

EXPLICAR LAS DESIGUALDADES A PARTIR DE LA EMPRESA

Francesc TRILLAS (*)

Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen

La empresa capitalista, como institución donde se desarrollan las relaciones económicas y de poder entre capital y trabajo, es uno de los principales condicionantes de las desigualdades de renta y riqueza. Estas relaciones suponen el pilar básico de nuestro sistema económico. Sorprendentemente, los materiales hasta ahora establecidos con los que se enseña economía en la universidad omiten esta realidad. El contrato incompleto entre la empresa y la persona trabajadora con el que se puede representar esta relación da lugar a un equilibrio compatible con un nivel positivo de desempleo, y a una renta de empleo para una parte de la clase trabajadora, sin que el resultado sea eficiente en el sentido de Pareto. La introducción de reformas institucionales debe partir de esta realidad, ofreciendo la oportunidad de equilibrar el poder en el conjunto de la sociedad y buscar una mayor eficiencia.

Palabras clave: empresa, relación laboral, contrato incompleto, desigualdad.

Abstract

The capitalist firm, as an institution where economic and power relations between capital and labor are developed, is one of the main determinants of income and wealth inequalities. These relationships are the basic pillar of our economic system. Surprisingly, the incumbent materials with which Economics is taught in the University, omit this reality. The incomplete contract between the firm and the worker, with which this relationship can be represented, gives rise to an equilibrium compatible with a positive level of unemployment, and an employment rent for a part of the working class, without the result being Pareto efficient. The introduction of institutional reforms must start from this reality, offering the opportunity to balance power in the whole of society and seek greater efficiency.

Keywords: firm, relations, incomplete contract, inequality.

JEL classification: A11, D21, D23, J31.

I. INTRODUCCIÓN

RESULTA extraño que una persona que estudia economía en la universidad pueda introducirse en la microeconomía, y en la disciplina en general, sin analizar la relación entre empresas y personas trabajadoras, que es, quizá, la relación nuclear que define nuestro sistema económico vigente. Es como si se quisiera mantener a la juventud protegida ante los debates intelectuales e ideológicos que han sacudido a la humanidad en los últimos doscientos años.

Todo lo que verán, si utilizan alguno de los libros de texto dominantes (hasta la aparición de *La Economía* del Proyecto CORE) (1) es el mismo gráfico de oferta y demanda en un mercado perfectamente competitivo, típico de algunos bienes de consumo, aplicado a la oferta y demanda de trabajo. Aparte de que en este gráfico, en los manuales hasta ahora dominantes, no se dice *nada* sobre lo que ocurre dentro de la empresa entre la propiedad o la administración de la misma, y las personas trabajadoras, ni sobre las implicaciones que esta relación tiene para la estructura del conjunto de la sociedad. Para profundizar en lo que ocurre dentro de la empresa, hay que ir bastante más allá de los

libros de texto introductorios y leer libros como el de Milgrom y Roberts (1992) en cursos avanzados o especializaciones de economía de empresa. En nuestras universidades, estas cuestiones fueron introducidas, entre otros, por Salas Fumás (1996) y Serra Ramoneda (1993). Pero muchas personas pasan por la universidad, especialmente las que estudian solo una asignatura introductoria de economía, adquiriendo un conocimiento de la misma que ignora lo que ocurre dentro de la empresa y en especial el análisis de la relación laboral.

En este artículo se esboza un marco conceptual para superar esta anomalía, generado en recientes aportaciones en la enseñanza de la economía, basadas en modelos teóricos y evidencia empírica desarrollados por economistas en las últimas décadas. Este marco conceptual aparece en esfuerzos como los de Bowles (2004), CORE (2017) y Bowles y Halliday (2020) que intentan, en manuales de estudio dirigidos a distintos perfiles de alumnado, ofrecer una visión pedagógica, profunda, rigurosa y analítica de lo que ocurre dentro de la empresa, basándose, fundamentalmente, en técnicas estándar de teoría económica, como son la teoría de juegos y la optimización con restricciones (2).

Utilizando este marco conceptual, lo que ocurre dentro de la empresa entre capital y trabajo se puede representar como un contrato incompleto donde importan las normas sociales y el ejercicio del poder. Como consecuencia, la empresa debe ofrecer a la persona trabajadora una renta por encima del salario de reserva, y el consiguiente desempleo sirve de amenaza implícita para motivar el esfuerzo laboral. La división social entre empleadores, empleados y desempleados (y las subdivisiones en cada uno de estos grupos) genera desigualdades económicas y de poder dentro de la sociedad, sin dar lugar a una asignación eficiente. La posibilidad de introducir reformas institucionales que ofrezcan mejoras en términos de eficiencia y equidad conecta este marco conceptual con debate recientes, como los suscitados por Milanovic (2019), Piketty (2019) y Case y Deaton (2020) sobre el futuro del capitalismo. Todo ello sin soslayar las dificultades políticas de estas reformas (apuntadas en Bonica *et al.*, 2013), especialmente en un contexto de globalización.

En el resto de este artículo, en primer lugar, como contexto general se aporta una breve reflexión sobre cómo el marco institucional condiciona la existencia de desigualdades de renta. En segundo lugar, se presenta, de modo resumido, el modelo de disciplina laboral dentro de la empresa capitalista, como piedra angular de la influencia de la institución empresarial sobre las desigualdades. A continuación, se relaciona este modelo con el funcionamiento del mercado laboral en el conjunto de la economía, y se valora la posibilidad de introducir reformas institucionales a partir de la realidad existente, a la luz de los debates recientes que se han mencionado en el párrafo anterior. Finalmente, se presentan unos breves comentarios a modo de conclusión.

