit and the Labor-Managed Firm: The Yugoslav Case", en FURUBOTN y PEJOVICH (1974).

a que el cooperativista sabe que no podrá recuperar (toda) la cantidad invertida cuando se retire o cuando, por cualquier causa, quiera disponer de ella. Evidentemente, si el individuo tiene que elegir entre colocar su dinero en una cuenta de ahorros, con un interés r , o invertirlo en la empresa cooperativa, con un rendimiento r' . sólo se decidirá por la segunda alternativa si $r' > r$. De hecho, cuanto más corto sea el horizonte temporal del individuo, tanto mayor será la diferencia, $r' - r$, necesaria para inducirle a invertir en la empresa.

La autofinanciación puede además implicar una concentración excesiva de riesgo para los trabajadores que forman la cooperativa. Esto puede ocurrir cuando la empresa no tiene posibilidad de hacer a sus acreedores copartícipes en cierta medida del riesgo de los negocios. En principio cabe pensar que la empresa podría emitir acciones o algún tipo de títulos, negociables en el mercado de valores, con derecho a participación en los resultados de la misma. Esta alternativa, sin embargo, plantea un problema grave. Por una parte, si tales títulos van a ser acciones normales, es decir, si llevan aparejado un cierto poder de decisión dentro de la empresa, ésta puede perder su identidad. En otras palabras, puede dejar de ser una empresa autogestionada y convertirse en una sociedad capitalista más. Por otra, si dichos títulos dan derecho a participar en los beneficios, pero no conllevan poder de decisión, es posible que tengan dificultades para competir en el mercado de capitales.

En situaciones de este tipo las empresas autogestionadas pueden arbitrar soluciones de compromiso. Por ejemplo, pueden permitir la emisión de acciones con derecho a voto, evitando que estos votos lleguen a ser mayoría. La viabilidad de esta solución dependerá por supuesto del éxito en términos generales de la empresa.

El problema de la autofinanciación de la empresa autogestionada tiene pues dos raíces. Por una parte está la cuestión de la imperfección del mercado de capitales que fuerza a la empresa a recurrir a los fondos propios. Por otra, hay una cuestión de distribución óptima del riesgo entre los propietarios de la empresa y los acreedores externos. Esta distribución en el caso de la empresa autogestionada es posible que se incline más del lado de los acreedores externos que en el caso de la empresa capitalista. La razón reside en algo que ya apuntábamos antes al hablar de la aversión al riesgo. Los trabajadores cooperativistas tienen, en general, dotaciones de riqueza inferiores a las de los accionistas de las sociedades anónimas convencionales. Y esto hace que los primeros sean más aversos al riesgo (en términos absolutos) que los segundos. En el fondo se trata pues de un problema distributivo y no de una cuestión de eficiencia.

II. EL COMPORTAMIENTO DE LA EMPRESA AUTOGESTIONADA¹¹*El equilibrio a corto plazo de la empresa autogestionada*

Los modelos formales que se han construido para explicar el comportamiento de la empresa autogestionada suelen estar centrados en el supuesto de la maximización del ingreso por trabajador. Dicha magnitud se define como

$$y = \frac{Y \cdot P - F}{L}$$

donde Y representa la producción total, L el trabajo, F los costes fijos, y p el precio del producto. Se supone que $Y = F(L, K)$ satisfice los requisitos habituales de la función de producción neoclásica. El factor K se supone constante a corto plazo.

Para la maximización de y se requiere que

$$\frac{\partial y}{\partial L} = \frac{Y_L \cdot P - y}{L} = 0$$

o bien

$$Y_L \cdot P = y$$

Nótese que y es el valor de la productividad media del trabajo menos el coste fijo por unidad del mismo factor. En equilibrio, por tanto, esta diferencia ha de ser igual al valor de la productividad marginal del trabajo.

Todo esto se puede representar gráficamente de modo bastante sencillo. En la figura 1 aparece el valor de la producción total como función del nivel de empleo. Esta curva tiene la misma forma que la función de producción. Dado el coste fijo, F , el valor máximo de y se ob-

11. Los primeros trabajos en este terreno se deben a WARD (1958) y DOMAR (1966). VANEK (1970, 1971, 1977) ha sido quien más lejos ha llevado la teoría formal de la autogestión a partir de la hipótesis de la maximización del ingreso por trabajador.

tiene cuando $L = \bar{L}$. Dicho máximo viene medido por la tangente del ángulo α .

En la figura 2 hemos representado las curvas de valor de la productividad marginal del trabajo, $Y_L \cdot P$, valor de la productividad media del trabajo, $Y \cdot P/L$, costes fijos por trabajador, F/L , e ingresos medios por trabajador, y . Esta última se obtiene por diferencia entre las dos anteriores. El punto E indica el equilibrio a corto plazo de la empresa. La distancia $a-b$ es el "excedente" a repartir entre los trabajadores.

Este segundo diagrama sirve para comparar el equilibrio a corto plazo de la empresa autogestionada con el de la empresa capitalista. Suponemos que ambas se enfrentan con la misma función de producción, los mismos costes fijos y el mismo precio de venta para el producto. En tales circunstancias podemos concluir lo siguiente:

- (i) Si la empresa capitalista está obteniendo beneficios extraordinarios (el salario es inferior a $O'A$), la producción y el empleo son mayores que los correspondientes a la empresa autogestionada.
- (ii) Si la empresa capitalista está obteniendo pérdidas (salario superior a $O'A$), el empleo y la producción son inferiores a los de la empresa autogestionada.
- (iii) Si la empresa capitalista no obtiene beneficios ni pérdidas (salario igual a $O'A$) su producción y su empleo son iguales a los de la empresa autogestionada.

