

## «La empresa participativa»

*En la obra Agathotopia: The Economics of Partnership, el profesor Meade encuentra la respuesta al problema de la reconciliación del capitalismo y el socialismo a través de un viaje en busca de la Utopía —el Lugar Perfecto— en el que descubre la Agathotopia —el Lugar Bueno que ha ensayado la tarea más modesta de crear buenas instituciones para gente imperfecta—. El fragmento que aquí se presenta describe la novedosa forma de organización empresarial desarrollada por los agathotopianos en la que tanto trabajadores como capitalistas comparten riesgos, y analiza sus implicaciones en términos de eficiencia, redistribución de la renta y empleo.*

*Agathotopia: The Economics of Partnership* liburuan, Meade profesoreak kapitalismoa eta sozialismoa abenitzeko arazoari erantzuna aurkitzen dio. Utopiaren - Toki Akasgabea - bila eginiko bidaiari, Agathotopia - pertsona akasdunetarako erakunde onak sortzeko helburu apalagoa lortzen ahalegindu den Toki Ona - ezagutuko du. Artikulu honetan aurkezten duen zatiak agathotopiarrek enpresak antolatzeko garatu duten era berritzailea zehazten du, non langileek eta kapitalistek arriskuak elkarrekin banatzen baitituzte, eta eraginkortasunean, errentaren banaketan eta enpleguan izan ditzakeen ondorioak azertu.

*In Agathotopia: The Economics of Partnership, Professor Meade relates that he has discovered the answer to the problem of reconciling capitalism and socialism by a journey in search of Utopia —the Perfect Place— but instead he found Agathotopia —the Good Place which has essayed the more modest task of producing good institutions for imperfect people. The present fragment describes the novel form of partnership enterprise developed by the Agathotopians in which both workers and capitalists share the risks, and analyses its implications as regards efficiency, income distribution and employment.*

\* Traducción del original *The Partnership Enterprise* publicado en *Agathotopia: The Economics of Partnership*, Hume Paper N.º 16, 1989, pags. 3-27.

1. Una forma pura de Sociedad de Trabajo-Capital
2. Otras formas de Sociedades de Trabajo-Capital
3. La gestión de las Sociedades de Trabajo-Capital
4. La supresión de los conflictos de intereses entre el trabajo y el capital
5. Discriminación: el final de «igual remuneración por el mismo trabajo»
6. El efecto de las Sociedades de Trabajo-Capital Discriminatorias en la distribución de la renta entre trabajadores y capitalistas
7. Tratamientos alternativos de los socios trabajadores que se jubilan
8. La renegociación de las acciones
9. El tratamiento de los ingresos no distribuidos
10. El tratamiento de los incrementos patrimoniales
11. El efecto de la garantía de empleo para los socios trabajadores
12. Las consecuencias para la asunción de riesgos
13. Conclusiones

Palabras clave: Economía de la participación, sociedad trabajo-capital.  
Nº de clasificación JEL: J33, M14, M52, M54.

A nivel de la empresa privada competitiva los agathotopianos han fomentado la formación de lo que ellos denominan las Sociedades de Trabajo-Capital Discriminatorias.

#### 1. UNA FORMA PURA DE SOCIEDAD DE TRABAJO-CAPITAL

La manera más fácil de explicar la idea básica de esta Sociedad de Trabajo-Capital es imaginar que, de repente, hay que aplicarla de forma pura en una empresa existente. Consideremos entonces una empresa capitalista del tipo habitual. Supongamos que el 80% de sus ingresos se destinan a pagar a los trabajadores y que con el 20% restante se remunera a los capitalistas. La transformación simple de esta empresa en una Sociedad de Trabajo-Capital pura se realizaría a través de

la emisión de dos tipos de acciones, a saber:

- Acciones de Capital, que se distribuirían entre todas aquellas personas que estuviesen recibiendo directa o indirectamente, a través de beneficios, intereses, alquileres, etc., el 20% de los ingresos de la empresa correspondiente a los capitalistas; esta distribución se realizaría prorrateando a cada beneficiario según la renta obtenida en el negocio; y
- Acciones de Trabajo, que se distribuirían entre todos los trabajadores *pro rata* a sus remuneraciones procedentes del restante 80% de los ingresos de la empresa.

Todas las acciones, tanto las de trabajo como las de capital, conllevarían un título con la misma tasa de dividendo.

El resultado inmediato de esta transformación sería que cada persona implicada en el funcionamiento del negocio recibiría una renta fija, en forma de un dividendo sobre acción poseída, que reemplazaría a todos los intereses, alquileres, salarios, etc y tendría una participación en el éxito o fracaso futuro de la empresa.

Sin embargo, habría una diferencia básica entre las acciones de capital y las de trabajo. Las de capital corresponderían más o menos exactamente a las acciones ordinarias existentes en la empresa capitalista. Se podrían negociar libremente en la Bolsa de valores o en cualquier otro tipo de mercado y se podrían transferir de un accionista a otro.

Por otra parte, las acciones de trabajo estarían ligadas a cada socio trabajador y se rescatarían y anularían cuando el trabajador fuese despedido o cuando abandonase la empresa por voluntad propia. Ahora bien, no se cancelarían si el trabajador dejase la sociedad involuntariamente (por ejemplo, a causa de un exceso de mano de obra), salvo que el despido se debiese a una conducta grave o a una enfermedad que le incapacitase para el trabajo. De esta manera, el trabajador normalmente tendría garantizado el empleo, o al menos una parte adecuada de las rentas del trabajo hasta su edad de jubilación. Sin embargo, su derecho sobre la empresa estaría vinculado a la disponibilidad para realizar el trabajo por el que percibía una remuneración en forma de dividendos sobre las acciones de trabajo. Por supuesto, podrían existir planes de pensiones independientes para los que se hubiesen jubilado, así como planes de ayuda a los trabajadores enfermos, como en la actualidad.

De forma similar, una cooperativa de trabajo que hubiese constituido todos sus

fondos de capital a través de deuda a interés fijo y en la que los miembros trabajadores se repartiesen los beneficios netos producidos por la cooperativa, podría transformarse en una Sociedad de Trabajo-Capital. La deuda a interés fijo se convertiría en acciones de capital con una tasa inicial de dividendos que proporcionaría una renta idéntica a la inicial a quienes habían facilitado los fondos de capital. La distribución existente de los ingresos netos de la cooperativa entre los miembros trabajadores se transformaría en la propiedad individual de acciones de trabajo de tal forma que la tasa inicial de dividendos proporcionaría la misma renta inicial a cada cooperativista.

Una empresa capitalista propiedad de varias personas que aportan capital-riesgo puede transformarse en una Sociedad de Trabajo-Capital admitiendo «socios» que asuman un riesgo aportando trabajo. Una cooperativa puede transformarse en una Sociedad de Trabajo-Capital admitiendo «socios» capitalistas que arriesguen sus fondos.

## **2. OTRAS FORMAS DE SOCIEDADES DE TRABAJO-CAPITAL**

En Agathotopia no existen demasiados casos en los que el principio de sociedad o asociación se haya aplicado en la forma pura que acaba de ser descrita. Puede ocurrir que una sociedad necesite libertad para pedir prestados fondos bajo contratos a interés fijo con los acreedores (por ejemplo, préstamos bancarios, obligaciones, etc.). Por lo que se refiere a la mano de obra, la sociedad puede querer libertad para contratar ciertas clases de trabajadores a cambio de un salario fijo —por ejemplo, trabajadores temporales o a tiempo parcial, o especialistas—. También existen algunas

Sociedades de Trabajo-Capital que exigen a todos los nuevos trabajadores que comiencen con un sueldo fijo y sólo más tarde les ofrecen la opción de convertir parcial o totalmente su remuneración en dividendos sobre acciones de trabajo.

Incluso, y lo que es más importante, algunos de los trabajadores existentes prefieren permanecer con contratos de salario fijo y de hecho, en algunos casos, todos los trabajadores desean mantener una parte de su remuneración basada en un contrato de salario fijo, como un seguro en el caso de que la empresa obtenga malos resultados, y tan sólo la parte restante de la misma como una participación en el reparto de los ingresos netos de la empresa.

Todas estas combinaciones entre remuneraciones fijas y dividendos sobre acciones, tanto en el caso de los capitalistas como en el de los trabajadores, se pueden incorporar a la estructura de una Sociedad de Trabajo-Capital. Podemos definir el «excedente distribuible» de una empresa como el valor de los ingresos netos menos los gastos en intereses, alquileres y salarios fijos. Las acciones de trabajo y de capital pueden entonces emitirse y distribuirse entre aquéllos que tengan un derecho sobre el excedente distribuible de la empresa. Las reglas y actividades de la sociedad pueden seguir así los principios ya analizados para una Sociedad de Trabajo-Capital pura. Todas las acciones, de capital o trabajo, reciben la misma tasa de dividendo y, en efecto, aquéllos que tienen un derecho sobre el excedente distribuible, capitalistas o trabajadores, son los empresarios que asumen el riesgo.

### 3. LA GESTIÓN DE LAS SOCIEDADES DE TRABAJO-CAPITAL

Como se expondrá más tarde, una ventaja importante de una Sociedad de Trabajo-Capital agathotopiana es la eliminación de un gran número de conflictos de intereses potenciales entre la mano de obra y los capitalistas en el funcionamiento de la empresa. Si el principio de Sociedad de Trabajo-Capital suprimiese literalmente todos los conflictos de intereses entre los accionistas capitalistas y los accionistas trabajadores, la gestión de la empresa se simplificaría bastante. Una solución sencilla sería disponer que todas las acciones, tanto las de los accionistas trabajadores como las de los capitalistas, diesen derecho no sólo a la misma tasa de dividendo sino también al mismo poder de voto en las asambleas de accionistas. No obstante, como veremos más tarde, la experiencia agathotopiana sugiere que inevitablemente se mantienen ciertas áreas de conflicto y que para resolverlas podría ser prudente que la sociedad regulase que ciertas decisiones —o, de hecho, todas las decisiones— requiriesen el acuerdo de los representantes de los dos grupos de socios o que, en caso de disputa, se recurriese a alguna forma consensuada de arbitraje. En cualquier caso, resulta claro que la Sociedad de Trabajo-Capital puede funcionar sólo en una atmósfera general de confianza mutua en la que los socios desean realizar el trabajo de la sociedad y están preparados para aceptar ciertos mecanismos para alcanzar compromisos juiciosos en caso de desacuerdo.