II. EL NEXO CAUSAL: DE LAS INSTITUCIONES A LA DESIGUALDAD

Las instituciones, junto con otros determinantes (como las dotaciones iniciales y la tecnología) inciden sobre los niveles de desigualdad de la renta y la riqueza en una economía. El marco en que se desarrollan las interacciones dentro de una empresa es uno de los determinantes institucionales de la desigualdad y, sin duda, uno de los que define el sistema económico capitalista.

En CORE (2017) se expone a los estudiantes, al comienzo de sus estudios universitarios, a varios

ejemplos a lo largo del libro de texto (en realidad, un *e-book*) en los que la estructura de relaciones sociales en una institución concreta se traslada a unos valores específicos del coeficiente de Gini que mide el nivel de desigualdad de la renta. Tres ejemplos son los siguientes:

—Los barcos piratas del siglo XVII eran un ejemplo de democracia interna, en una sociedad donde la democracia brillaba por su ausencia. En el capítulo 5 de *La Economía* (CORE, 2017), tras introducir a los estudiantes en las características del sistema económico capitalista, sus principales desafíos, y las herramientas básicas de la teoría de juegos para analizar las interacciones sociales, se reflexiona sobre el papel que las instituciones tienen en la asignación de recursos. Para ello, se ilustra la dificultad de separar eficiencia y equidad mediante el ejemplo de los «exitosos» barcos piratas de la época. Gracias a la cohesión que alcanzaban por sus reglas (económicas y políticas) de estricta igualdad interna, las naves piratas cosechaban grandes éxitos en sus (ilegales) actividades. El coeficiente de Gini era muy inferior al coeficiente de Gini en el interior de los barcos oficiales de la Royal Navy británica. Realizando una serie de supuestos plausibles, el texto muestra un coeficiente de Gini de 0,06 para el barco pirata *Royal Rover* (con una curva de Lorenz muy cercana a la diagonal, que representa la igualdad absoluta), y un coeficiente de Gini de 0,59 y 0,6, respectivamente, para los barcos *Active* y *Favourite*, de la Royal Navy (basándose en datos sobre cómo se repartían el botín estas tripulaciones cuando realizaban una captura).

—En el capítulo 9 y en el 19 de *La Economía* (CORE, 2017), donde se profundiza en el mercado laboral y en las desigualdades de distintos tipos, se muestra la correspondencia entre una sociedad hipotética dividida entre personas empleadoras (propietarias de las empresas), empleadas y desempleadas, y el coeficiente de Gini donde las personas desempleadas carecen de ingresos, y las empleadas y empleadoras se reparten desigualmente los frutos del trabajo, y por tanto la propiedad de la empresa concentra una parte desproporcionada de la renta. El esquema se puede ampliar con un mercado laboral segmentado, con dos tipos de personas trabajadoras empleadas: mercado primario (trabajo fijo) y secundario (trabajo temporal). Esto es utilizado en el vídeo de Arin Dube en el capítulo 19, donde con una serie de supuestos muestra cómo la introducción de un salario mínimo puede aumentar la renta de las personas empleadas sin aumentar el

desempleo, pasando de un coeficiente de Gini de 0,62 a uno de 0,49.

—Finalmente, otro ejemplo de correspondencia entre la estructura institucional y la medición de la desigualdad que se presenta en *La Economía* (CORE, 2017), concretamente en el capítulo 10, es el que tiene lugar en los mercados e instituciones financieras. En efecto, debido al carácter incompleto de los contratos crediticios, y a la ausencia de acceso de parte de la población a garantías o capital propio, algunas personas, las relativamente más pobres, están excluidas del crédito. Esto da lugar a una división de la sociedad en tres grupos: personas excluidas del crédito, deudores y acreedores. En el caso hipotético que se presenta, la supresión de restricciones crediticias permitiría pasar de un coeficiente de Gini de 0,70 a uno de 0,57.

La conexión entre las desigualdades de acceso al crédito y las desigualdades entre personas que toman decisiones en la empresa (con acceso a créditos) y personas empleadas o desempleadas (con restricciones en el acceso al crédito) determinan en gran parte la desigualdad de la renta y la riqueza en el conjunto de la sociedad. Estas desigualdades interactúan con la estructura de otras instituciones, como, por ejemplo, las políticas, culturales o educativas.

Algunas instituciones existentes responden a las implicaciones de la información asimétrica y la especificidad de los activos para el mejor o peor funcionamiento del sistema de precios en la asignación de recursos. Una pregunta pertinente sería si las instituciones que se han creado para responder a estos problemas, pensadas para mejorar la eficiencia, han tenido como resultado, deseado o no, un aumento de la desigualdad. El mercado financiero, por ejemplo, debería permitir que quien posee ideas y talento se convirtiera en empresario aunque no tuviera dinero para financiar las inversiones necesarias. Sin embargo, no es así y al final para que haya empresarios hace falta que haya familias que atesoren capital con el que financiar las iniciativas emprendedoras.