Nos preguntamos ahora cómo responde la empresa autogestionada ante variaciones en el precio de su producto. Para ello tengamos en cuenta que la condición de equilibrio a corto plazo de la empresa también se puede escribir en la forma $Y_L = y/P$. En la figura 3 hemos representado la función de productividad marginal física del trabajo, Y_L , y la función y/P . Esta última se obtiene multiplicando los valores correspondientes sobre la curva y de la figura 2 por el factor $1/P$. La forma, pues, de la curva y/P será similar a la de la curva y . Además podemos afirmar que, cuanto más alto sea P , tanto más alta será la posición de y/P (esto se comprenderá fácilmente teniendo en cuenta que $y/P = Y/L - F/L \cdot P$). De aquí se deduce que al aumentar P el punto de equilibrio se desplaza hacia arriba y hacia la izquierda (ya que Y_L tiene pendiente negativa y su posición no varía). Así pues, concluimos que las variaciones de P inducen variaciones de signo opuesto en

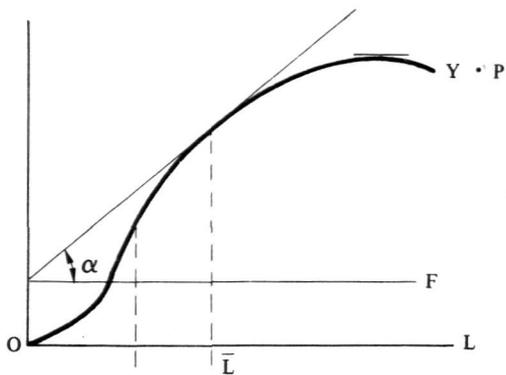


Figura 1

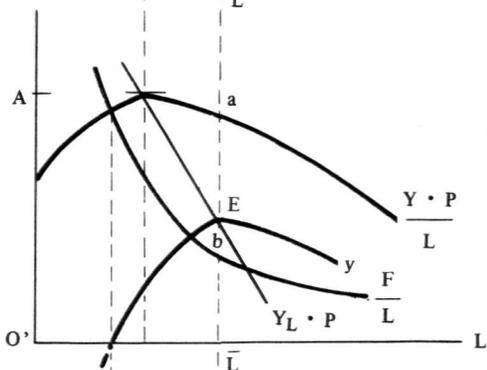


Figura 2

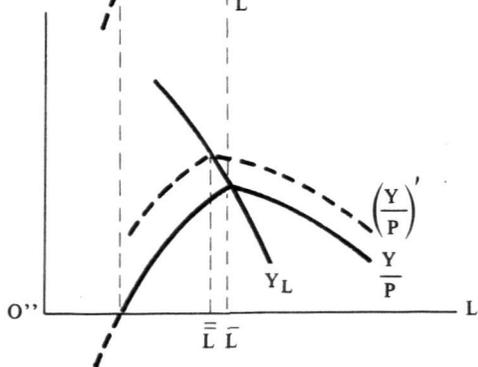


Figura 3

el empleo y en la producción de la empresa autogestionada¹².

Este resultado tiene un carácter anómalo y puede dar lugar a equilibrios inestables en los mercados de artículos producidos principalmente por cooperativas de trabajadores. Para llegar a este resultado es crucial suponer que la oferta de trabajo es infinitamente elástica. Se puede demostrar no obstante que cuando dicha oferta no es perfectamente elástica, es posible obtener una oferta de producto con pendiente positiva¹³. También, cuando hay producción conjunta o cuando existen múltiples factores variables el resultado anterior deja de ser inevitable¹⁴.

El resultado es de todos modos conceptualmente problemático. La principal dificultad, apuntada por Joan Robinson (1967), consiste en explicar el mecanismo a través del cual se va a producir la reducción del empleo en la cooperativa cuando el precio del producto aumenta. Téngase en cuenta que la subida del precio puede beneficiar, en principio, a *todos* los miembros de la cooperativa. Basta con no hacer nada. Si la oferta permanece constante (y el empleo también), al subir el precio, aumentan los ingresos totales y todo el mundo puede salir ganando. Resulta difícil de creer que la asamblea de trabajadores está dispuesta al despido de algunos de sus miembros, con el único fin de incrementar todavía más, y posiblemente en un porcentaje muy escaso, los ingresos de los restantes.

En cualquier caso, lo más verosímil es que las cooperativas se muestren reacias al despido, por lo menos a corto plazo. Por otra parte, la incorporación de nuevos miembros también puede verse dificultada a corto plazo. Esto es simplemente una consecuencia de lo anterior. Si las cooperativas de trabajadores reconocen que tienen problemas a la hora de despedir a sus miembros, es probable que no se decidan a aceptar nuevas incorporaciones con facilidad. Por lo menos cabe esperar que busquen garantías de que la expansión va a ser beneficiosa a largo plazo, y no únicamente de manera transitoria.

12. El primero en notar este sorprendente resultado fue WARD (1958).

Otro resultado interesante es que una variación de los costes fijos da lugar a una variación del mismo signo en el nivel de empleo (y por consiguiente en la producción) de la cooperativa.

Para obtener este resultado basta con calcular dL/dF a partir de la condición de equilibrio $Y_L \cdot P = y$. Se podrá comprobar que

$$\frac{dL}{dF} = \frac{1}{-LY_{LL} \cdot P} > 0$$

el signo de esta expresión se debe a que la productividad marginal del trabajo es decreciente ($Y_{LL} > 0$) y por tanto el denominador es positivo.

Este resultado también contrasta con el correspondiente a la empresa capitalista, donde la producción y el empleo a corto plazo son independientes de los costes fijos.

13. El primero en probar esta cuestión fue DOMAR (1966).

14. Todas estas cuestiones pueden encontrarse ampliamente desarrolladas en VANEK (1970).

Todo esto sugiere que la oferta de la empresa autogestionada a corto plazo es esencialmente rígida. Esta consideración elimina posibilidades de inestabilidad en los mercados de productos. Por otro lado, el argumento anterior parece introducir ciertos elementos de ineficiencia en la asignación de los recursos a corto plazo. Por lo menos, parece sugerir una cierta incapacidad de la empresa autogestionada para adaptar su empleo con rapidez a circunstancias cambiantes, lo que, potencialmente, sería una fuente de ineficiencia. Sin embargo, es muy difícil hacer juicios de eficiencia desde una perspectiva tan limitada y en un contexto a corto plazo. Si algún sentido tienen estos juicios es precisamente en el largo plazo, en la medida en que esto nos permite integrar los distintos mercados e ignorar (suponer que han sido superados) los distintos costes de ajuste.

El equilibrio de la empresa autogestionada a largo plazo

El objetivo de la empresa sigue siendo la maximización del ingreso por trabajador, y . Ahora, sin embargo, no hay costes fijos. En la definición de y sustituimos F por rK , siendo K el volumen de servicios del capital utilizados por la empresa y r el precio de los mismos. El objetivo es pues la maximización de

$$y = \frac{Y \cdot P - rK}{L}$$

siendo las condiciones de primer orden

$$\frac{\partial y}{\partial L} = \frac{Y_L \cdot P - y}{L} = 0 \quad \text{o bien} \quad Y_L \cdot P = y \quad (1)$$

y

$$\frac{\partial y}{\partial K} = \frac{Y_K \cdot P - r}{L} = 0 \quad \text{o bien} \quad Y_K \cdot P = r \quad (2)$$

La segunda condición es equivalente a la condición de optimalidad en el uso del capital para la empresa capitalista.