El siguiente acuerdo ha proporcionado en muchos casos en Agathotopia una gestión razonablemente independiente

junto a un sistema factible de resolución de los conflictos de intereses entre trabajadores y capitalistas. Cada grupo de accionistas, trabajadores y capitalistas, elige separadamente el mismo número de miembros con dedicación plena para el consejo de administración. Estos administradores designan mediante acuerdo un presidente adicional con voto de calidad que actúa como un «arbitro» entre los dos grupos de administradores en caso de conflicto. El consejo nombra un director general que es responsable del funcionamiento diario de la empresa; el acuerdo del consejo de administración tan sólo es necesario para las decisiones estratégicas importantes.

#### **4. LA SUPRESIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE EL TRABAJO Y EL CAPITAL**

En una Sociedad de Trabajo-Capital, todos los socios reciben el mismo dividendo por sus acciones, tanto si son socios capitalistas como socios trabajadores. Este acuerdo elimina muchas causas básicas de conflicto puesto que una decisión que aumente las rentas de los propietarios de acciones de capital aumentará necesariamente las de los poseedores de acciones de trabajo. Por esta razón, existe una gran mejora en los incentivos y en las relaciones de cooperación entre trabajo y capital, ya que todo se dirige a utilizar los recursos existentes de la sociedad de forma que produzca el máximo ingreso neto posible.

Por supuesto, existen ciertas formas de «rentas en especie» que pueden producirse en una sociedad y que tienen un efecto sobre la facilidad y la calidad del trabajo sin que afecten directamente a los socios capitalistas. Una situación

obvia con este tipo de conflicto de intereses podría deberse a una decisión de dedicar parte de los recursos de la empresa a la provisión de beneficios sociales o compensaciones extrasalariales (como la instalación de comedores) que podrían ser valorados por los trabajadores pero que no conferirían ningún beneficio directo a los propietarios del capital invertido en el negocio. Ahora bien, la experiencia agathotopiana sugiere que en cualquier caso las diferencias de intereses de esta clase en una sociedad en la que impera la armonía no ocasionan serias dificultades.

En una Sociedad de Trabajo-Capital Discriminatoria, no sólo pueden tomarse, por lo general, sin conflictos de intereses las decisiones sobre la utilización de los recursos existentes, sino que también las decisiones importantes sobre cambios en el nivel de empleo o de inversión de capital pueden adoptarse de tal forma que cualquier acción supondría una ventaja para todos los accionistas, tanto capitalistas como trabajadores, puesto que, si da como resultado unos mayores dividendos, éstos serán repartidos entre todos los socios.

Los gestores de la sociedad deberían tener libertad para decidir emplear a un nuevo socio trabajador ofreciéndole una nueva emisión de acciones de trabajo que fuese suficientemente atractiva para que el trabajador entrase en la empresa. Si el dividendo esperado de estas acciones, suficiente para atraer al trabajador, fuese menor que el ingreso adicional esperado del trabajo del nuevo socio, todos los accionistas existentes, capitalistas y trabajadores, saldrían ganando con la decisión ya que la cuantía añadida a los ingresos de la empresa disponibles para el pago de mayores dividendos sobre las acciones de ambas clases sería mayor

que los dividendos adicionales a pagar al nuevo trabajador sobre sus acciones recién emitidas. Puesto que presumiblemente el nuevo trabajador sólo querría entrar si obtuviese alguna ventaja por aceptar la oferta, todo el mundo se beneficiaría con esta decisión.

Exactamente las mismas consideraciones serían relevantes para las decisiones de invertir en más equipamiento de capital. La compra de una nueva máquina podría ser financiada emitiendo y vendiendo en el mercado suficientes acciones de capital adicionales como para obtener los fondos necesarios. Todos los socios existentes, tanto los accionistas capitalistas como los trabajadores, se beneficiarían si el dividendo a pagar por las nuevas acciones de capital fuese menor que la cuantía que el nuevo equipamiento añadiría a los ingresos netos de la empresa. De esta forma, la respuesta a la cuestión sobre si llevar a cabo un plan de inversión o no, dependería de si supone una ventaja o una desventaja para todas las personas, capitalistas y trabajadores, implicadas en las actividades de la empresa.

A menudo, los planes de expansión pueden implicar de forma simultánea la inversión en nuevo equipamiento de capital y la contratación de mano de obra adicional, y esto puede suponer no sólo la expansión de las actividades actuales sino también mejoras en la calidad del producto, diversificación en nuevos productos, mayor flexibilidad, mejoras en los sistemas de control de la dirección, etc. Además gran parte del gasto realizado puede no ser sobre el equipamiento físico sino sobre el trabajo de los ingenieros de diseño y desarrollo, los investigadores de mercado y otros especialistas. Sin embargo, el principio general sigue siendo el mismo.

Si se espera que los dividendos a pagar sobre los nuevos acciones de trabajo o capital necesarios para atraer los recursos que los nuevos planes de la empresa requieren sean menores que los ingresos netos adicionales resultantes de esos nuevos planes, el desarrollo de éstos supondrá una ventaja para todos los accionistas existentes, sean trabajadores o capitalistas.

##### 5. **DISCRIMINACIÓN: EL FINAL DE «IGUAL REMUNERACIÓN POR EL MISMO TRABAJO»**

Ahora bien, todavía falta por considerar uno de los requisitos más importantes en el escenario idílico planteado hasta ahora. El éxito de una estructura de empresas competitivas basadas en este principio de sociedad y, en concreto, la capacidad de esta estructura para conseguir la expansión de la producción y con ello el mantenimiento de un nivel alto y estable de empleo, se apoya en el abandono de cualquier aplicación estricta del principio de «igual remuneración por el mismo trabajo».

El problema radica en lo siguiente. Consideremos la posición de una Sociedad de Trabajo-Capital que, gracias a una organización eficiente, a una elección adecuada del producto, a un desarrollo de mejoras técnicas o a cualquier otro medio, está funcionando con éxito. La tasa de dividendos que puede pagar sobre las acciones de trabajo proporciona a los socios trabajadores rentas notablemente superiores a las percibidas por trabajadores similares que se encuentran en el desempleo o que están trabajando en empresas con menos éxito.

Supongamos que las rentas obtenidas por estos socios trabajadores concretos

es de 200 mientras que las percibidas en otras empresas de la economía por muchos de los trabajadores comparables es tan sólo de 100. Podría ser que un trabajador adicional añadiese más de 100 pero menos de 200 —digamos 180— a los beneficios netos de la sociedad. Si el principio de igual remuneración por el mismo trabajo fuese estrictamente aplicado en el sentido de que se tuviese que ofrecer al nuevo socio trabajador admitido acciones que le generasen los 200 de renta recibidos por los socios trabajadores existentes, la admisión del nuevo socio trabajador sería una desventaja para todos los socios (trabajadores y capitalistas) ya que el nuevo trabajador añadiría a los beneficios 180 pero recibiría 200.

Por otro lado, si se le ofreciese al nuevo socio trabajador una emisión de acciones de trabajo que le produjese una renta de entre 100 y 180 —pongamos 150— todo el mundo resultaría beneficiado. Todos los socios existentes capitalistas y trabajadores se beneficiarían puesto que los ingresos netos de la sociedad habrían aumentado en 180 con un coste de 150 pagadas al nuevo socio trabajador mientras que éste, por su parte, recibiría 150 en lugar de las 100 de renta que percibía fuera de la sociedad.

La experiencia agathotopiana ha demostrado que no resulta suficiente confiar en la expansión a través del establecimiento de nuevas sociedades que compitan. El problema de organizar el nuevo capital, dirección y mano de obra, las pérdidas implicadas en la no expansión de las viejas organizaciones prósperas de capital, dirección y mano de obra y las dificultades de marketing a las que se enfrentan las empresas entrantes en la invasión de los viejos mercados son demasiado grandes como para confiar únicamente en la creación de nuevas

empresas, aunque parte de esta expansión ocurra y sea siempre bienvenida.

Se ha sugerido como alternativa<sup>1</sup> que, de una manera u otra, se debería conceder a los que están fuera el derecho a solicitar la entrada a cualquier sociedad existente en los mismos términos que disfrutaban los socios antiguos. Los que están fuera presumiblemente ejercerían este derecho y así las sociedades prósperas existentes se expandirían hasta que las rentas que perciben los socios trabajadores se hubiesen reducido tanto que no ofreciesen ningún atractivo a nuevas entradas. Los agathotopianos han rechazado esta solución. Podría tener un efecto desastroso sobre la rentabilidad del capital invertido en la empresa, puesto que la expansión del negocio hasta la reducción a la mitad del dividendo de las acciones de trabajo existentes significaría una disminución en la misma cuantía en la tasa de dividendos de las acciones de capital. La retribución del capital podría convertirse en una penalización del éxito. En cualquier caso, los agathotopianos consideran el acuerdo como impracticable. Surgirían demasiados problemas de definición y juicio en lo que se refiere a las habilidades exigibles a los nuevos socios que entrasen para determinados tipos de trabajos, así mismo se plantearían problemas de compatibilidad entre los socios nuevos y antiguos y de resentimiento y motivación por parte de los socios existentes a causa de la presión a la baja de sus dividendos; habría dificultades importantes para conseguir una gestión cooperativa y fructífera de la empresa con los nuevos socios no deseados.