Por supuesto, también se produce causalidad en la otra dirección, cuando la desigualdad moldea las instituciones. Por ejemplo, Piketty (2019) plantea que una característica importante de las instituciones sociales en cada tiempo y lugar es el modo que adopta la justificación ideológica de la desigualdad, en la que invierten los sectores que se benefician de

ella (3). Dada la retroalimentación que se produce entre desigualdad y estructura institucional, lo más apropiado es hablar de coevolución entre estos dos fenómenos.

III. CONTRATOS INCOMPLETOS Y DISCIPLINA LABORAL

Una de las instituciones más importantes de nuestra sociedad es la empresa capitalista. Dentro de esta, cabría distinguir a grandes rasgos la empresa capitalista-financiera (con separación entre propiedad y control) y la empresa capitalista-emprendedora (sin esa separación), con implicaciones parcialmente distintas sobre la desigualdad. En la línea del nexo causal sugerido en la sección anterior, es de esperar que lo que ocurre dentro de la empresa tenga consecuencias importantes para el nivel de igualdad de renta y riqueza en el conjunto de la sociedad. El análisis de lo que ocurre dentro de la empresa, además, nos abrirá una ventana a otra dimensión de la desigualdad, concretamente la desigualdad en el acceso al poder y la autoridad.

Bowles (2004), CORE (2017) y Bowles y Halliday (2020) presentan, en distintas versiones, un modelo de relaciones laborales en la empresa capitalista (lo que los autores llaman el «modelo de disciplina laboral» (4)). Concretamente, el modelo destaca el poder que tienen quienes toman las decisiones en la empresa (la propiedad o la administración de la misma) sobre las personas trabajadoras que no son ni propietarias ni administradoras o gestoras, y el carácter incompleto del contrato laboral.

Existe un conflicto de interés sobre el nivel de esfuerzo entre empresa y persona trabajadora. El esfuerzo es en general costoso para la persona trabajadora, pero la empresa desea extraer esfuerzo laboral para producir, vender y maximizar beneficios. Este nivel de esfuerzo no es contratable, porque no se puede verificar por parte de un tribunal o una tercera parte.

Contratar personas trabajadoras es, en este sentido, diferente a contratar algunos bienes de consumo. Las empresas no pueden comprar directamente el trabajo de sus empleados, sino únicamente arrendar su tiempo. Por consiguiente, el contrato entre una empresa y sus trabajadores es incompleto: algunas tareas dependen de eventos futuros (desconocidos) y algunos aspectos del trabajo son difíciles de medir y verificar. Y, por tanto, basar la

paga en estos aspectos (por ejemplo, el esfuerzo) no es posible.

Un contrato incompleto no especifica, de forma que se pueda hacer cumplir, todos los aspectos del intercambio que afectan a los intereses de las partes. Los contratos incompletos por supuesto no se dan únicamente en las relaciones laborales. Surgen cuando la información no es verificable, o la relación entre las partes cubre varios períodos de tiempo, o hay incertidumbre, o hay dificultades de medición, entre otras razones.

Si las empresas no pueden medir directamente el esfuerzo, y remunerarlo directamente, las personas trabajadoras pueden obtener motivación para esforzarse y superar el coste del esfuerzo mediante motivaciones intrínsecas como la ética del trabajo, los sentimientos de responsabilidad, devolver algo en reciprocidad por la gratitud de trabajar en buenas condiciones laborales, la compensación por aquella parte del *output* que sea medible, la perspectiva de ascensos laborales, o el miedo al despido o a la relegación u ostracismo en la empresa. Es este miedo el que explora el modelo de disciplina laboral.

El típico contrato laboral es, pues, un contrato incompleto. A diferencia del mercado para muchos bienes de consumo (aunque no todos), en los mercados con contratos incompletos (quizá la regla más que la excepción en las transacciones económicas modernas, según Bowles y Carlin, 2020b, por la importancia del conocimiento y el trato humano), para obtener intercambios mutuamente ventajosos es necesario combinar contratos con normas sociales y ejercicio del poder. El grado de completitud de los contratos es, hasta cierto punto, una cuestión de elección (y depende del contexto institucional): un contrato muy completo puede reducir la motivación. Por ejemplo, un sistema de evaluación en una asignatura de introducción a la economía en un grado que no sea el de Economía puede resultar enormemente desmoralizador para el estudiantado si está puramente basado en exámenes memorísticos en un régimen cuasipolicial.

Con contratos incompletos, como veremos, en equilibrio los mercados típicamente no se vacían y las asignaciones resultantes no son Pareto-eficientes, incluso con competencia ilimitada en el mercado.

En el caso concreto de la empresa y la persona trabajadora, existe una asimetría estratégica

y una asimetría de información en la relación entre empresa y persona trabajadora. La empresa tiene el poder de realizar una oferta de «lo toma o lo deja» y, como veremos, tiene poder sobre la persona trabajadora. Esta, sin embargo, posee información sobre su acción (el esfuerzo), sobre la cual la empresa no puede basar el contrato. Esta es una de las razones por las que el intercambio de esfuerzo por salario entre una persona trabajadora y la propiedad de la empresa es muy distinto que el intercambio entre compradores y vendedores de algunos bienes de consumo (como una barra de pan, por ejemplo).

La curva de mejor respuesta de las personas trabajadoras nos dirá, en general, para cada nivel salarial, el nivel óptimo de esfuerzo en función de las preferencias entre ocio y consumo.