Es fácil comprobar que a largo plazo el equilibrio de la empresa autogestionada es idéntico al de la empresa capitalista.

A largo plazo la libertad de entrada y salida garantiza la desaparición de los beneficios extraordinarios. Por tanto, para la empresa capitalista se ha de cumplir

$$Y \cdot P = w \cdot L + r \cdot K$$

lo que implica que

$$w = \frac{Y \cdot P - r \cdot K}{L}$$

Y como $w = Y_L \cdot P$ se cumple que $Y_L \cdot P = y$. Por tanto, las dos condiciones anteriores se cumplen igualmente para la empresa capitalista. El equilibrio a largo plazo de uno y otro tipo de empresas es pues el mismo.

Naturalmente este análisis es muy restringido por sus propios supuestos de partida. Las conclusiones anteriores son evidentemente válidas dentro de un modelo estático, donde no hay incertidumbre ni riesgo de ningún tipo. Lógicamente, se supone que la empresa capitalista y la autogestionada tienen una misma tecnología, y además, se ignoran factores tales como la motivación de los trabajadores y su efecto sobre la productividad, los posibles costes de transacciones relacionados con cada tipo de organización, etc.

Dentro de tales limitaciones, podemos concluir que la empresa autogestionada es plenamente compatible con la empresa capitalista, sin que por ello se alteren las propiedades fundamentales de la asignación competitiva de los recursos.

En el análisis del equilibrio a largo plazo de la empresa autogestionada se supone, obviamente, que el trabajo es una variable que se puede ajustar tanto a la alza como a la baja. Esto, como ya vimos antes, resulta un supuesto muy discutible a corto plazo, pero no lo es tanto cuando se opera con una perspectiva temporal más amplia. Desde luego es de esperar que la cooperativa de trabajadores se muestre siempre más reacia al despido que la empresa capitalista. Sin embargo, es evidente que a largo plazo la empresa autogestionada tiene una capacidad de maniobra bastante amplia para ajustar su fuerza de trabajo al tamaño óptimo. Por ejemplo, si lo que se desea es una reducción del empleo, a medida que los miembros más viejos de la cooperativa vayan alcanzando la edad de

retiro, sus puestos de trabajo irán desapareciendo. Es más, si esto implicara un ajuste excesivamente lento, la cooperativa podría ofrecer a algunos de sus miembros (por ejemplo, los de incorporación más reciente) un periodo razonable de búsqueda antes de proceder al despido. Por otra parte, la expansión de la cooperativa a largo plazo, en caso de ser económicamente beneficiosa para los miembros iniciales, no debe plantear ningún problema grave. Con una perspectiva temporal suficientemente amplia se pueden siempre formar expectativas más seguras que con una perspectiva más corta. Y ello obviamente facilita las decisiones de ampliación de la cooperativa.

La perspectiva del equilibrio general

Los aspectos de equilibrio general de la teoría de la autogestión han sido desarrollados principalmente por Vanek¹⁵. Este autor demuestra que una economía formada íntegramente por cooperativas de trabajadores generará un óptimo de Pareto, siempre que todas las empresas de cada industria tengan acceso a la misma tecnología y siempre que haya libertad de entrada. De hecho, la optimalidad de Pareto en estas condiciones se puede intuir si se tiene en cuenta que las cooperativas acaban igualando las productividades marginales del capital y del trabajo a sus remuneraciones respectivas en toda la economía.

Cuando no todas las empresas de cada industria tienen acceso a la misma tecnología, la solución óptima desde el punto de vista paretiano puede no ser alcanzada por la economía autogestionada. Esto se debe a que en tal caso el valor de la productividad marginal del trabajo no tiene por qué ser igual para todas las empresas. En cambio, una economía formada por empresas capitalistas lograría posiblemente una mejor asignación de los recursos, ya que permitiría la igualación de las productividades marginales (en valor) para todos los factores en toda la economía.

Merece especial atención el tratamiento del "mercado de trabajo" en los modelos de equilibrio general al estilo del de Vanek. De hecho, en tales modelos no existe un mercado de trabajo propiamente dicho (por eso hemos escrito anteriormente la expresión entre comillas). Por lo menos el trabajo no se vende como mercancía en ninguna parte. En tales circunstancias, surge inmediatamente la pregunta: ¿cómo se resuelven las situaciones de desempleo? La respuesta que se nos da es bastante sugestiva, aunque muy difícil de evaluar en su verdadero alcance.

15. Además de VANEK (1970), es una referencia importante en este campo el artículo de DREZE (1976).

Vanek sostiene que, siempre que los mercados de capital sean competitivos, van a existir fuerzas automáticas capaces de generar el pleno empleo. Así, se piensa que, cuando hay desempleo, los parados van a formar nuevas cooperativas y estas empresas de nueva creación van a competir con las existentes en el mercado de capitales para conseguir fondos y realizar nuevos proyectos. Se piensa además que, en tales circunstancias, las nuevas cooperativas podrán ofrecer condiciones más ventajosas a los prestamistas que las cooperativas ya instaladas. Esto se debe a que los individuos que están formando nuevas cooperativas se encuentran desempleados; y por tanto es de esperar que su renta sea bastante baja y que tengan una mayor propensión a endeudarse y a soportar condiciones más onerosas en los préstamos.

En este argumento, el mercado de capital desempeña un papel clave y se supone que ha de ser competitivo. Sin embargo, la noción de mercado competitivo de capitales resulta difícil de precisar en una economía totalmente autogestionada. Aunque por esta línea se podrían desarrollar muchos argumentos, no vamos a proseguir por este camino. No estamos aquí interesados en discutir sobre el funcionamiento de una economía ideal, formada exclusivamente por cooperativas de trabajadores. Nuestro propósito principal es tan sólo analizar el papel de este tipo de empresas dentro de una economía de mercado con una pluralidad de formas organizativas.