El principio de igual remuneración por el mismo trabajo puede mantenerse formalmente incluso aunque los socios

<sup>1</sup> Ver Theodor Hertzka (1891): *Freeland. A Social Anticipation*, Chatto and Windus, London.

trabajadores recién admitidos recibiesen menos que los ya integrantes de la empresa si, como es el caso de muchos socios profesionales, el nuevo socio tuviese que comprar el derecho de ingreso a la sociedad. En el ejemplo numérico anterior, un nuevo socio trabajador obtenía unas rentas de 100 en el mercado, pero podía añadir 180 a los ingresos de una sociedad en la que los miembros existentes estaban ganando 200. Se le podría dar al nuevo socio trabajador el mismo número de acciones de trabajo que a los socios antiguos (igual remuneración por igual trabajo), pero debería pagar por el derecho de ingreso una cuantía de capital que financiara una renta anual de una cuantía de entre 20 y 100 por un periodo igual al número de años durante los cuales la remuneración esperada del nuevo socio fuese de 200 en lugar de los 100 obtenidos fuera y la sociedad esperase obtener 180 de su trabajo. Ésta saldría beneficiada en la medida en que la anualidad fuese más de 20 y el nuevo socio en tanto en cuanto fuese menos de 100. En un caso extremo como éste habría un amplio margen para cerrar la negociación, que daría lugar a una gran incertidumbre acerca de las perspectivas futuras. Si posteriormente el nuevo trabajador abandonase la sociedad antes de que terminase el periodo acordado, ésta debería devolverle una cuantía de capital correspondiente a la anualidad del periodo restante.

Los agathotopianos han adoptado este mecanismo en ciertas ocasiones. Han encontrado que resulta posible tan sólo en aquellos casos en los que se ha llegado a acuerdos especiales para prestar los fondos necesarios que permitan que trabajadores cualificados adquieran debidamente el derecho de ingreso en sociedades prósperas que desean admitirles en los términos acordados entre el trabajador y la

sociedad. De hecho, varios grupos de sociedades han financiado un fondo central con el que hacen préstamos a trabajadores concretos con este propósito. Se ha insistido en el carácter reembolsable de estos préstamos externos, cuyas cuotas no son deducidas de las ganancias obtenidas en la nueva sociedad, de modo que el fondo central ha funcionado basándose en una continua rotación. Los experimentos en los que una sociedad próspera ha prestado el dinero necesario de manera individual directamente a los nuevos socios trabajadores admitidos no han tenido éxito, ya que la deducción directa de las retribuciones en forma de dividendos sobre las acciones ha producido reclamaciones concretas de desagravio que han enrarecido las relaciones dentro de la sociedad. Ahora bien, en aquellos casos donde una institución independiente completamente diferente ha proporcionado la financiación de la carga para el ingreso, los acuerdos han hecho posible cierta expansión del empleo con «igual remuneración por el mismo trabajo» para beneficio mutuo de todos los implicados.

Otra forma para las sociedades con éxito de preservar el principio de igual remuneración por el mismo trabajo sin suprimir los incentivos a la expansión podría ser la capitalización de todas las ganancias extraordinarias de los socios trabajadores<sup>2</sup>. Supongamos, en términos del ejemplo numérico anterior, una sociedad próspera en la que cada uno de los socios trabajadores existentes está recibiendo 200 en forma de dividendos sobre sus acciones de trabajo, mientras que el nivel oportuno de

<sup>2</sup> Ver Prof. Mario Nùti (1988): «On Traditional Cooperatives and James Meade's Labour-Capital Discriminating Partnerships». Trabajo presentado en la Conferencia de la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, Roma.

retribución que sería conveniente ofrecer a los nuevos trabajadores es tan sólo de 100. En este caso, la mitad de las acciones de trabajo de los socios trabajadores antiguos serían convertidas en acciones de capital, con lo que ahora estarían recibiendo 100 como dividendos de las acciones de capital y sólo 100 por su trabajo en forma de acciones de trabajo. Si todas las ganancias extraordinarias de renta de los socios trabajadores antiguos en las sociedades prósperas fuesen transformadas de esta manera en rendimientos de acciones de capital, se podría pagar la misma «tasa de remuneración por el trabajo» en términos de un salario fijo o de dividendos sobre las acciones de trabajo a los trabajadores antiguos y a los nuevos.

En Agathotopia se ha ensayado esta solución para el problema, pero se ha demostrado que resulta peligrosa en aquellos casos en los que el éxito extraordinario de una sociedad ha sido temporal. Esto suele ocurrir con frecuencia en una economía creciente, expansiva y tecnológicamente innovadora. Una empresa concreta puede tener una idea especialmente brillante para introducir un nuevo producto o una nueva técnica de producción; con esto puede ganar una renta excepcionalmente elevada pero sólo hasta que otras empresas hayan aprendido a competir contra ello. Para continuar con el anterior ejemplo numérico, consideremos que una sociedad ha tenido tanto éxito como para duplicar la tasa de dividendos de todas sus acciones; cada socio trabajador está recibiendo 200 en lugar de los 100 percibidos por un trabajador de fuera de la sociedad. Supongamos que las ganancias especiales de los socios trabajadores no han sido capitalizadas. Si entonces desapareciesen las circunstancias características que han llevado a ese

éxito especial, el dividendo tendría que reducirse y la renta de cada socio trabajador revertiría al nivel representativo de mercado, 100, procedente en su totalidad de sus acciones de trabajo.

Sin embargo, si se hubiesen transformado las ganancias extraordinarias en dividendos de acciones de capital, la renta de cada socio trabajador pasaría a ser de 100 pero recibiría 50 en forma de dividendos de acciones de trabajo y los otros 50 en forma de dividendos de acciones de capital. Una característica básica de las acciones de capital es que no están ligadas a socios concretos, que pueden mantenerse independientemente de que se esté trabajando o no en la sociedad y que pueden ser vendidas, regaladas o legadas a los herederos libremente. En el ejemplo, los socios trabajadores con una renta de 50 procedentes de las acciones de trabajo tendrían un incentivo a abandonar la sociedad, buscar un trabajo fuera de la misma recibiendo 100 y llevarse consigo la renta de 50 pagada por su propiedad de acciones de capital en la sociedad —si no habían dispuesto ya de ellas—.

Para retener o reemplazar sus servicios habría que duplicar sus acciones de trabajo y restablecer así la renta percibida de 100. El resultado neto sería una dilución de las rentas de los capitalistas originales debida a la emisión de las nuevas acciones de capital para capitalizar la parte, de aquello que resultó ser una ganancia temporal, correspondiente a los socios trabajadores. Quienes arriesgan el capital pueden considerar inaceptables los riesgos adicionales derivados de este sistema.

Podría diseñarse un mecanismo, basado en el anterior, por medio del cual algunas rentas extraordinarias conseguidas por los socios trabajadores

se transformarían, de vez en cuando, de dividendos sobre acciones de trabajo en dividendos sobre lo que se podrían denominar acciones bonificadas. Estas últimas estarían vinculados a cada socio trabajador, igual que las acciones de trabajo ordinarias, mientras éste estuviese disponible para trabajar en la sociedad, pero serían reconvertibles en acciones de trabajo si así lo exigiese un cambio en los resultados de la sociedad, con ello la renta de los socios trabajadores existentes obtenida a través de los dividendos sobre acciones de trabajo aumentaría hasta el nivel de la «remuneración por el trabajo» acordada. Este mecanismo funcionaría simplemente variando la definición de renta entre «bonificación» y «remuneración por el trabajo» de tal forma que todos los trabajadores, antiguos y nuevos, estuviesen ganando la misma «remuneración por el trabajo», aunque algunos estuviesen percibiendo unas «bonificaciones» adicionales debidas a la productividad especial alcanzada en el pasado por la sociedad. Esta estrategia no modifica de ninguna manera la discriminación básica en la remuneración entre los nuevos socios trabajadores y los antiguos que realizan el mismo trabajo en una sociedad con importantes éxitos a lo largo de su historia, pero en Agathotopia se ha comprobado que resulta psicológicamente útil para hacer aceptable esta discriminación.

La introducción de alguna de estas formas de discriminación en la remuneración entre los socios antiguos ya establecidos y los recién admitidos en una Sociedad de Trabajo-Capital próspera es esencial si se quiere que el sistema funcione con garantías de éxito. Ahora bien, la experiencia agathotopiana también indica que el sistema tiene otros efectos compensadores en las rentas de los trabajadores. Las Sociedades de

Trabajo - Capital Discriminatorias prósperas buscan la expansión de una forma agresiva contratando trabajadores desempleados y mal pagados y ofreciéndoles mejores salarios; esto reduce las desigualdades entre los que se encuentran empleados en negocios prósperos y los que, de otra manera, estarían desempleados o mal pagados en negocios poco prósperos. Así, aunque el sistema introduce un elemento de disparidad entre las ganancias de cada uno dentro de una sociedad, también reduce las desigualdades de remuneración entre los distintos grupos de trabajadores en el conjunto de la economía.

#### **6. EL EFECTO DE LAS SOCIEDADES DE TRABAJO-CAPITAL DISCRIMINATORIAS EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA ENTRE TRABAJADORES Y CAPITALISTAS**

El sistema de Sociedades de Trabajo-Capital no está especialmente diseñado en sí mismo para ejercer una influencia sustancial de ningún tipo en la distribución básica de la renta entre los trabajadores y los capitalistas. Sin embargo, cabe señalar que la organización de estas sociedades tiene algunos efectos distributivos incidentales pero importantes, con lo que resulta de interés compararlas, por lo que a esto se refiere, con las empresas capitalistas.

En una empresa capitalista, los propietarios capitalistas aportan capital-riesgo y contratan a los trabajadores al salario de mercado existente, el cual tiende a situarse en un nivel uniforme en todas las empresas competitivas para cada tipo de trabajo. Así, el coste de los trabajadores contratados por la empresa tiende a la remuneración que éstos podrían

conseguir en otra parte. Para mantener la prosperidad del negocio, la empresa también tiene que cubrir el coste del uso de los recursos de capital que, de igual forma, tiende a determinarse mediante la tasa de rendimiento que estos recursos podrían obtener en usos alternativos. De este modo, la empresa debe cubrir al menos los costes de trabajo y capital definidos, costes que están determinados por el juego de fuerzas de la oferta y la demanda totales en los mercados de trabajo y capital. Un negocio próspero puede obtener un beneficio neto por encima de estos costes de trabajo y capital; una empresa capitalista distribuye este beneficio neto como un rendimiento adicional sobre el capital empresarial.