Supongamos, siguiendo el ejemplo de Bowles y Halliday (2020) (5), que la función de utilidad de la persona trabajadora cuando está empleada depende, de la forma más sencilla posible, positivamente del salario y negativamente de su utilidad de reserva \underline{u} (cuando mayor bienestar tenga en su siguiente mejor alternativa, menos valorará permanecer en su empleo actual) y de su nivel de esfuerzo. Específicamente, $u(w, e) = w - \frac{\underline{u}}{1-e}$.

Para simplificar, supongamos que el beneficio para la empresa está completamente determinado por la ratio entre el nivel de esfuerzo y el nivel salarial, $\frac{e}{w}$.

Cuando el contrato es completo, el esfuerzo es contratable, y las personas responsables de la empresa eligen simultáneamente el nivel salarial y el esfuerzo de las personas trabajadoras, para maximizar sus beneficios:

$$\max_{w,e} \frac{e}{w} \text{ sujeto a } u(w, e) = w - \frac{\underline{u}}{1-e} \geq 0.$$

Cuando la restricción se cumple con igualdad (sería un coste innecesario para la empresa pagar más que eso), $w = \frac{\underline{u}}{1-e}$.

Introduciendo esta expresión en la función objetivo, el problema de las personas responsables de la empresa se convierte en:

$$\max_e \frac{e(1-e)}{\underline{u}}.$$

Por la condición de primer orden, el valor óptimo del esfuerzo para la empresa y, por tanto, el nivel de

esfuerzo que esta contratará, situando a la persona trabajadora en su nivel de utilidad de reserva, es $e_c^* = \frac{1}{2}$. Y recuperando la expresión para el valor del salario en la restricción con igualdad, $w_c^* = 2\underline{u}$.

Cuando el contrato es incompleto, el nivel de esfuerzo no es contratable, sino que es elegido por la persona trabajadora. La solución de este problema de elección del esfuerzo nos da la función de reacción de la persona trabajadora para cada posible salario que le pague la empresa.

Uno de los instrumentos que utilizan las personas responsables de la empresa para disciplinar a las personas trabajadoras es la amenaza de terminación del contrato o de distintas formas de ostracismo; por ejemplo, la amenaza de despido o (en sociedades donde el despido es más difícil) de relegación a un puesto inferior, un traslado no deseado, etc. La persona trabajadora tiene que tener en cuenta positivamente ahora esta probabilidad de «no despido» o de continuidad en el puesto actual, que suponemos que depende positivamente del esfuerzo, de modo que $c(e) = \frac{1}{1-e}$.

En concreto, el problema de la persona trabajadora es:

$$\max_e (w - \frac{u}{1-e}) \cdot \frac{1}{1-e}.$$

A partir de la condición de primer orden, $e = 1 - \frac{2u}{w}$.

Entonces, la función de reacción de la persona trabajadora se convierte en la restricción del problema de quien toma decisiones en la empresa:

$$\max_w \frac{e}{w} \text{ sujeto a } e = 1 - \frac{2u}{w}.$$

Sustituyendo el esfuerzo por su expresión según la restricción y utilizando la condición de primer orden, obtenemos el nivel de salario elegido por los agentes responsables de la empresa:

$$w_l^* = 4\underline{u}.$$

Comparando el salario en el modelo de contrato completo, w_c^* , y el salario en el modelo de contrato incompleto, w_l^* , vemos que las personas trabajadoras perciben un salario superior en el caso de contrato incompleto: es la renta que obtienen (mientras tengan empleo) con la que las personas responsables de la empresa les incentivan a esforzarse, en ausencia de un esfuerzo que pueda ser contratable.

Entonces, el nivel de esfuerzo de equilibrio, de acuerdo con la función de reacción de la persona trabajadora, es también $\frac{1}{2}$. Para conseguir el mismo nivel de esfuerzo, en este ejemplo, la empresa tiene que pagar el doble, por lo que las personas trabajadoras ya no se sitúan en su nivel de utilidad de reserva, sino que obtienen una renta por encima de esta.

El modelo de la disciplina laboral parte del planteamiento esencial de que lo que motiva a las personas trabajadoras a esforzarse en su empleo actual es la diferencia entre lo que obtienen en el empleo actual, y lo que obtendrían en su mejor alternativa siguiente, es decir, la renta del empleo. Esta diferencia depende de todo lo que afecta al bienestar de la persona trabajadora en su empleo actual, incluyendo el salario, y de todo lo que la persona trabajadora espera que afecte a su bienestar en el caso de dejar de trabajar para la empresa donde está empleada en el presente.

Entre los condicionantes de la renta de empleo se localizan entonces aspectos psicológicos y de comportamiento como el ambiente de trabajo, el procedimiento de toma de decisiones o el estigma del desempleo.

La propiedad de la empresa, dada la función de reacción de la persona trabajadora, determina cuál es el nivel salarial que minimiza los costes y maximiza los beneficios de la empresa. En el nivel de esfuerzo y salario de equilibrio, tanto las personas trabajadoras como la propiedad de la empresa están optimizando, dado lo que hace la otra parte. Los factores que pueden alterar este equilibrio son los factores que pueden desplazar ya sea la curva de mejor respuesta de las personas trabajadoras, o las curvas isocostes de la empresa. En particular, todo aquello que pueda hacer a las personas trabajadoras más temerosas de perder su trabajo (el aumento del desempleo por una crisis cíclica, o el aumento del riesgo de deslocalización empresarial), les hará aumentar su esfuerzo, o hará posible un salario menor para un esfuerzo dado.