Las cooperativas de trabajadores en mercados no competitivos

La teoría estática de la empresa autogestionada se ha extendido también a los mercados monopolísticos y oligopolísticos¹⁶. Un resultado importante es que la cooperativa monopolista produce menos y emplea a menos individuos que su contrapartida capitalista. A este resultado se puede llegar sustituyendo la hipótesis de un precio exógenamente dado por una función de demanda decreciente, maximizando el ingreso por trabajador, y comparando los resultados con los que se obtendrían en caso de maximizar el beneficio. Se puede probar también que la empresa capitalista produce con menor intensidad de capital (emplea más trabajadores por máquina) que su contrapartida cooperativa y que su respuesta ante los desplazamientos de la demanda tiene una elasticidad mayor.

El monopolio absoluto, sin embargo, no parece ser muy frecuente. Lo más frecuente es sin duda la existencia de tendencias monopolísticas y de poder de mercado. Tales tendencias surgen, entre otras razones,

16. Para un análisis en detalle de los resultados presentados en esta sección consúltese VANEK (1970), MEADE (1974), STEINHERR (1975) y STEINHERR y VANEK (1976).

por lo reducido del tamaño del mercado. Esto ocurre cuando, para abastecer al mismo eficientemente, basta con unas pocas empresas. Entonces es fácil que se llegue a una coalición entre ellas, o bien que se desarrolle alguna forma de comportamiento estratégico.

Vanek sugiere que en este contexto la empresa autogestionada tiende a facilitar la competencia, disminuyendo así la probabilidad de que se produzcan los efectos adversos relacionados con el oligopolio.

La esencia del argumento de Vanek se basa en que, la empresa cooperativa tiende a operar en menor escala que la capitalista, y por tanto tiende a dejar más espacio para otras empresas. Esto hace más difícil la coalición y puede forzar a las empresas a comportarse de manera más competitiva.

También se ha comparado el oligopolio formado por cooperativas con el oligopolio estrictamente capitalista desde el punto de vista de la diferenciación del producto y de los gastos de publicidad. Es posible demostrar que, en general, en el primer caso los gastos en publicidad van a ser menores. En la medida en que estemos dispuestos a asociar publicidad con despilfarro, éste es un resultado "fuerte".

La teoría de la empresa autogestionada en condiciones de riesgo

La teoría de la empresa autogestionada ha sido extendida también a situaciones de riesgo e incertidumbre¹⁷. En este sentido se han analizado, por ejemplo, los efectos de la incertidumbre acerca del precio de mercado sobre las decisiones de la empresa.

Aquí se suelen hacer tres supuestos básicos. En primer lugar, se supone que se desconoce cuál va a ser el precio de demanda para las empresas y en su lugar se postula una cierta distribución de probabilidad. En segundo lugar, se supone que los miembros de la cooperativa sienten aversión al riesgo, en el sentido de que están dispuestos a renunciar a parte de sus ingresos ciertos con el fin de reducir la incertidumbre concerniente a los demás ingresos. Por último, se supone que la empresa maximiza la utilidad esperada de la renta de cada miembro en lugar de la renta de cada miembro como ocurría en el caso de certidumbre.

Lo interesante de este ejercicio estriba en que permite comprobar que cuando hay incertidumbre acerca del precio la empresa cooperativa se comporta de modo distinto a la empresa capitalista. La primera reacciona ante la incertidumbre produciendo más que en el caso de conocimiento perfecto. En cambio, la empresa capitalista reacciona produciendo

17. El análisis formal de la empresa autogestionada en condiciones de riesgo ha sido desarrollado principalmente por HAWAWINI y MICHEL (1979), PESTIEU (1979) y KERCHOVE (1979).

do menos. En términos más precisos se prueba que “cuando el precio de demanda es incierto y los agentes sienten aversión al riesgo, la empresa cooperativa tiende a producir más y la capitalista menos de lo que producirían si el precio fuese cierto e igual al valor esperado del precio incierto, siendo la divergencia creciente con el grado de incertidumbre”¹⁸.

Generalizaciones en sentido dinámico

Furubotn ha desarrollado la teoría básica en un sentido dinámico. Su punto de partida lo constituye la idea de que la empresa maximiza la riqueza per capita de sus trabajadores en lugar del salario per capita. Ello requiere naturalmente la consideración de un horizonte temporal definido y de una función objetivo de carácter intertemporal¹⁹.

La conclusión más notable de este modelo estriba en que la empresa cooperativa va a ahorrar menos y va a crecer más despacio que su contrapartida capitalista. Esto se debe, en el contexto del modelo en cuestión, a un problema de derechos de propiedad incompletos. El modelo de Furubotn está diseñado tomando como prototipo la empresa yugoslava, la cual sólo reconoce a sus trabajadores un derecho de usufructo y no un derecho pleno de propiedad sobre los activos de la misma. Tal derecho recae sobre el colectivo de la empresa, no sobre sus miembros individualmente considerados. Estos no pueden vender sus participaciones cuando lo desean y por ello es de esperar que sus incentivos para invertir dentro de ella se vean mermados. Como hemos comentado en otra ocasión, es evidente que en tales condiciones la tasa de rendimiento ofrecida por los activos de propiedad colectiva ha de ser superior a la de activos de propiedad individual para que los primeros resulten atractivos.

El argumento es plenamente relevante siempre que los cooperativistas no tengan la posibilidad de vender sus participaciones en la empresa, a diferencia de los accionistas de una sociedad anónima. No obstante, el argumento dejaría de tener fuerza en un mundo con mercados de crédito perfectos. Entonces, la propiedad colectiva indivisible tendría menos razón de ser, y las empresas autogestionadas no se verían obligadas a recurrir a la autofinanciación.

De todos modos la fuerza del argumento se hace menor en la medida en que las empresas autogestionadas cuenten con medios adecuados de financiación externa. Y también en la medida en que pueden ofrecer

18. Véase PESTIEU (1979), p. 37.

19. Véase FURUBOTN (1971, 1976). Otro modelo dinámico interesante, aunque mucho más restrictivo, es el de ATKINSON (1973). Una crítica breve pero acertada de este último modelo puede encontrarse en STEINHERR (1978).

a sus miembros compensaciones atractivas a cambio de sus ahorros. Tales compensaciones pueden existir si por ejemplo las cooperativas están articuladas en grupos y son capaces de ofrecer a sus miembros una garantía de empleo fijo dentro del grupo. Evidentemente, la seguridad en el empleo es un elemento importante que habría que computar como parte del rendimiento esperado de las inversiones en activos de propiedad colectiva.