Es importante distinguir los casos en los que este beneficio puro es un fenómeno temporal de los casos en los que puede mantenerse a largo plazo o ser incluso permanente. El beneficio puede deberse a que la empresa ha ideado un nuevo producto mejor valorado por los consumidores o un nuevo método de producción que reduce costes, pero resulta evidente que si las empresas competidoras pueden copiar al cabo del tiempo estas ventajas, el beneficio neto será un fenómeno temporal. Por otro lado, las ventajas (como una posición geográfica favorable, un método de producción especialmente productivo o una calidad especial del producto) que producen un beneficio neto, pueden ser protegidas de la competencia exterior mediante economías de escala en la producción. Una empresa debe tener un cierto tamaño para ser capaz de producir con éxito, y puede no haber sitio en una localidad concreta o en el mercado de la marca de un producto para la entrada de nuevas empresas que trabajen a una escala suficiente como para ser competidores eficientes. Así se puede

concebir un sistema de empresas capitalistas prósperas que cubran sus costes de trabajo y capital y que también disfruten de ciertos elementos de beneficio neto en sus propios mercados.

En muchos aspectos el sistema agathotopiano de Sociedades de Trabajo-Capital Discriminatorias es similar a este sistema de empresas capitalistas. Es esencialmente un sistema competitivo en el que cada sociedad debe cubrir sus costes de capital y trabajo que, como en el sistema anterior, representan la remuneración al trabajo y la tasa de rendimiento de los fondos de capital que estos factores podrían ganar en una ocupación alternativa. Como antes, una sociedad puede disfrutar de un beneficio neto temporal que supere estos costes a través de un nuevo método de producción o un nuevo producto antes de que la competencia los desarrolle y también, como antes, en otros casos las ventajas monopolísticas de la localización o de la marca de producto y los beneficios netos asociados a ello pueden ser permanentemente protegidos, en mayor o menor grado, porque el tamaño del mercado es demasiado pequeño como para permitir que nuevas sociedades funcionen a una escala suficientemente grande para convertirse en competidores efectivos.

Sin embargo, existe una diferencia básica entre una empresa capitalista y una Sociedad de Trabajo-Capital: en la primera, los propietarios capitalistas se enfrentan a los riesgos empresariales mientras que, en la segunda, tanto los socios capitalistas como los trabajadores corren el riesgo. En la primera, el capital contrata al trabajo a un precio predeterminado; en la segunda, el capital no contrata al trabajo ni el trabajo alquila el capital. La distribución del beneficio neto entre trabajo y capital en una sociedad depende de lo

que ocurrió en la misma cuando se determinó la distribución de acciones de capital y de trabajo.

Consideremos así la conversión inicial de una empresa capitalista en una Sociedad de Trabajo-Capital; por supuesto, esto implica una decisión de una vez para siempre sobre la distribución de la renta entre trabajo y capital. ¿Cuál debería ser la proporción de acciones de trabajo sobre los de capital: 75:25, 80:20 o 85:15? Una decisión equivalente precisamente a la distribución de los ingresos netos del último año entre las dos clases de beneficiarios podría ser objeto de serias controversias en muchos aspectos: ¿la definición contable de los ingresos netos representaba adecuadamente la realidad subyacente?, ¿no debería el trabajo aumentar su proporción al asumir ahora más parte del riesgo?, ¿cuáles son las perspectivas existentes de crecimiento futuro en las ganancias de trabajo y los beneficios de capital?, ¿fue un año típico el último año?, etc.<sup>3</sup>

De este modo, en el establecimiento de una Sociedad de Trabajo-Capital pueden existir algunos conflictos de intereses en relación a las emisiones de acciones de

trabajo y de capital, pero si la sociedad sigue adelante con el negocio de forma fructífera, la emisión de acciones debe ser suficiente como para cubrir los costes de trabajo y de capital. La incertidumbre y el conflicto de intereses deben ser confinados dentro de los límites que establecen las perspectivas de beneficio neto que se puede ganar con el negocio.

Como ya se ha explicado, las Sociedades de Trabajo-Capital agathotopianas funcionan con lo que se denomina la regla de cancelación, es decir, la regla según la cual en el momento de la jubilación el socio trabajador entrega todas sus acciones de trabajo para que sean canceladas. Cuando se reemplaza al socio trabajador retirado por alguien nuevo, deben emitirse nuevas acciones de trabajo en número suficiente como para cubrir el coste del socio recién admitido. Como resultado se produce una reducción neta del total de acciones de trabajo igual al número necesario para cubrir cualquier beneficio neto superior al coste de contratar a uno nuevo, lo que permite que la tasa de dividendos por acción aumente puesto que el excedente distribuible de la sociedad se paga sobre un número menor de acciones. Esto significa que el beneficio neto disfrutado por el socio que se jubila es, en efecto, redistribuido entre todos los socios restantes, ya tengan acciones de capital o de trabajo. En consecuencia, todos los socios trabajadores existentes, incluso los que han entrado recientemente, disfrutarán de su parte del excedente en la medida en que las rentas de las «viejas manos» que se jubilan superen la remuneración que cubre el coste de las «nuevas manos» que las reemplazan. Las «nuevas manos», conforme se van convirtiendo gradualmente en «viejas manos», disfrutan de una parte cada vez mayor del beneficio neto.

<sup>3</sup> En el otro extremo, el de la liquidación voluntaria de una sociedad, puede surgir nuevamente el conflicto. En el caso de una empresa grande con muchos accionistas capitalistas es practicable establecer que la liquidación voluntaria sólo debería ser organizada con el acuerdo de la mayoría de los socios trabajadores y la mayoría de los socios capitalistas. En este caso habría algún tratamiento acordado razonable del interés de los socios trabajadores. Pero en el caso, por ejemplo, de un único capitalista que crea una tienda y toma socios trabajadores con acciones de trabajo, no sería razonable —incluso impracticable— que estos socios pudiesen impedir al capitalista jubilarse y retirar su capital del negocio. Los agathotopianos preven para estos casos alguna regla que requiera que el socio capitalista que liquide el negocio destine alguna parte del valor de los activos a la compensación de los socios trabajadores.

Pero los capitalistas existentes también recibirán una parte creciente de cualquier beneficio neto liberado por la jubilación de las «viejas manos»; de esta manera, no todo el beneficio neto disfrutado por los socios trabajadores que se jubilan se transferirá a otros socios trabajadores. Como resultado de ello, cualquier beneficio neto permanente obtenido en una sociedad próspera se transferirá gradualmente, poco a poco, de los socios trabajadores a los titulares de acciones de capital. Este proceso será en general prolongado, aunque será más rápido en un negocio intensivo en capital en el que la ratio inicial de acciones de capital sobre las de trabajo sea alto. A largo plazo, los propietarios del capital que, a diferencia de los socios trabajadores que se jubilan, no se retiran de la sociedad, disfrutarán de la totalidad de cualquier beneficio neto.

En este aspecto, la Sociedad de Trabajo-Capital Discriminatoria que funciona bajo la regla de cancelación también se irá pareciendo a largo plazo a la empresa capitalista en la que el trabajo se paga según su coste y todos los beneficios netos revierten a los propietarios de los fondos de capital. Por otra parte, en la empresa capitalista los capitalistas pagarán para aumentar la mano de obra en la medida en que el producto marginal en términos de ingreso del trabajador (esto es, lo que añade a los ingresos netos de la empresa) sea mayor que su coste (es decir, su salario); y en la Sociedad de Trabajo-Capital Discriminatoria que funciona bajo la regla de cancelación todos los socios existentes, trabajadores y capitalistas, también pagarán a largo plazo para contratar a un socio trabajador adicional en tanto en cuanto su producto marginal en términos de ingreso sea mayor que su coste. Respecto a esto, los dos sistemas

tienen mecanismos muy similares para determinar la expansión máxima de la mano de obra.

Ahora bien, puede existir una diferencia muy significativa en el resultado. El coste de un trabajador puede ser mucho menor para la Sociedad de Trabajo-Capital Discriminatoria que para la empresa capitalista y, de esta manera, las fuerzas expansionistas pueden ser mayores en la primera. En una empresa capitalista, los trabajadores existentes (*insiders*) quieren proteger, a través de la actuación de los sindicatos o de otros medios, su remuneración frente a la posibilidad de nuevos trabajadores (*outsiders*) que ofrezcan sus servicios a un salario menor. En una sociedad Discriminatoria, cuanto menor sea la remuneración de los nuevos socios, mayor es la ganancia de los miembros que ya forman parte de la sociedad; así los que ya están dentro animarán a los de fuera a que ofrezcan sus servicios al precio más bajo posible que les resulte atractivo. El resultado sería, en principio, el mismo que alcanzaría un grupo de empresas capitalistas similares bajo el supuesto de que se estableciesen los tipos salariales fijos a un nivel suficientemente bajo como para proporcionar a los empresarios capitalistas un incentivo para contratar a todos los trabajadores que solicitasen un empleo a esos salarios. Podría haber algunas ventajas importantes en una economía participativa debido a que las mejoras en los incentivos y la reducción de los conflictos de intereses entre trabajo y capital en el funcionamiento del negocio conseguirían una mayor productividad. No obstante, en principio, en el estado estacionario final la distribución de la renta entre trabajo y capital en las sociedades Discriminatorias sería la misma que en un grupo de empresas capitalistas similares supuesto que los tipos salariales fijos de éstas

últimas se mantuviesen bajos en el nivel necesario para alcanzar el pleno empleo.