Hacer un contrato más completo, en caso de que fuera posible, reasignaría rentas de la persona trabajadora a la empresa. Contratos más completos reducen la ineficiencia, pero aumentan la porción que se lleva la empresa. Con un contrato incompleto, en la relación laboral las asignaciones más eficientes no se pueden alcanzar porque el esfuerzo

no puede ser objeto de una negociación cuyos términos se puedan hacer cumplir.

IV. EL MERCADO LABORAL Y EL DESEMPLEO

En el modelo de disciplina laboral presentado en la sección anterior, el nivel de desempleo incide en la curva de mejor reacción de las personas trabajadoras. Al aumentar el paro, el riesgo de perder el trabajo para una persona empleada aumenta, lo que le hace esforzarse más para cualquier nivel de salario. Es decir, en la relación entre esfuerzo y salario, si representamos el salario por hora en el eje horizontal, y el esfuerzo por hora en el eje vertical, un aumento del desempleo provoca un desplazamiento hacia arriba y hacia la izquierda de la curva de mejor reacción de la persona trabajadora. La implicación en el equilibrio del modelo de disciplina laboral es que cuanto más elevado es el porcentaje de personas en paro, menor es el salario que la empresa tiene que ofrecer a la persona trabajadora para conseguir un mismo nivel de esfuerzo. Cuando la empresa toma la curva de mejor reacción de la persona trabajadora como restricción, se sitúa en la curva isobeneficio más alta y a la izquierda, y por lo tanto el nivel óptimo corresponderá a un salario menor y un esfuerzo mayor.

Este mismo impacto del desempleo sobre el comportamiento de las personas trabajadoras se puede representar también en un plano donde los ejes sean el nivel de empleo y el salario real (el salario nominal del modelo de disciplina laboral, dividido por el nivel de precios). Esto da lugar a una curva con pendiente positiva, donde un porcentaje superior de población empleada da lugar a salario más elevado. En el equilibrio del modelo de la sección anterior, cuando aumenta el desempleo, y todo lo demás permanece constante, el salario que se puede permitir la empresa disminuye. Por el contrario, cuando aumenta el porcentaje de la población empleada, la empresa se ve obligada a pagar un salario mayor porque las personas trabajadoras tienen menos miedo a perder el empleo, ya que rápidamente encontrarían otro. La curva que relaciona el nivel de empleo con el salario que pagan las empresas tiene pues pendiente positiva.

En este mismo plano con el porcentaje de población empleada en el eje horizontal y el salario real en el eje vertical, se puede representar una recta horizontal, que nos indica el nivel de salario real que viene determinado por el *output* y por el nivel de

precios que se derivan de las decisiones de las empresas en el mercado del producto (6). Una mayor productividad de las empresas aumenta este nivel horizontal de salario real, y una mayor competencia entre ellas disminuye la parte de esta productividad que captura la propiedad de la empresa.

El cruce de la curva de pendiente positiva entre salario real y nivel de empleo, y la recta horizontal de salario real determinada por el mercado del producto, establece el nivel salarial y el desempleo de equilibrio en la economía. El desempleo forma parte del resultado de equilibrio, porque al ser el contrato laboral incompleto en su ausencia la persona trabajadora no se esforzaría.

La estructura de la sociedad se compone entonces de tres grandes bloques: de mayor a menor nivel de renta, personas propietarias del capital (y de las empresas), personas empleadas, y personas desempleadas. Se pueden añadir, por supuesto, subcategorías dentro de estos tres grupos; por ejemplo, dividiendo a la población empleada entre personas con un contrato fijo y personas con un contrato temporal.

Nótese que mejoras de productividad para una misma curva de fijación del salario reducen el desempleo y, por tanto, en la medida que las personas desempleadas tienen menos ingresos, reducen la desigualdad. Otros factores que pueden alterar el equilibrio son cambios en la demanda, factores demográficos como la inmigración o factores institucionales que cambien las relaciones laborales, como, por ejemplo, la presencia de sindicatos. Estos últimos, al otorgar a las personas trabajadoras más poder de negociación, hacen que el salario no sea fruto de la maximización de beneficios, sino que en principio la curva de mejor reacción de las personas trabajadoras se desplace a la derecha (mayor salario para el mismo nivel de esfuerzo); esto, por sí solo, haría que la curva de pendiente positiva entre nivel de empleo y salario real se desplazara hacia arriba, y que en equilibrio se cruzara con la recta horizontal que resume el mercado del producto en un nivel de desempleo mayor. Sin embargo, la evidencia empírica (mostrada en CORE, 2017, capítulo 9) no muestra una relación significativa entre peso de los sindicatos y nivel de desempleo, probablemente porque en algunos de los países donde los sindicatos son más poderosos esto les da voz en la empresa, dando lugar a aumentos de productividad que empujan hacia arriba la recta de salario real que resume la productividad de la economía.

Este modelo es una alternativa al modelo de mercado de trabajo basado en la oferta y la demanda bajo competencia perfecta, donde en equilibrio no hay desempleo y las personas trabajadoras cobran por su productividad marginal (sin producirse rentas de empleo); y donde, por tanto, solo un salario mínimo por encima del nivel de equilibrio produce desempleo (7).