Recapitulación

La conclusión más notable de la teoría de la empresa autogestionada es que ésta tiende, a largo plazo por lo menos, a producir lo mismo y a emplear las mismas técnicas y las mismas cantidades de inputs que la empresa capitalista en condiciones plenamente competitivas. Para que se dé este resultado, hay que suponer desde luego que existe libertad para la creación de nuevas empresas, ya sean capitalistas o autogestionadas. Y hay que suponer también que todas las empresas tienen igual acceso a las tecnologías vigentes y que se enfrentan con costes similares en los mercados de inputs. Este resultado permite además llegar a otras dos conclusiones interesantes: Primera, que una economía constituida exclusivamente por cooperativas de trabajadores es capaz de generar una asignación eficiente de los recursos. Y segunda, que estas cooperativas son plenamente compatibles con las empresas capitalistas, sin que por ello se alteren las propiedades fundamentales del sistema competitivo.

Todo esto es verdad para un mundo libre de riesgo e incertidumbre, así como de concentraciones de poder monopolístico. Pero también se ha visto que cuando se introduce el riesgo o el poder monopolístico en el escenario, los resultados no parecen inclinarse en contra de la empresa cooperativa. Hay que admitir desde luego, que las comparaciones en estos casos son mucho menos nítidas. Sin embargo, una conclusión sí resulta clara a partir de lo que hemos visto hasta aquí. Y es que la teoría analizada no ofrece ningún punto de apoyo que permita defender la superioridad, desde el punto de vista de la eficiencia, de una forma organizativa sobre la otra.

Sin embargo, la teoría económica de la empresa autogestionada, en su forma actual, adolece de algunas dificultades bastante serias. Lo primero que llama la atención es la ausencia de un análisis claramente articulado de ciertos aspectos cruciales para evaluar el fenómeno cooperativo desde el punto de vista de la eficiencia. Nos referimos sobre todo a cuestiones de motivación e incentivos; cuestiones que tienen que ver con el comportamiento de los inputs personales (trabajadores y administradores) y que se encuentran oscurecidas tras un tratamiento formal

excesivamente simplificado²⁰.

Tendremos pues que apartarnos un poco de los modelos formales antes discutidos, si queremos decir algo acerca de los inconvenientes y las ventajas más frecuentemente atribuidos a la organización cooperativa. Esos inconvenientes y esas ventajas giran todos ellos en torno a problemas de motivación y de comportamiento personal.

Inconvenientes de la autogestión

Ya hemos visto que la autogestión se puede enfrentar con obstáculos graves procedentes de fuera, como son los problemas derivados del mercado de capitales. Otros obstáculos provienen de dentro. De éstos ya hemos señalado una clase en particular. Concretamente, hemos visto que la existencia de altos costes de organización puede ser una barrera que impida la puesta en marcha de nuevas cooperativas. Pero además de este inconveniente existen otros dos, también mencionados a menudo, que merecen atención especial. En primer lugar, está el argumento de que la cooperativa de trabajadores, al estar gobernada por un órgano colectivo, se ha de enfrentar con unos costes de decisión excesivamente altos. En segundo lugar se aduce que en este tipo de empresas no existen mecanismos adecuados para fiscalizar la gestión de los administradores²¹. Todo esto redundará, se supone, en una mayor ineficiencia de las mismas.

El primer argumento está basado en la idea de que la toma de decisiones colectivas requiere de un proceso mucho más lento, complejo e ineficiente que la toma de decisiones individuales. Esto quiere decir que, aunque la asamblea de trabajadores esté de acuerdo en un cierto objetivo general (por ejemplo, la maximización del ingreso por trabajador), puede resultar difícil llegar a darle forma concreta. Por ejemplo, los miembros del colectivo con una mayor aversión al riesgo posiblemente van a valorar menos que los demás aquellos proyectos que presenten unas expectativas (medias) altas de rendimiento junto con una dispersión grande de resultados. También puede haber discrepancias entre los miembros del colectivo por lo que respecta a las preferencias sobre las

20. Una discusión de la teoría convencional de la empresa autogestionada puede encontrarse en McCAIN (1973). También vale la pena consultar la crítica de CARSON (1977). Este autor desarrolla una teoría de la empresa autogestionada basada en la maximización de una función de bienestar general que se construye a partir de las funciones individuales de utilidad de los distintos miembros.

Un análisis sociológico muy interesante de la estructura de las motivaciones individuales bajo condiciones de autogestión puede encontrarse en VROOM (1964).

21. Sobre esta cuestión puede consultarse MOORE, "Managerial Behavior in the Theory of Comparative Economic Systems", en FURUBOTN y PEJOVICH (1974).

formas de retribución pecuniarias y no pecuniarias. Unos trabajadores se pueden inclinar más por unas y otros por otras, y el acuerdo puede resultar más o menos difícil. A menos que estemos dispuestos a eliminar toda diferencia entre las funciones individuales de utilidad, tendremos que reconocer que la consecución de un acuerdo sobre los objetivos es un proceso costoso en términos de tiempo y de recursos.

Además de lo anterior, hay que notar que, incluso cuando el colectivo de trabajadores ya ha llegado a ciertos acuerdos sobre objetivos concretos, no está claro que los administradores de la empresa vayan a atenerse a ellos. Aquí se plantea un problema típico de fiscalización y control de los controladores por parte de los controlados. En la medida en que ese control sea imperfecto, y en la medida en que los objetivos personales de los administradores difieran de los objetivos marcados por el colectivo, aquéllos van a poder apartarse de éstos. Dicho de otra forma, los administradores van a poder desviar recursos de la empresa hacia sus fines individuales.

Desde luego este problema no es exclusivo de las cooperativas de trabajadores. Se plantea también en las empresas capitalistas, siempre que la propiedad se encuentra separada del control. El problema se puede plantear incluso cuando la retribución de los administradores está directamente ligada a los beneficios. Basta con que las funciones de utilidad de los dueños y de los administradores sean diferentes, o que las actitudes de unos y otros con respecto al riesgo difieran, o que los segundos dispongan de cierta clase de información "interna", no accesible a los primeros.

Sin embargo, en el caso de las empresas capitalistas existe un mecanismo regulador importante que tiende a eliminar las discrepancias entre ambos grupos. Se trata del mercado de capitales. En efecto, este mercado puede proporcionar información a los accionistas (dueños) acerca de la eficacia de los administradores. Esto se debe a que los precios de las acciones tenderán a reflejar las ganancias presentes y esperadas, el riesgo asociado con las mismas, etc. Desde luego, no es razonable esperar que esta información esté desprovista por completo de "ruido". Pero sí es razonable esperar que, cuanto más competitivas sean las diversas industrias, tanto menos ruidosa será la información suministrada por el mercado de capitales.