Por otro lado, el inconveniente es el posible efecto negativo sobre la remuneración real de los socios trabajadores y sobre la distribución de la renta entre los propietarios de acciones de capital y de trabajo. El pleno empleo en una economía de libre mercado, tanto si está formada por empresas capitalistas como por Sociedades de Trabajo-Capital, puede suponer una tasa de remuneración relativamente baja para el trabajo realizado y un aumento substancial de la participación que se llevan los propietarios del capital, un fenómeno que podría llegar a ser especialmente acusado si las tecnologías modernas resultasen ser básicamente ahorradoras de mano de obra. Es esta la razón por la que los agathotopianos siempre han insistido en que su sistema de sociedades Discriminatorias debería combinarse a nivel de la empresa con medidas fiscales muy extensivas y otras medidas para la redistribución de la renta y la riqueza.

Sin embargo, puede cuestionarse si el beneficio neto de una sociedad, en cuyo éxito participan tanto los socios trabajadores que asumen un riesgo como los socios que arriesgan su capital, debería redundar en provecho únicamente de los socios capitalistas, como parece ser ciertamente el caso bajo la regla de cancelación. ¿No podría idearse ninguna regla alternativa para el tratamiento de los socios trabajadores que se jubilan que eliminase este efecto distributivo no deseado?

#### **7. TRATAMIENTOS ALTERNATIVOS DE LOS SOCIOS TRABAJADORES QUE SE JUBILAN**

En las sociedades agathotopianas habitualmente existen acuerdos bajo los cuales los miembros que se jubilan

obtienen una pensión financiada mediante las contribuciones que previamente cada socio trabajador y la sociedad han pagado a un fondo de pensiones.

Estas aportaciones son un porcentaje determinado de las ganancias anuales del socio y, por lo tanto, la pensión recae tanto en el elemento del coste como en el del beneficio neto de la remuneración pasada del miembro que se jubila. Así, el acuerdo se reduce a un sistema de financiación de la jubilación a través del ahorro obligatorio del socio trabajador durante todo su periodo laboral dentro de la sociedad; de hecho, las aportaciones representan una parte de lo que podría haber recibido en ausencia de un plan de pensiones. Estos planes no son muy diferentes de los que se firman habitualmente en las empresas capitalistas.

Lo que puede ser distinto en la situación de un miembro trabajador que se jubila de una Sociedad de Trabajo-Capital es el tratamiento de las acciones de trabajo de ese socio. En Agathotopia se ha abierto un gran debate sobre la posibilidad de encontrar una alternativa a la regla de cancelación, cuya naturaleza y efectos han sido analizados en el apartado anterior.

Una alternativa sería distinguir entre el coste y el beneficio neto del socio trabajador que se jubila y dividir sus acciones de trabajo en dos partes: (i) una parte de las mismas sería el rendimiento que se necesita para cubrir el coste del socio y (ii) el resto correspondería al rendimiento financiado con el beneficio neto del socio. Estas dos partes se denominarían respectivamente certificados de coste y certificados de beneficio neto.

Existe un acuerdo universal respecto a que los certificados de coste de un socio trabajador que se jubila sean retirados y cancelados. Esto resulta necesario para

compensar la nueva emisión de la misma cantidad de certificados que se utilizarán para atraer a un nuevo socio que reemplace al que se jubila. Sin embargo, hay un cierto debate sobre cuál sería el tratamiento adecuado de los certificados de beneficios netos. Un grupo apoya una regla denominada de retención, esto es, que el socio trabajador que se jubila debería retener sus certificados de beneficio neto tras haber sido transformados en acciones de capital ordinarias. Otro grupo sostiene una regla denominada de redistribución según la cual los certificados de beneficio neto del socio trabajador que se jubila deberían redistribuirse por igual entre el resto de los socios trabajadores en forma de acciones de trabajo.

En pocas palabras, los certificados de coste del socio trabajador que se jubila se cancelarían en cualquier caso, permitiéndose así su reemisión para el nuevo socio que reemplazase al que se jubila. La controversia sólo se refiere al tratamiento de los certificados de beneficio neto, que el trabajador que se jubila retendría en forma de acciones de capital bajo la regla de retención o que se repartirían entre el resto de los miembros trabajadores en forma de acciones de trabajo bajo la regla de redistribución.

La elección entre estos tres modos de tratar los certificados de beneficio neto de un socio trabajador que se jubila puede tener importantes efectos distributivos. Consideremos primero el caso de una sociedad que disfruta de un elemento de beneficio neto permanente y constante. Inicialmente, cuando se establece la sociedad o se obtiene el beneficio neto, éste se reparte entre trabajo y capital en forma de una tasa elevada de dividendos sobre las acciones de trabajo y de capital.

Con la regla de redistribución no existe ningún cambio en la distribución del

beneficio neto entre el capital y el trabajo. Conforme pasan los años, el beneficio neto de cualquier socio trabajador que se retira, simplemente pasa a las manos del resto de los socios trabajadores.

Con la regla de cancelación y con la de retención, a medida que pasan los años, el beneficio neto que disfrutaban los socios trabajadores se reduce y el de los socios capitalistas aumenta en la misma cuantía hasta que, al final, en ambos casos se ha transferido todo el beneficio neto de los trabajadores a los capitalistas. Sin embargo, existen tres diferencias importantes entre ambos casos.

En primer lugar, los mecanismos de transferencia son muy diferentes. Con la regla de cancelación, como ya se explicó en el apartado anterior, el mecanismo funciona simplemente a través de la cancelación de los certificados de beneficio neto de los socios trabajadores que se jubilan, lo que permite que la tasa de dividendos sobre el resto de las acciones aumente, enriqueciendo con ello a los que originalmente proporcionaron los fondos de capital. Con la regla de retención, el mecanismo funciona simplemente transformando los certificados de beneficio neto de los socios que se jubilan en acciones de capital, sin que exista ningún cambio en el número total de certificados emitidos.

En segundo lugar, se produce una diferencia en la distribución del beneficio neto entre los propietarios de acciones de capital. Con la regla de cancelación los capitalistas originales obtienen todo el beneficio, mientras que con la regla de retención le corresponde a un nuevo tipo de capitalistas, sin que haya cambios en el beneficio neto de los capitalistas originales.

Por último, el proceso de transferencia es mucho más rápido con la regla de retención que con la regla de cancelación. Con la primera la totalidad del beneficio neto del socio que se jubila se transforma inmediatamente en beneficio neto capitalista; con la regla de la cancelación sólo se transfiere una parte del beneficio neto a los capitalistas con cada jubilación, proporción que puede ser muy pequeña en una sociedad intensiva en trabajo.

Desde el punto de vista distributivo, se podría preferir la regla de redistribución, que de hecho mantiene el beneficio neto entre los socios trabajadores, y se podría considerar la regla de cancelación como la menos deseable puesto que al final transfiere todo el beneficio neto a los capitalistas iniciales. La regla de retención puede tener cierto mérito distributivo indirecto produciendo una mayor expansión de la propiedad del capital al hacer nuevos propietarios de los socios trabajadores jubilados.

Sin embargo, puede aparecer un peligro bastante diferente con la aplicación de la regla de redistribución. El principio de discriminación es defendido en Agathotopia porque producirá un aumento del número de socios trabajadores en tanto en cuanto los ingresos netos de la sociedad que un nuevo socio trabajador añada sean mayores que el coste que le supone.

No obstante, consideremos la actitud de algunos socios trabajadores jóvenes que hayan sido recientemente contratados en una sociedad altamente rentable que opera según la regla de redistribución. Ellos esperarán un incremento de su remuneración cuando los socios mayores se jubilen y su beneficio neto se reparta. Para los socios más jóvenes resultaría ventajoso que la contratación de nuevos socios fuese restringida puesto que

habría un menor número de beneficiarios potenciales en las redistribuciones futuras de beneficio neto —una ventaja que desaparecería sólo si el número de socios trabajadores es tan restringido que la suma potencial a los ingresos totales de la sociedad debida a una expansión del número de socios trabajadores es tan grande como para compensar la pérdida redistributiva—.

Las posibles ganancias derivadas de las restricciones al ingreso serán mayores para los socios más jóvenes que para los más antiguos, a punto de jubilarse, que tienen menos que ganar de redistribuciones futuras. Aumentarán (i) si la cantidad de beneficio neto de la sociedad es grande, (ii) si la sociedad es intensiva en trabajo ya que los propietarios de acciones de capital sólo disfrutarán de una parte pequeña del beneficio neto y (iii) si la tasa de descuento de los beneficios futuros de los socios más jóvenes es baja.

Si la sociedad funciona bajo la regla de cancelación, las perspectivas de ganancias redistributivas de los miembros más jóvenes serán pequeñas desde el principio, porque el beneficio neto de los socios trabajadores que se jubilan se repartirá entre los socios capitalistas, y el debilitamiento de los motivos para imponer restricciones a que entren nuevos trabajadores será mayor cuanto más intensiva en capital sea la sociedad. Además, conforme pasen los años, el afán de restricción será cada vez menor ya que el beneficio neto del trabajo se irá distribuyendo entre los capitalistas hasta que al final no quede nada por distribuir y, por lo tanto, desaparezca cualquier deseo de restricción.

Bajo la regla de retención, desde el principio no existirá ningún afán de restricción puesto que los trabajadores recién contratados no tienen ninguna

perspectiva de ganancias redistributivas ni ningún incentivo para reducir el número de trabajadores.

De este modo, la regla de retención tiene la gran ventaja de no debilitar la fuerza expansionista del principio de discriminación. Sin embargo, si el beneficio neto de la sociedad resulta ser sólo temporal, la regla de retención conlleva un peligro de otra clase, al que son inmunes la regla de redistribución y la de cancelación. Consideremos una sociedad (i) que comienza sin beneficios netos, con unos acciones de trabajo y de capital emitidos que cubren sólo los costes de capital y trabajo, (ii) que entonces atraviesa un periodo de suerte con una demanda elevada de su producto, con lo que los socios capitalistas y trabajadores disfrutan de un beneficio neto *pro rata* sobre sus acciones y (iii) que después de un periodo considerable pierde su ventaja en el mercado y vuelve a la posición inicial de cubrir tan sólo los costes. Con la regla de redistribución, esto no presentaría problemas especiales; durante el periodo de suerte, incluso aunque se haya producido una renovación total de toda la plantilla, los socios trabajadores disfrutarán del beneficio neto y, cuando éste termine, la sociedad resistirá y cubrirá sólo los costes.