El equilibrio del mercado laboral es ineficiente en el sentido de Pareto. Si una trabajadora desempleada (idéntica a aquellos con empleo) visita a un empleador y le pide una oportunidad, como se explica en la sección 9.12 de *La Economía* (CORE, 2017), el primero puede estar tentado de ofrecerle un empleo a un salario algo inferior al vigente para el resto de empleados. Esto es técnicamente factible, y permitiría mejorar el bienestar de la trabajadora desempleada y el beneficio de la empresa. Pero no es factible económicamente, no es un equilibrio, porque no hay forma de asegurarse (al ser un contrato incompleto) que la nueva trabajadora se esforzará tanto como las demás personas empleadas a un salario inferior, porque el salario de equilibrio es el mínimo que la empresa puede pagar a las personas trabajadoras para asegurarse los niveles de esfuerzo adecuados.

Otras diferencias («sociológicas») entre el mercado laboral y el mercado de pan (u otros bienes parecidos de consumo) incluyen las siguientes:

- Interacciones esporádicas en el mercado de pan e interacciones permanentes, y consiguiente importancia de la lealtad y las normas sociales, en el mercado laboral.
- La persona supervisora dirige lo que hace la persona trabajadora, tiene poder sobre ella, por ejemplo, sobre cómo viste, sobre el ambiente de trabajo, sobre voz y participación laboral, obligándole a hacer cosas que quizá no estaría dispuesta a hacer sin la amenaza de despido.

Cuando las dos partes de un contrato pueden abandonar la transacción prácticamente sin incurrir en costes, ninguno de los dos puede ejercer poder sobre el otro. La «parte larga» del contrato incompleto (la que tiene una parte de su población que se queda fuera) no puede amenazar como sí puede la «parte corta»; esa es la fuente de su poder. El cuadro n.º 1 resume algunas diferencias económicas y «sociológicas» entre el mercado de pan y el mercado laboral.

CUADRO N.º 1

COMPARACIÓN ENTRE EL MERCADO DE PAN Y EL MERCADO LABORAL

	MERCADO DE PAN	MERCADO DE TRABAJO
¿Qué se vende?	Una barra de pan.	El tiempo de la persona trabajadora.
¿Qué quiere el agente comprador?	Una barra de pan.	El esfuerzo de la persona trabajadora; no su tiempo.
¿Quién tiene poder?	Nadie; ambas partes pueden abandonar la relación sin incurrir en costes.	La empresa; a la persona trabajadora le resulta más costoso abandonar la relación.
Temporalidad de las interacciones	Esporádicas.	Permanentes.
Competencia y exceso de oferta	El mercado es competitivo y oferta y demanda coinciden.	El mercado es competitivo pero hay exceso de oferta de trabajo (desempleo).
¿El contrato es completo?	Sí. El bien está etiquetado como pan, y si no contiene pan le devuelven el dinero al comprador.	No. Las ganancias de la empresa dependen del esfuerzo, que no está en el contrato.

Fuente: Adaptación de la tabla 9.26 de CORE (2017).

V. EL CAPITALISMO COMO SISTEMA ECONÓMICO: PRESENTE Y FUTURO

La noción de sistema económico en *La Economía* (CORE, 2017) nos puede servir para relacionar los modelos esbozados anteriormente con el debate sobre el futuro del capitalismo. Un sistema económico es, según *La Economía* (CORE, 2017: capítulo 1) una forma de organizar la producción y distribución de bienes y servicios en el conjunto de una economía caracterizado por una combinación específica de instituciones.

El capitalismo es un sistema económico caracterizado según *La Economía* (CORE, 2017) por las siguientes instituciones específicas: mercados, propiedad privada y empresas (donde toman las decisiones las personas propietarias de los bienes de capital). De ello, se deduce que la relación de poder entre personas propietarias del capital y personas trabajadoras en la empresa es una pieza clave del sistema económico capitalista y, en la medida que las personas trabajadoras son una gran mayoría, una de sus fuentes principales de desigualdad.

La desigualdad empieza por la posición que se ocupa en los contratos básicos de la economía, por ejemplo, en la relación laboral o en las relaciones financieras. Como estas relaciones se caracterizan por la presencia de contratos incompletos, donde una parte (el «principal») tiene poder sobre otra parte (el «agente»), y una tercera parte queda totalmente excluida de los contratos, la determinación de si alguien es principal, agente o parte excluida, condiciona el lugar que se ocupa en la distribución de la renta y la riqueza. No cualquiera puede participar de la propiedad del capital porque en los mercados financieros gran parte de la población está excluida por falta de garantías y capital propio, con lo que las condiciones iniciales dificultan mucho la igualdad de acceso a la condición de «principal» en la empresa.

Aunque desde hace mucho tiempo gran parte de la corriente principal de la profesión económica ha dejado de pensar en términos de desigualdades basadas en categorías discretas, como la categoría de clase social, lo cierto es que dichas categorías discretas (precisamente a la luz de los más modernos modelos de contratos incompletos), añaden información a las categorías continuas en las que se basan las mediciones convencionales de desigualdad. De acuerdo con Bowles (2004), ocupar un lugar u otro en la estructura de relaciones empresariales o financieras no solo confiere renta o riqueza, sino que también confiere poder, es decir, la autoridad para que otras personas hagan lo que uno desea, independientemente de su voluntad.