El problema de la fiscalización de los administradores puede resultar más grave en la cooperativa que en la empresa capitalista. La razón principal estriba en que el trabajador cooperativista no puede por lo general defenderse frente a un administrador ineficiente vendiendo su participación en la empresa, de la misma forma en que lo haría el accionista de una empresa capitalista. Sin embargo, también es posible que las posibilidades de fiscalización directa en el caso de la cooperativa sean

mayores. Esto se puede deber a que el contacto de los cooperativistas con los administradores es tal vez mucho más cercano que el de los accionistas de una gran compañía y los miembros del consejo de administración.

Las decisiones colectivas y la fiscalización de los administradores son pues problemas potencialmente graves para las empresas autogestionadas. Sin embargo, su importancia desde el punto de vista práctico es una cuestión empírica sobre la cual no cabe hacer generalizaciones a priori. De todos modos, para llevar a cabo una comparación adecuada entre empresas autogestionadas y empresas capitalistas habrá que tener en cuenta no sólo los inconvenientes sino también las ventajas. A estas últimas nos vamos a referir ahora.

Ventajas de la empresa autogestionada

Las ventajas están relacionadas principalmente con mejoras en la motivación de los trabajadores y con algunos efectos externos importantes. Por ejemplo, cabe esperar que la organización cooperativa reduzca los antagonismos entre administración y trabajadores y comunique a estos últimos el incentivo de luchar por algo que les pertenece. Las ganancias en este sentido pueden ser considerables, no sólo en términos materiales (aumentos de la productividad por hombre empleado) sino también en términos psicológicos. Además, la empresa autogestionada puede estar mucho más dispuesta que la capitalista a participar en los costes sociales que llevan consigo los ajustes propios de una economía de mercado.

Fundamentalmente, nos referimos aquí al problema del desempleo. Como ya hemos tenido ocasión de señalar anteriormente, cabe esperar que la empresa autogestionada sea reacia al despido de sus miembros. Esto se puede interpretar evidentemente como un rasgo de incapacidad para adaptarse con rapidez a las circunstancias cambiantes del mercado. En otros términos, como un rasgo de ineficiencia. Sin embargo, también podemos interpretar este comportamiento de una manera mucho más positiva. El desempleo puede ser considerado (si no en su totalidad, al menos en parte) como un coste social relacionado con el ajuste competitivo que tiene lugar entre dos situaciones de equilibrio. En una economía competitiva formada exclusivamente por empresas capitalistas este coste social recae íntegramente sobre los trabajadores. Sin embargo, la existencia de empresas autogestionadas puede alterar el escenario. Estas pueden hacerse copartícipes de los costes de desempleo, negándose a despedir a sus trabajadores tan pronto como las condiciones de mercado cambian y hacen aconsejable dicha medida. Las empre-

sas autogestionadas pueden, además, ayudar a sus empleados en el proceso de búsqueda y reeducarlos profesionalmente cuando las circunstancias lo exijan a fin de readaptarlos a un mercado de trabajo de demanda cambiante.

Las posibilidades de actuación en este sentido se hacen mayores cuando las cooperativas de trabajadores no están aisladas sino articuladas entre sí dentro de grupos interindustriales bien diversificados. Nos referimos aquí a estructuras similares a la del grupo Mondragón del que más adelante nos ocuparemos. La ventaja del grupo desde el punto de vista del empleo estriba en que, en una situación dinámica, permite canalizar los excesos de mano de obra dentro del mismo desde los sectores en declive a los sectores en expansión.

Este argumento adquiere todavía más importancia cuando el mecanismo de los precios es insuficiente para generar pleno empleo y la economía se encuentra en equilibrio con desempleo. En una situación como ésta el coste oportunidad social del trabajo es evidentemente inferior al coste oportunidad privado. Ello indica que la utilización del trabajo por parte de las empresas capitalistas es inferior a la socialmente óptima. Las empresas autogestionadas por otra parte pueden asignar una utilidad positiva al logro del pleno empleo por parte de la comunidad. En la medida en que esto sea así el empleo deseado por la cooperativa será superior al que cabría esperar en estricto acuerdo con la hipótesis de la maximización de la renta por trabajador. En definitiva, lo que estamos afirmando aquí es que la empresa autogestionada parece más dispuesta que la capitalista a colaborar en la absorción de los parados en situaciones de desempleo generalizado.

Por último nos referiremos a un aspecto en el que la empresa autogestionada se configura como alternativa superior a la empresa capitalista. Se trata de la capacidad para internalizar los costes externos relacionados con la contaminación. En general es de esperar que las empresas autogestionadas estén mejor dispuestas que las capitalistas para absorber tales costes. Cuando las empresas no están controladas por los trabajadores, es posible que éstos se muestren dispuestos a tolerar altos niveles de contaminación con el fin de conservar sus empleos. No obstante, si los trabajadores tienen el control de la empresa, cabe esperar que su actitud sea distinta. En general, los trabajadores de las empresas contaminantes suelen ser los más afectados por este tipo de externalidades. Por ello es de suponer que van a estar más dispuestos que nadie a buscar soluciones al problema.

La experiencia de Mondragón

Hemos analizado algunos inconvenientes y algunas ventajas de la empresa autogestionada frente a la capitalista. ¿De qué lado se inclina la balanza?

No es fácil dar una respuesta a esta pregunta. En principio se trata de una pregunta empírica y la respuesta tendrían que dárnosla los hechos. Sin embargo, no podemos fiarnos demasiado de estos últimos. Los hechos nos dicen ciertamente que la mayoría de los intentos cooperativos no han tenido mucho éxito. No obstante, sería una temeridad afirmar que los fracasos de las cooperativas de trabajadores han tenido su razón de ser en la ineficiencia intrínseca de este tipo de organización. Existen razones más que sobradas para pensar que ha habido obstáculos poderosos, sobre todo por el lado del mercado de capitales, que han impedido su desarrollo. De todos modos, también existen ejemplos de éxito indudable.