El mecanismo es diferente con la regla de cancelación pero el resultado final es el mismo. Durante el periodo de éxito, el elevado beneficio neto se repartirá entre los capitalistas de la sociedad y, a medida que se contrate a nuevos trabajadores bajo los principios de discriminación, la remuneración de los socios trabajadores revertirá al nivel de sus costes. Como hemos visto, esta transferencia de los beneficios netos se efectuará a través del aumento de la tasa de dividendos sobre una cantidad total de acciones que va disminuyendo. Cuando el beneficio neto

desaparece, la reducción consecuyente de la tasa de dividendos significará que el nuevo grupo de socios trabajadores no cubrirá ya sus costes. Para retener sus servicios la sociedad tendrá que emitir nuevas acciones de trabajo para ellos, pero cuando hayan recibido una cantidad igual a los certificados de beneficio neto de trabajo que se habían cancelado con la jubilación de socios trabajadores durante el periodo de altos beneficios, la situación volverá una vez más a la posición inicial en la que socios trabajadores y capitalistas sólo cubrían costes.

Ahora bien, la situación es básicamente diferente con la regla de retención. En este caso, durante el periodo de altos beneficios los certificados de beneficio neto de los socios trabajadores que se jubilan se transformarán de forma gradual en acciones de capital que éstos se quedarán, donarán a los suyos o venderán a terceros. Cuando desaparezcan los altos beneficios, no se podrán cubrir más los costes de los socios trabajadores existentes, a menos que reciban una emisión de nuevas acciones de trabajo que suplan la pérdida de certificados debida a su transformación en certificados de capital emitidos para los socios trabajadores jubilados. El resultado es un incremento neto de las acciones de capital acompañado por un restablecimiento de los de trabajo en la misma cantidad que al principio, antes del periodo de altos beneficios. El aumento de las acciones de capital diluirá el rendimiento de aquellas personas que invirtieron al principio los fondos de capital; en una situación de este tipo, los capitalistas estarían muy desincentivados a invertir en empresas con perspectivas de fluctuaciones. Aquellos que suscribiesen este capital-riesgo, se enfrentarían a una situación en la que repartirían los beneficios con los socios trabajadores,

pero en la que tendrían que soportar la totalidad de las pérdidas posteriores en la medida en que mientras tanto se habrían capitalizado acciones de trabajo con cada jubilación de los socios trabajadores. Este argumento en relación a la regla de retención es una versión modificada del comentado anteriormente (en el análisis del principio de igual remuneración por el mismo trabajo) contra la capitalización directa de todos los beneficios netos del trabajo.

En Agathotopia, el acuerdo habitual en una Sociedad de Trabajo-Capital Discriminatoria es la regla de cancelación. La elección se debe en parte a que se considera que es un compromiso entre las ventajas y los inconvenientes del principio de redistribución y del de retención. Elimina el peligro que conlleva la retención de una dilución extrema del interés de los socios capitalistas existentes; genera un periodo prolongado durante el que se redistribuye gran parte del beneficio neto entre los socios trabajadores, pero evita llegar hasta la redistribución en su forma extrema y la posibilidad asociada a ella de efectos restrictivos negativos sobre el ingreso de nuevos trabajadores en la sociedad; en efecto, con la regla de cancelación cualquiera de estas influencias restrictivas se reduce progresivamente hasta desaparecer cuando el beneficio puro del trabajo se reparte entre los socios capitalistas. Hay además un segundo argumento muy poderoso en favor de la regla de la cancelación según la opinión de los agathotopianos: su simplicidad. Las otras reglas dependen de la distinción entre el beneficio puro y el coste de los socios trabajadores que se jubilan, por lo tanto, requieren una evaluación de lo que sería efectivamente el coste de reemplazamiento de cada trabajador. La

regla de cancelación de todos las acciones de trabajo de los socios elimina esta dificultad y evita una emisión muy discutible.

## 8. LA RENEGOCIACION DE LAS ACCIONES

La negociación fundamental sobre la distribución de las acciones entre los socios trabajadores y capitalistas debe producirse durante la creación de la sociedad. Sin embargo, será necesario, en ciertas ocasiones, renegociar las acciones emitidas para los socios trabajadores o capitalistas. Por supuesto, las promociones individuales son un fenómeno deseable y adecuado —de hecho, un fenómeno necesario si se quiere retener a las personas capaces al servicio de la sociedad—. En estos casos las promociones, aunque suponen un incremento de la remuneración de un trabajador, al aumentar su salario fijo o al emitir nuevas acciones de trabajo para el mismo, constituyen un beneficio final para todos los accionistas.

Ahora bien, el problema resulta ser mucho más serio si se considera la posibilidad de reclamaciones de «promoción» por parte de un grupo, esto es, reclamaciones de renegociación del número de acciones de trabajo emitidas para toda una clase de trabajadores. Supongamos que hay una amenaza de huelga de todos los socios trabajadores de una sociedad a menos que se cambie radicalmente la proporción de acciones de trabajo sobre las de capital, o que un grupo pequeño concreto de socios trabajadores, que tiene una posición clave en el funcionamiento del negocio, amenaza con ir a la huelga salvo que se satisfaga su reclamación de un aumento de sus acciones.

Por supuesto, una reclamación de este tipo podría justificarse si los desarrollos

de fuera de la sociedad hubiesen aumentado tanto el valor de los trabajadores que éstos pudiesen sentirse tentados a moverse a cualquier otra parte si no se satisfaciesen sus reclamaciones. Los agathotopianos han visto que en cualquier sociedad debe existir algún acuerdo a través del cual cada socio o grupo de socios puede realizar sus peticiones de «promoción» cuando las nuevas mejoras que se reclaman en los términos de la remuneración (i) sean necesarias para compensar las ofertas de empleo de otras empresas y (ii) no excedan la pérdida de ingresos netos que la sociedad tendría si estos trabajadores la abandonasen. Una parte esencial de la maquinaria así acordada en una Sociedad de Trabajo-Capital es que estas reclamaciones se sometan al órgano de decisión apropiado y que la no aceptación de su fallo suponga el fin de la pertenencia a la sociedad.

#### 9. EL TRATAMIENTO DE LOS INGRESOS NO DISTRIBUIDOS

Existen un tipo de eventualidades, mucho más importantes, que pueden provocar la necesidad de una nueva emisión de acciones para los miembros existentes. Podrían surgir del hecho de que las acciones de trabajo dan derecho a percibir dividendos sólo hasta la edad de jubilación mientras que las de capital proporcionan dividendos durante un tiempo indefinido. Un socio trabajador, en especial si está próximo a su jubilación, se siente naturalmente menos implicado en el efecto de las decisiones sobre el futuro de la sociedad y más preocupado por los efectos directos en el momento actual que un propietario de acciones de capital.

Este conflicto de intereses podría eliminarse completamente si siempre

fuese posible adoptar un procedimiento contable que permitiese una definición clara e inequívoca de lo que es el excedente distribuible de la sociedad en cualquier periodo, la cantidad de dividendos que se podrían distribuir a los accionistas dejando todavía fondos para asegurar que los recursos reales de capital de la sociedad se mantuviesen a un nivel suficiente como para permitir que este mismo nivel de excedente real distribuible se mantenga indefinidamente en el futuro. Si se distribuyesen menos, entonces los recursos de capital serían más que los necesarios con lo que parte del excedente distribuible actual debería ser considerado como un ahorro neto. En caso de que ocurriese lo contrario, entonces la sociedad estaría desahorrando y viviendo de su capital por esa cuantía.

En estas condiciones, un acuerdo adecuado sería que hubiese una emisión de nuevas acciones de capital igual al valor real de la cantidad de excedente distribuible que no se ha distribuido como dividendos, acciones que no deberían venderse en el mercado sino repartirse en lugar de los dividendos prorrateando a todos los accionistas, sean trabajadores o capitalistas. Así, ambos grupos adquirirían acciones de capital (que podrían quedarse o vender según su criterio), que corresponderían a la parte de la renta de la sociedad que no se distribuyó sobre las acciones iniciales. Como alternativa, cabría acordar que se redujesen los dividendos de las acciones de capital, sin reducir los de trabajo, y que se emitiesen nuevas acciones de capital pero solamente para los capitalistas, de tal modo que sólo los capitalistas financiaran y se beneficiaran de la reinversión de los ingresos en una expansión de los recursos de capital del negocio.

Existe otra complicación grave relacionada con el procedimiento contable de una Sociedad de Trabajo-Capital. Los socios trabajadores dependen especialmente de la renta percibida sobre las acciones de trabajo y es necesario pagarles estos dividendos a intervalos frecuentes, posiblemente incluso por semanas, y a unas tasas razonablemente estables y fiables. Cualquiera de estas distribuciones implica ciertos costes administrativos y varios problemas contables, incluso aunque los dividendos sobre las acciones de capital se puedan pagar anual o semestralmente. El más importante es que los dividendos deben anunciarse con cierta anticipación de forma que los socios trabajadores tengan conocimiento, al menos varios meses antes, de las rentas con que contarán. Esto implica alguna clase de fondo de compensación de dividendos con propósitos contables, que se financiaría con el excedente distribuible según la inevitable variación entre periodos buenos y malos y con el que se podrían pagar dividendos de manera más estable, fiable y frecuente.