Una vez que alguien ocupa el papel de principal o agente en una relación laboral o financiera, no es fácil cambiar de posición. En teoría (y en la práctica en algunos casos, que no alteran la configuración general), una misma persona puede ser agente en unos contratos y principal en otros. Las personas trabajadoras (aunque no es el caso más habitual para la mayoría de la población) pueden ser accionistas de empresas, por ejemplo, y los gestores empresariales pueden ser principales en algunos contratos financieros. Sin embargo, una tendencia creciente según Milanovic (2019) es que las mismas personas (los principales ejecutivos de grandes empresas) acumulen, especialmente en algunos países, una proporción mayor tanto de las rentas del trabajo como de las rentas del capital, en lo que este autor ha denominado *homoploutia*. Este sector tiene una gran capacidad para acumular y retener el poder, y transmitirlo de generación en generación, generando una gran persistencia en las desigualda-

des económicas. En el contexto de los modelos de contratos incompletos aquí presentados, este sector no altera el planteamiento general, ya que pueden considerarse personas que, a pesar de no ser «rentistas», son personas con acceso a los mercados financieros, que toman decisiones en las empresas, y que, por tanto, en el modelo de disciplina laboral son principales y no agentes.

Para el mismo Milanovic (2019), el peso de esta clase de ultrarricos del trabajo y el capital no altera el hecho de que el capitalismo como sistema económico se ha quedado prácticamente solo en el mundo. De acuerdo con el título de su libro, hay capitalismo, y nada más, aunque puede haber variedades del mismo según cómo se complementa con el sistema político (por ejemplo, de forma distinta en Estados Unidos y China). Esta soledad del capitalismo se ve complementada por el éxito y universalidad, según este autor, de las actitudes egoístas y materialistas de maximización del bienestar material individual, que se adaptan con facilidad a los requerimientos de los mercados y de la propiedad privada como instituciones.

Una visión relativamente distinta es la que presentan Bowles y Carlin (2020b), para quienes el capitalismo se estaría encogiendo, en el sentido de que para una proporción mayor de interacciones en la economía moderna, los contratos son incompletos, y crean mucho espacio para que se «completen» con elementos como normas sociales, motivaciones intrínsecas, espíritu comunitario y cooperación altruista. Una síntesis de ambos puntos de vista podría ser que aunque el sistema económico dominante y casi único sigue siendo el capitalista, este, en sus condiciones actuales, no se ajusta a las características emergentes de las sociedades humanas.

En principio, puede distinguirse entre economía de mercado y economía capitalista. En una economía de mercado se utiliza el sistema de precios para dirigir la asignación de recursos, y propiedad privada, para motivar a las personas a que los recursos se dirijan a los usos donde serán más productivos. No es necesario, en teoría, que la propiedad de las organizaciones que se crean para producir bienes y servicios recaiga en los propietarios del capital. Una economía de mercado podría funcionar en principio de forma autogestionada con empresas propiedad de los trabajadores, o empresas propiedad del estado. El capitalismo es una economía de mercado donde predomina la forma de empresa donde la

propiedad recae en quien aporta el capital. Pero *a priori* no hay que excluir otros modelos de empresa. La pregunta sería por qué esta forma dominante, por qué existe tan poca diversidad en las formas de empresa.

Esto sugiere la cuestión de si es posible reformar el sistema económico capitalista, en la dirección de una mayor eficiencia y justicia social, y que siga respondiendo a las definiciones convencionales del mismo, como la mencionada en *La Economía*, CORE, 2017): ¿puede ser justo y eficiente el sistema económico capitalista en las sociedades humanas del siglo XXI? Case y Deaton (2020) son optimistas en este sentido, y no creen que haya que huir del sistema actual, que puede mejorar en eficiencia y equidad (superando incluso los problemas que mencionan de muertes por desesperación en Estados Unidos) mejorando el funcionamiento de los sistemas educativos y de salud fundamentalmente, incluso sin modificar de forma drástica los sistemas impositivos. Milanovic (2019) parece coincidir, en el sentido de no ver mucho margen para reformas redistributivas (excepto en la necesidad de reforzar los impuestos de sucesiones), pero sí para reformas predistributivas, relacionadas con una mejor distribución de la propiedad del capital físico y financiero y del capital humano. Piketty (2019) es quien va más allá en sus propuestas, hasta el punto de que su aplicación nos sacaría de la definición de sistema económico capitalista, al proponer lo que él denomina socialismo participativo, basado en la participación del trabajo en la propiedad y decisiones de las empresas, y fórmulas de rotación de la propiedad para que no se enquisiten los privilegios.

Aunque está bastante extendida la idea de que en líneas generales existe un dilema entre eficiencia y equidad, y el capitalismo se decantaría por la eficiencia en detrimento de la equidad, el mensaje de los innovadores libros de texto mencionados y sus materiales asociados no es exactamente este. En primer lugar, aunque hay cuestiones concretas para las que, en un período de tiempo acotado por lo menos, puede existir un dilema (por ejemplo, cuando se utilizan los impuestos para redistribuir y estos impuestos son distorsionantes), en otras cuestiones se puede avanzar al mismo tiempo en eficiencia y equidad (por ejemplo, con la incorporación de la mujer al trabajo, o la mejora de la educación pública). Y los modelos presentados y la evidencia empírica mostrada en los libros, por ejemplo, de Milanovic y Piketty, sugieren que

existen mejoras potenciales no solo de equidad, sino también de eficiencia. La relación laboral en el seno de la empresa capitalista típica no da lugar a una asignación eficiente en el sentido de Pareto. Existen ganancias potenciales derivadas del intercambio, que permiten obtener un esfuerzo mayor, y un excedente mayor. Y estas ganancias es posible repartirlas de forma más justa, con unas relaciones de poder más equilibradas, y sin desperdiciar el talento de personas que quedan excluidas del mercado de trabajo. Un gran desafío para el futuro es diseñar o facilitar (la evolución de) instituciones que permitan realizar estas ganancias.