El caso más notable de todos se refiere a las ya citadas cooperativas de Mondragón. La clave del éxito de estas empresas se encuentra, según se desprende de algunos estudios detallados sobre las mismas²², en el equilibrio entre dos fuerzas importantes dentro de su estructura organizativa. En primer lugar está la fidelidad al principio de la democracia interna (un trabajador, un voto); y en segundo lugar, el reconocimiento del papel capital de los incentivos basados en el interés individual. En colaboración eficaz de sus miembros al exigirles una contribución de capital bastante significativa. La mayor parte de esta contribución permanece en régimen de estricta propiedad individual, aunque existe una parte que se asigna a un fondo social de propiedad colectiva. Por otra parte, la distribución de las ganancias y las pérdidas se ajusta también a un complejo procedimiento, a través del cual se pretende responsabilizar directamente a los trabajadores en la labor de la empresa. En concreto, y en términos muy generales, la situación se puede exponer así: Cuando hay beneficios no se puede asignar a las cuentas individuales más del 70%, en tanto que, en caso de pérdidas no menos del 70% puede ser asignado a las mismas.

Otros elementos que han contribuido al éxito de las cooperativas de Mondragón han sido: a) su vinculación a una institución bancaria como la Caja Laboral Popular que les ha asegurado una fuente de financiación externa; y b) la estrecha cohesión del grupo, que ha reducido gran-

22. Sobre la experiencia de Mondragón existe un gran número de escritos, aunque muy pocos en español. Un estudio descriptivo muy reciente y con bastante bibliografía sobre el tema puede encontrarse en SAIVE (1980). Un libro importante sobre este tema es el ya citado de OAKESHOTT (1978). La información sobre Mondragón utilizada en este artículo procede de ahí. Este libro contiene además una información muy interesante sobre las otras experiencias cooperativas en el resto de Europa.

demente la vulnerabilidad de las distintas unidades y que ha permitido la circulación interna de la mano de obra de la manera ya indicada. También hay que tener en cuenta otros elementos de mucha más difícil evaluación. Nos referimos a cuestiones tales como el nacionalismo vasco, sobre lo cual no podemos decir gran cosa.

Hasta qué punto la experiencia de Mondragón es un hecho aislado o puede generalizarse en una cuestión abierta. En países donde existe un capitalismo pujante y donde los valores de la población no ponen en tela de juicio los principios básicos de funcionamiento del mercado, la experiencia de Mondragón no pasaría de ser un hecho singular de interés limitado. Hay países sin embargo en los que las instituciones capitalistas no gozan de la misma salud ni de la misma legitimidad en los valores de la población. España puede ser un ejemplo típico de este caso. Y es lógico que en países como el nuestro una experiencia como la de Mondragón suscite mucho más interés y abra grandes esperanzas.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS POLITICAS

De los argumentos desarrollados se desprenden dos conclusiones fundamentales. Primera conclusión: pueden existir importantes ganancias desde el punto de vista de la eficacia económica y del bienestar de la población en el desarrollo de las cooperativas de trabajadores. Y segunda conclusión: las condiciones reales en que se desenvuelven la mayoría de las economías de mercado (con dosis mayores o menores de monopolio, mercados de capital imperfectos, etc.) no parecen ser muy favorables al desarrollo de este tipo de empresas. Por ello no es probable que pueda surgir un sector cooperativo fuerte en el seno de una economía de mercado, si no cuenta con algún tipo de "impulso inicial" o ayuda exterior.

Sería una pretensión vana que tratásemos aquí de discutir en detalle en qué campo habría que impulsar el desarrollo de las cooperativas y a través de qué medios habrían de ser canalizados esos impulsos. No obstante, nos aventuraremos a apuntar algunas ideas en esa dirección.

Un campo en el que podría ser aconsejable el desarrollo de cooperativas de trabajadores es el formado por la industria de la construcción y por las industrias transformadoras de tamaño medio. Nos referimos aquí a industrias de tecnología relativamente simple y con plantas de tamaño mediano o pequeño. En estos casos los inconvenientes de la organización cooperativa (principalmente el problema del coste de las decisiones colectivas y el de la fiscalización de los administradores) son posi-

blemente menos significativos que cuando existe una tecnología muy complicada o cuando el número de empleados por empresa es muy grande.

También cabe pensar que un buen número de empresas públicas podrían ser convertidas en cooperativas con éxito. Aquí habría que pensar de nuevo en aquellas empresas susceptibles de ser organizadas en unidades de tamaño no excesivamente grande y con procesos productivos relativamente simples. La minería del carbón podría ser un ejemplo adecuado. El problema es ciertamente complejo, pero las continuas pérdidas que sufre el sector y la cantidad cada vez mayor de fondos públicos que hay que canalizar para su sostenimiento son indicativos de una situación insostenible a largo plazo²³. La solución más en línea con la economía "ortodoxa" (liquidación completa de las empresas deficitarias) acarrearía una serie de costes sociales a corto plazo que convierten a dicha solución en algo políticamente inviable. Por otra parte, tampoco está nada claro que el resultado *real* a largo plazo de dicha solución estuviese en línea con las predicciones de la teoría de la competencia. Sobre todo teniendo en cuenta las diferencias que separan al mundo en que vivimos del mundo ideal de la competencia perfecta. Así pues, ante la inviabilidad (y seguramente la indeseabilidad) de la solución competitiva, y ante la ineficacia de la nacionalización, cabe pensar en la organización cooperativa como salida adecuada. Por lo menos es una solución que merece ser estudiada.

La opción por la organización cooperativa debería en principio estar abierta tanto para las empresas públicas deficitarias como para las empresas privadas, siempre que estas últimas estén fuertemente subsidiadas o dependan ampliamente de la protección del Estado. En cualquier caso está claro que la transformación tendría que ser voluntaria. Esto quiere decir que tendría que ser aprobada por una mayoría sustancial de la fuerza de trabajo afectada. Y por supuesto, cada trabajador tendría que comprar su participación individual en el capital social. Únicamente así podría evitarse el problema del "polizón" (free-rider). Tales compras podrían en principio ser financiadas a través de créditos bancarios personales garantizados por el Gobierno. A cambio de estas garantías el Gobierno podría utilizar ciertos instrumentos de control que de alguna manera responsabilizasen a los individuos del pago de los préstamos. Dichos controles podrían ir, desde la responsabilidad penal hasta el manejo de las tasas del impuesto sobre la renta o las pensiones de vejez.