Estos acuerdos contables complican inevitablemente en cierta manera las distinciones que se hacen entre capital y los pagos e ingresos actuales. Sin embargo, el problema es mucho más profundo cuando se intenta realizar un cálculo exacto del nivel probable al que se podría mantener el excedente distribuible real. Los problemas son especialmente graves en los casos en los que los riesgos futuros y la incertidumbre son importantes, esto completamente aparte de los que surgen como resultado de la inflación monetaria. Supongamos que la dirección de una sociedad se enfrenta a la posibilidad de reemplazar parte de su equipamiento de capital con maquinaria basada en una nueva tecnología que no

produciría ciertamente un rendimiento muy alto en el futuro próximo por los inevitables problemas de engranaje pero que, si tuviese éxito, podría producir un rendimiento sumamente elevado en los años siguientes. Estaría totalmente justificado que los propietarios de acciones de trabajo —y, en concreto, aquéllos que se encuentran próximos a su jubilación— solicitasen la adopción de un procedimiento contable que se ocupase de los bajos rendimientos esperados en los primeros años consecuencia del ahorro que hay que realizar para que, durante los años siguientes, se obtengan rendimientos elevados, inciertos pero esperados. Ahora bien, las concesiones que deberían realizarse a causa de la incertidumbre que rodea a estas nuevas tecnologías arriesgadas y los tipos de descuento que deberían utilizarse para evaluarlas a la hora de hacer cálculos relevantes son cuestiones un poco arbitrarias.

Los agathotopianos realizan muchos esfuerzos para aplicar el principio de que, en caso de ingresos netos no distribuidos, las nuevas acciones de capital deberían emitirse para aquéllos, ya sean socios trabajadores como capitalistas, que se han visto privados de la distribución. Pero reconocen las dificultades de su aplicación que consideran como una de las más importantes razones para asegurar que cada sociedad tenga un procedimiento acordado para buscar un arbitraje apropiado e imparcial en caso de un conflicto potencial de opinión sobre aspectos de este tipo.

#### 10. EL TRATAMIENTO DE LOS INCREMENTOS PATRIMONIALES

La necesidad de emitir nuevas acciones de capital a los trabajadores aparece en

los casos en los que se han repartido menos dividendos que el excedente distribuible que se podría sostener indefinidamente con la dotación existente de hombres y máquinas. Esto no implica que estas distribuciones de acciones de capital a los socios trabajadores deban hacerse cada vez que los accionistas de capital disfrutan de un incremento patrimonial.

Consideremos un caso en que (por ejemplo, a causa de incremento de una vez para siempre de la demanda del producto fabricado por la sociedad) el valor de los ingresos netos que pueden producirse indefinidamente manteniendo el mismo equipamiento de hombres y máquinas aumenta en un 10%. Todas las remuneraciones de dividendos sobre acciones de trabajo y de capital pueden aumentaren un 10%. El valor de mercado de las acciones de capital, así como la renta sobre estas acciones, aumentarán un 10%. Ahora bien, la renta sobre las acciones de trabajo también habrá aumentado en un 10%, de modo que el valor presente descontado del capital de cualquier renta futura de cada socio trabajador por sus certificados se habrá incrementado en un 10%. No ha habido ninguna retención de la renta distribuible a los socios trabajadores con el objeto de incrementar el equipamiento de capital del negocio para obtener una mayor producción sostenible, sino que ha habido un cambio exógeno que ha aumentado el valor de la producción sostenible manteniendo la misma dotación de hombres y máquinas y esto ha incrementado el valor presente descontado de las acciones de capital y de trabajo en un 10%.

## 11. EL EFECTO DE LA GARANTÍA DE EMPLEO PARA LOS SOCIOS TRABAJADORES

En una Sociedad de Trabajo-Capital Discriminatoria, un socio trabajador que perdiese su empleo retendría la renta de sus acciones de trabajo en tanto en cuanto estuviese disponible para volver a trabajar en la sociedad. En una empresa capitalista, el trabajador no tendría esta garantía de empleo. La cuestión que surge es si este acuerdo cambia injustamente la distribución de la renta frente a los socios capitalistas, puesto que los socios trabajadores que pierden el trabajo retienen una renta que, en una empresa capitalista, revertiría a los propietarios del capital.

Existe un ventaja compensatoria muy importante para los socios capitalistas. Si se produce una reducción de la demanda del producto de la sociedad que ocasionase una disminución del excedente distribuible de la empresa, los dividendos sobre las acciones de trabajo se reducirán *parí passu* con los de capital. La disminución de las rentas de los socios capitalistas es en gran parte compensada por la reducción de las rentas de los socios trabajadores. Lo que en una empresa capitalista que emplea trabajadores a remuneración fija produciría un exceso de mano de obra, en una Sociedad de Trabajo-Capital generará una reducción de los costes laborales. En general, aquéllos que arriesgan capital en una Sociedad de Trabajo-Capital pueden ganar probablemente más manteniendo a los socios trabajadores y repartiendo las pérdidas con ellos que lo que perderían si los tuviesen que despedir.

Sin embargo, existen otra clase de situaciones que pueden producir excesos de mano de obra y para las que la garantía de empleo en una Sociedad de

Trabajo-Capital se impondría como una carga sobre el rendimiento percibido por el capital, son situaciones que se evitarían en las empresas capitalistas. Surgirían de lo que, de otro modo, sería una introducción rentable de ciertas nuevas tecnologías. En una empresa capitalista, la sustitución de trabajadores por una máquina o por trabajadores con diferentes habilidades sería rentable si los salarios que se pagasen a los trabajadores existentes fuesen mayores que los costes actuales de la nueva máquina o del nuevo equipo de trabajadores; en una Sociedad de Trabajo-Capital, esta sustitución podría verse retrasada debido a que el despido de un trabajador sólo ahorraría, hasta la edad de jubilación, el componente de salario fijo de su remuneración, pero no el componente de dividendo sobre las acciones. Se podría aligerar cualquiera de estos retrasos considerando lo siguiente: primero, sólo funcionaría en la medida en que fuese deseable introducir la nueva tecnología en menos tiempo que el que transcurriría hasta el envejecimiento y jubilación de la mano de obra; segundo, el coste extra de reemplazar a un trabajador sólo tendría que estar relacionado con la parte de su remuneración correspondiente a los dividendos sobre las acciones de trabajo y, tercero, cualquier nueva empresa que se estableciese para explotar la nueva tecnología anularía totalmente esta situación. Además, la pérdida neta producida por cualquier impedimento a la introducción de las nuevas tecnologías no debería ser exagerada. En las empresas capitalistas normales, existen en realidad algunos obstáculos importantes relacionados con los sindicatos y las presiones para preservar los puestos y las demarcaciones de trabajo existentes y con las obligaciones legales y de otro tipo respecto a las indemnizaciones por despido.

Para una sociedad participativa, el coste implicado en el mantenimiento de un exceso de socios trabajadores también estaría limitado por el principio de que el derecho sobre la sociedad del miembro trabajador está ligado a su disponibilidad para realizar el trabajo por el que recibe los dividendos sobre las acciones de trabajo. Podría aplicarse un test de «disponibilidad» regulando que una sociedad que hubiese despedido a un socio trabajador, en cualquier momento podría pedirle que volviese a ella en las condiciones que anteriormente disfrutaba. Si el trabajador implicado rechazase la petición, entonces se cancelarían sus acciones de trabajo. La existencia de esta norma aseguraría que se pudiese solicitar, de forma eficaz, a aquellos trabajadores despedidos que encontrasen un puesto de trabajo alternativo con mejores perspectivas de futuro, la cancelación de una vez para siempre de sus acciones de trabajo.

Sin embargo, la aplicación de este simple test de «disponibilidad» supone un problema importante de gran trascendencia. En el caso de un socio trabajador cuya remuneración consistiese totalmente en dividendos sobre las acciones de trabajo, no existiría ningún problema para definir «los términos anteriormente disfrutados» en la sociedad. Al trabajador se le ofrecería un puesto manteniendo el mismo número de acciones de trabajo. No obstante, en el caso de trabajadores que anteriormente en la sociedad recibían un componente de salario fijo en su remuneración, se planteará el problema sobre cuál debe ser el nivel de salario fijo que hay que ofrecerles en su reintegración. El mismo nivel monetario de remuneración podría ser injusto si, por ejemplo, la inflación hubiese reducido el valor del dinero durante el periodo en que ha estado ausente de la sociedad. No habría

ninguna «remuneración por el trabajo» obvia en la que basar la nueva oferta puesto que la sociedad no está fundada con la idea de que los salarios fijos representen la totalidad, o de hecho alguna proporción específica, de la remuneración real de cualquier trabajador. Sería necesario depender de alguna definición más general como «la remuneración que razonablemente el trabajador podría esperar recibir si hubiese continuado trabajando sin ninguna interrupción en la sociedad», respaldada por alguna forma de arbitraje o revisión de un tribunal independiente en caso de desacuerdo.

Puede existir otra fuente de problemas en el tratamiento del exceso de mano de obra. La propuesta es que un socio trabajador que abandona voluntariamente la empresa para buscar un trabajo mejor pagado debería cancelar sus acciones de trabajo, mientras que uno al que se despide por exceso de mano de obra debería retenerlas, al menos por un tiempo. Por ello, a los trabajadores interesados en trabajar en otros lugares les interesaría ser considerados como exceso de mano de obra en lugar de renunciar ellos mismos a su pertenencia a la sociedad. Con este propósito, podrían mostrarse ante la dirección tan poco útiles como fuese posible, sin cruzar la línea que justificaría su despido por mala conducta con la consiguiente cancelación de sus certificados. En este caso, el conflicto de intereses estallaría entre los socios trabajadores «delincuentes», por un lado, y el resto de los socios, trabajadores y capitalistas, por el otro; esto podría plantear realmente la posibilidad de disputas agotadoras que requiriesen el juicio de algún tipo de tribunal imparcial. Sin embargo, este problema concreto se aliviaría en gran medida si se adoptase el test de disponibilidad anteriormente propuesto,

puesto que un trabajador que obtuviese un trabajo más atractivo y que retuviese las acciones de trabajo emitidas por la sociedad en que trabajaba antes, siempre se vería obligado a cancelarlas cuando se le pidiese que se uniese de nuevo a la sociedad según las condiciones iniciales, que ahora le resultarían menos atractivas.