De todos modos la creación de un sector cooperativista fuerte tendría que ir acompañado de algunas instituciones complementarias. Entre estas instituciones habría que contar por lo menos, como sugiere la

23. La opción cooperativa para la minería asturiana del carbón ha sido recientemente defendida como posible solución al problema de Hunosa. Véase M.J. GONZALEZ (1981).

experiencia de Mondragón, con un organismo que llevase a cabo la coordinación del grupo y con un banco capaz de financiar a las empresas del mismo. No es razonable esperar que la banca "capitalista" convencional esté dispuesta a dar facilidades de crédito a las cooperativas de trabajadores por razones que ya se han indicado. Por ello hace falta, en palabras de J. Vanek, "un acto de voluntad política, o bien un grupo de personas de carácter filantrópico (no orientado hacia el beneficio y el poder) que proporcione las características necesarias al mercado de capital, para que éste permita el funcionamiento fácil y eficiente de una economía autogestionada o de un sector autogestionado"²⁴. En este sentido la experiencia de Mondragón pone de manifiesto la importancia decisiva de la Caja Laboral Popular, la cual actúa no sólo como banco sino como organismo coordinador del grupo. Y siguiendo el ejemplo de Mondragón también sería aconsejable que el grupo dispusiera de una institución educativa propia capaz de formar administradores y técnicos.

Es evidente que la creación de un sector cooperativo fuerte, al margen de la experiencia un tanto única de Mondragón, requeriría de un cierto margen de intervención del Estado para crear una infraestructura institucional adecuada. Este tipo de intervención se realizaría fundamentalmente a través de leyes o disposiciones gubernamentales, sin que hiciera falta un aumento del gasto. En ningún caso se percibe la necesidad de una expansión burocrática, sino más bien lo contrario. En otras palabras, se está reivindicando para el Estado el papel de ordenador de la convivencia y de garantía de la misma, tarea para la que, en principio, los poderes públicos están especializados; pero no se pide a éstos que decidan qué se va a producir, y cómo hacerlo. Para estas otras tareas creemos que existen otras instituciones más capacitadas.

24. Véase VANEK (1977) pp. 197-198.

BIBLIOGRAFIA

- ALCHIAN, A.A. y DEMSETZ, H.: "Production, Information Costs and Economic Organization", *American Economic Review*, diciembre 1972. Reimpreso en Furubotn y Pejovich (1974).
- ATKINSON, A.B.: "Worker Management and the Modern Industrial Enterprise", *Quarterly Journal of Economics*, agosto 1973.
- CARSON, R.: "A Theory of Cooperatives", *The Canadian Journal of Economics*, 10, 1977.
- COASE, R.H.: "The Nature of the Firm", *Economica*, 4, 1937.
- DOMAR, E.: "The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative", *American Economic Review*, septiembre 1966.
- DREZE, J.H.: "Some Theory of Labor-Management and Participation", *Econometrica*, noviembre 1976.
- FURUBOTN, E.G.: "The Long-run Analysis of the Labor-Managed Firm: An Alternative Interpretation", *American Economic Review*, marzo 1976.
- FURUBOTN, E.G.: "Toward a Dynamic Model of the Yugoslav Firm", *Canadian Journal of Economics*, mayo 1971.
- FURUBOTN, E.G. y PEJOVICH, S.: *The Economics of Property Rights*, Cambridge, Mass.: Ballinger, 1974.
- GONZALEZ GONZALEZ, M.J.: "La Intervención del Estado en la Economía Española: El Caso de Asturias", *Papeles de Economía* (en prensa) 1981.
- HAWAWINI, G. y MICHEL, P.A.: "Theory of the Risk-Averse Producer Cooperative Firm Facing Uncertain Demand", *Annales de l'Economie Publique, Sociale et Cooperative*, junio 1979.
- KERCHOVE, A.M.: "Demand Patterns and Risk-Sharing in a Labor Managed Industry", *Annales de l'Economie Publique, Sociale et Cooperative*, junio 1979.
- KNIGHT, F.: *Risk, Uncertainty and Profit*, Nueva York: Harper Torchbooks, 1965.
- MCCAIN, R.: "Critical Note on Illyrian Economics", *Kyklos*, 26, 1973.
- MARGLIN, S.A.: "What do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production", *The Review of Radical Political Economy*, otoño 1974.
- MEADE, J.E.: "Labour-Managed Firm in Conditions of Imperfect Competition", *The Economic Journal*, diciembre 1974.
- MEADE, J.E.: "The Theory of Labour-Managed Firms and Profit-Sharing", *The Economic Journal*, marzo 1972.
- NUTZINGER, H.G.: "Investment and Financing in a Labor Managed Firm and its Social Implications", *Economic Analysis and Workers' Management*, vol. 9, 1975.

- OAKESHOTT, R.: *The Case for Workers' Co-ops*, Londres: Routhledge & Kegan Paul, 1978.
- PESTIEAU, P.: "Profit Maximization and Labor Management Under Uncertainty: An Introductory Note", *Annales de l'Economie Publique, Sociale et Cooperative*, junio 1979.
- ROBINSON, J.: "The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative: Comment", *American Economic Review* 1967.
- SAIVE, A.M.: "Mondragon: Une Experience de Developpement Cooperatif dans le Secteur Industriel", *Annales de l'Economie Publique, Sociale et Cooperative*, septiembre 1980.
- STEINHERR, A.: "Profit-Maximizing vs. Labor-Managed Firms: A Comparison of Market Structure and Firm Behavior", *The Journal of Industrial Economics*, diciembre 1975.
- STEINHERR, A.: "La Theorie Economique de l'Autogestion: Un Aperçu Général", *Annales de l'Economie Publique, Sociale et Cooperative*, abril-junio 1978.
- STEINHERR, A y VANEK, J.: "Labour-Managed Firms in Conditions of Imperfect Competition: A Comment", *Economic Journal*, junio 1976.
- VANEK, J.: "The Basic Theory of Financing of Participatory Firms", Cornell Department of Economics Working Paper, n.º 27, julio 1971.
- VANEK, J.: *The General Theory of Labor-Managed Economies*, Ithaca: Cornell University Press, 1970.
- VANEK, J.: *The Labor-Managed Economy* (colección de ensayos por J. Vanek). Ithaca: Cornell University Press, 1977.
- VANEK, J.: *The Participatory Economy: An Evolutionary Hypothesis and a Strategy for Development*, Ithaca: Cornell University Press, 1971.
- VROOM, V.H.: *Work and Motivation*, Nueva York: Wiley, 1964.
- WARD, B.N.: "The Firm in Illyria: Market Syndicalism", *American Economic Review*, septiembre 1958.