## 12. LAS CONSECUENCIAS PARA LA ASUNCIÓN DE RIESGOS

Existe una muy buena razón por la que los propietarios de capital social deberían soportar los riesgos de las fluctuaciones en el rendimiento de cualquier empresa en lugar de los trabajadores. Los propietarios de capital pueden diversificar sus riesgos invirtiendo cantidades relativamente pequeñas en un gran número de empresas independientes. Si a una empresa le va muy mal, no se lo jugarán todo a una carta. Para un trabajador, es imposible dividir sus horas de trabajo en pequeños periodos de una hora cada semana y trabajar así en, digamos, cuarenta empresas diferentes. A diferencia de los capitalistas, los trabajadores se lo juegan todo a una carta o, como mucho, a dos.

Ahora bien, cualquier forma de sociedad en la que las rentas del socio trabajador dependen total o parcialmente del buen funcionamiento de la empresa supone que los trabajadores se enfrentan a riesgos que, en cualquier otro caso, no afrontarían. Así, trabajadores y capitalistas se estarían arriesgando cuando, de otro modo, sólo estos últimos lo harían. Si el negocio va bien, los capitalistas comparten los beneficios con los trabajadores; si va mal, los trabajadores comparten las pérdidas recibiendo una remuneración menor. De esta forma, los capitalistas se enfrentan a menos riesgos de variación en

sus rentas al mismo tiempo que a los trabajadores les ocurre justamente lo contrario.

Existe un dilema importante entre el objetivo de concentrar la asunción del riesgo en aquellos que proporcionan los fondos de capital y el objetivo de tratar a los trabajadores como socios completos en un negocio. Ciertas formas de sociedades acentúan este dilema exigiendo, o al menos estimulando, que las acciones de capital que puedan poseer los trabajadores sean de la empresa en la que trabajan para que, con ello, se encuentren más directamente implicados en su rentabilidad. Sin embargo, esto aumenta la concentración de riesgos asumidos por los trabajadores debido a que esto asegura que no sólo lo arriesgan todo a una carta con su trabajo sino que también deben hacerlo a la misma carta con, al menos parte de, su capital.

Las Sociedades de Trabajo-Capital Discriminatorias agathotopianas eliminan esta anomalía. En Agathotopia se adoptan ciertas medidas para estimular la diversificación de los fondos de capital de modo que el socio trabajador representativo invierta en acciones de capital de Sociedades de Trabajo-Capital, sin que se le exija que lo haga en la sociedad que le emplea. Por el contrario, se fomenta que, al igual que los buenos capitalistas, diversifique sus riesgos de capital en un amplio grupo de otras sociedades.

Pero aun cuando se elimine la concentración innecesaria de capital arriesgado, el dilema básico respecto a los riesgos a que están sujetas las rentas percibidas en las Sociedades de Trabajo-Capital permanece sin resolver y plantea las siguientes cuestiones:

- ¿Se deben fomentar estas sociedades con el objeto de

estimular más incentivos y mejores relaciones entre los capitalistas y los trabajadores y, en su forma Discriminatoria, el pleno empleo? ¿O deben desalentarse para permitir que los riesgos se concentren totalmente en los propietarios de capital?.

- Sea cual sea la respuesta dada a la primera pregunta, hay que plantearse una segunda cuestión. ¿Se puede persuadir a los trabajadores a que se conviertan en socios y asuman riesgos en lugar de trabajar cobrando una remuneración fija o deben rechazarse las Sociedades de Trabajo-Capital como una ilusión inaceptable?.
- Y si, de hecho, se crean Sociedades de Trabajo-Capital en las que los socios trabajadores adoptan un papel activo en la gestión, ¿no se estará introduciendo un sesgo peligroso contra la adopción de negocios arriesgados que podría impedir gravemente la innovación y el progreso económico?.

Estas cuestiones sugieren que para permitir que una estructura próspera y aceptable de Sociedades de Trabajo-Capital se desarrolle, es necesario introducir algunas medidas que mitiguen el problema de la asunción de riesgos por parte de los socios trabajadores.

No obstante, no debería exagerarse el problema. Existen ciertos aspectos de las sociedades que reducen los riesgos de los trabajadores. En concreto, un socio trabajador se enfrenta a un riesgo menor de desempleo que un empleado contratado con una remuneración fija. Así, mientras que el socio trabajador se beneficia si la empresa va bien, en caso contrario, tiene menos miedo a que su renta disminuya hasta el nivel del subsidio de desempleo.

Dentro de una Sociedad de Trabajo-Capital, los que se enfrentan a menos riesgos son los capitalistas y los trabajadores que tienen más posibilidades de quedarse en paro, en cambio, los que tienen el puesto de trabajo asegurado asumen más riesgos debido a las fluctuaciones de las rentas que perciben de sus dividendos. Entonces ¿pueden tener los trabajadores libertad para elegir entre un empleo con un salario fijo y una sociedad con un dividendo variable?

En una Sociedad de Trabajo-Capital, los socios capitalistas y trabajadores sólo tendrían incentivos a despedir a un socio trabajador si considerasen que su contribución a los ingresos netos de la empresa había caído por debajo de la renta que percibe como salario fijo en su remuneración, ya que los dividendos pagados por sus acciones de trabajo continuarían siendo una carga para la sociedad, tanto si el trabajador es despedido como si no. De esta forma, un trabajador que eligiese una combinación dada de salario fijo y dividendos sobre sus acciones de trabajo, de hecho, habría escogido distribuir los riesgos entre el desempleo y las fluctuaciones incluidas en su tasa de remuneración. Cuanto mayor sea el componente de salario fijo, mayor es el riesgo de desempleo y menor el de una disminución —o aumento— de su remuneración.

En muchos negocios, los trabajadores pueden tener una idea atinada sobre cual de ellos es considerado por la dirección como menos productivo y, por ello, tiene más probabilidades de ser despedido si fuese necesaria una reducción de plantilla. Así, una minoría conocida de trabajadores podría enfrentarse a un riesgo importante de desempleo que no amenaza a la mayoría. En este caso, si hubiese que aplicar la misma combinación de salario fijo y dividendos sobre acciones a todos

los trabajadores, la elección de la mayoría sería cobrar un salario fijo. Sin embargo, si fuese posible que cada trabajador hiciese su propia elección, los más expuestos al despido podrían elegir un dividendo variable. Esta elección les daría una seguridad relativa de empleo; ahora el siguiente grupo de trabajadores relativamente improductivo sería el que tendría más riesgo de despido y, por lo tanto, pasaría a mostrarse más favorable a cobrar dividendos variables, etc. y, por un efecto dominó, la combinación total contendría cada vez una mayor proporción de dividendos variables.

En varias empresas agathotopianas, se ha permitido a los trabajadores que eligiesen libremente (en los términos ofrecidos por la dirección de la sociedad) entre un sistema de salario fijo y la percepción de dividendos sobre acciones de trabajo, pero la experiencia sugiere que, aunque el efecto dominó ayude en algo, no se puede confiar en persuadir al trabajador representativo de que acepte una proporción substancial de remuneración en forma de dividendos variables.

En una Sociedad de Trabajo-Capital, se puede encontrar otro factor, además de la menor probabilidad de desempleo, que alivia los riesgos que asumen los trabajadores: tienen libertad para procurarse nuevos empleos. En la medida en que este factor está funcionando, al trabajador se le ofrece una situación de cara o cruz. Si la empresa va bien, el socio trabajador comparte las ganancias con el socio capitalista; si va mal, puede evitar las pérdidas moviéndose a otra parte mientras deja que el socio capitalista soporte el riesgo del mismo modo en que lo haría en una empresa capitalista. En realidad, normalmente el socio trabajador no podrá evitar todos los riesgos de esta manera. Si el mal funcionamiento de la sociedad

se debe a una crisis general, no habrá ningún puesto alternativo, que le resulte atractivo, al que pueda moverse. Incluso si la situación de penuria afecta sólo a la sociedad, la disponibilidad de empleos alternativos dependerá de las condiciones peculiares de la región y la ocupación donde haya surgido el problema. En cualquier caso, la búsqueda de un nuevo empleo resultará costosa y requerirá tiempo. Ahora bien, puede haber casos en los que esta posibilidad de poder moverse libremente traslade los riesgos de manera significativa del trabajador al capitalista.

Existen otros muchos factores en una Sociedad de Trabajo-Capital que influyen en el grado de riesgo que asumen los socios trabajadores y capitalistas. El análisis anterior se ha limitado a una comparación entre la empresa capitalista y la Sociedad de Trabajo-Capital. Ahora bien, si la transformación hubiese sido de una cooperativa de trabajo a una Sociedad de Trabajo-Capital, las condiciones que afectarían a la asunción de riesgos habrían sido completamente diferentes. Por otro lado, la naturaleza y el grado de las modificaciones dependerán de otros muchos factores: de si la empresa es intensiva en capital o en mano de obra; de si el riesgo se concentra en el lado de la oferta (como los riesgos inherentes a futuras técnicas de producción) o, como se ha supuesto en el análisis anterior, en el lado de la demanda; de si cabe prever que el cambio sea permanente o temporal; de si se espera que ocurra pronto o sólo en un futuro lejano; de si el cambio se produce de forma general para toda una región,

sector industrial u profesión o se limita a una única sociedad concreta; etc.

Resulta imposible cubrir todas estas posibilidades. Sin embargo, la experiencia agathotopiana indica que, si se quiere introducir con éxito la Sociedad de Trabajo-Capital Discriminatoria como la principal forma de empresa privada competitiva, será necesario adoptar algunas medidas especiales para aligerar los riesgos que soportan los socios trabajadores.

### 13. CONCLUSIONES

Se pueden extraer las siguientes conclusiones del análisis anterior sobre las sociedades:

- (i) Podrían suponer un fuerte estímulo de la actividad cooperativa entre la mano de obra y los capitalistas para que un negocio competitivo funcione en la forma más eficiente y productiva; y
- (ii) podrían producir una expansión de la mano de obra y por tanto una reducción del desempleo, si se supera el obstáculo planteado por una estricta aplicación del principio de igual remuneración por el mismo trabajo; pero
- (iii) no cabe esperar que produzcan por sí mismas ninguna mejora importante en la distribución de la renta entre trabajadores y capitalistas; y
- (iv) sus consecuencias en lo que se refiere a asunción de riesgos podrían impedir que los trabajadores las aceptasen de buen grado.