La viabilidad de estas reformas dependerá de los equilibrios políticos que se alcancen. En este sentido, en las últimas décadas, los propietarios del capital han sido muy eficaces en la utilización de técnicas (de las cuales el *lobbying* solamente es una de las posibles manifestaciones (8)) para imponer sus preferencias políticas en sociedades democráticas, en las cuales, a diferencia de lo que ocurre en la empresa, aunque también son minoría, nominalmente no tienen reconocido el poder de tomar decisiones. Dado que su poder político es complementario del poder de negociación que les da la gran movilidad internacional del capital, será difícil que las reformas que se lleven a cabo no vayan acompañadas de un aumento del poder coercitivo de instituciones democráticas globales.

VI. CONCLUSIONES

El marco conceptual que aquí se ha esbozado concuerda con los avances de la economía como disciplina científica en las últimas décadas, y permite explicar aspectos clave de las sociedades humanas, curiosamente ausentes de los libros de texto de economía hasta ahora. Mucho más deberá trabajarse todavía tanto para que los modelos teóricos sirvan de guía para abordar profundas reformas que mejoren la eficiencia y la justicia social a partir de la empresa, y permitan resolver los grandes problemas a los que se enfrenta el mundo, como las desigualdades y el cambio climático; y para que esta guía pueda transmitirse mejor a las nuevas generaciones en la enseñanza de la economía.

Algunas lagunas todavía existentes sugerirían trabajar especialmente en la parte de los nuevos libros de texto referidos al mercado laboral del conjunto de la economía, en las relaciones entre mercado del producto, productividad y poder de monop-

sonio del capital (y su relación con el impacto del salario mínimo, abordado en *La Economía* (CORE, 2017), pero desconectado del modelo teórico).

A los economistas les gusta mucho separar eficiencia y equidad, pero en la práctica la separación es difícil. Las organizaciones, y en particular las empresas, afectan a las desigualdades de muchas maneras más que las esbozadas en este artículo, por ejemplo, en sus decisiones de reclutamiento y promoción de personas trabajadoras y gestoras, que por supuesto también afectan a su eficiencia productiva.

Hay muchos equilibrios institucionales posibles, algunos inestables, y por eso existe todavía mucha diversidad institucional, gran parte de ella inexplorada debido a las retroalimentaciones positivas entre instituciones y a la inercia. En el sistema actual, el egoísmo sale demasiado a menudo a cuenta, pero otras instituciones o las mismas instituciones profundamente reformadas (más allá de las definiciones) podrían sacar lo mejor que tenemos dentro de nosotros. Políticas e instituciones bien diseñadas pueden reducir las desigualdades sin disminuir los niveles de vida en promedio, e incluso mejorándolos. También en lo que afecta a las empresas.

NOTAS

(*) Agradezco a EMILIO HUERTA los comentarios recibidos y la oportunidad de participar en este número de *Papeles de Economía Española*. Agradezco también los comentarios útiles y constructivos de un evaluador anónimo, que han contribuido a enriquecer el texto. Ninguno de los dos es responsable del contenido final del artículo.

(1) Para la comparación entre libros de texto y su evolución en cada contexto histórico, véase BOWLES y CARLIN (2020a).

(2) En BOWLES (2004) se utilizan también herramientas como modelos evolutivos y modelos de simulación basados en agentes.

(3) En otro ejemplo, KLEIN y PETTIS (2020) plantean que las desigualdades internas de algunos países generan desequilibrios en los flujos económicos internacionales y las instituciones de la globalización.

(4) Según estos textos, el modelo formaliza ideas del pensamiento económico que se remontan a KARL MARX, HERBERT SIMON y RONALD COASE.

(5) El modelo de estos autores, que se reproduce y explica aquí de forma simplificada, es un modelo de supervisión imperfecta no muy distinto del que se utiliza en el modelo de los salarios de eficiencia. La relación que establecen estos autores, de estos modelos con las categorías de modelo de agencia y contratos incompletos se solapa, pero no es exactamente la misma que presentan otros autores, por ejemplo, BOLTON y DEWATRIPONT (2004).

(6) En CORE (2017) y en BOWLES y HALLIDAY (2020) se dedican capítulos al mercado del producto bajo distintos supuestos de competencia, antes de presentar la determinación de salario real y desempleo como fruto

de la confluencia del modelo de decisiones de la empresa respecto a las personas trabajadoras (resumido aquí en la sección tercera) y del modelo de decisiones de la empresa ante la demanda del producto (en el que aquí no se profundiza).

(7) Este es el modelo utilizado para analizar las políticas de salario mínimo, por ejemplo, en KRUGMAN, WELLS y GRADY (2014), en abierto contraste con las opiniones del más famoso de estos autores en sus columnas de opinión y redes sociales (lo que da que pensar sobre el proceso de elaboración de estos manuales). Para una visión que recoge la evolución del pensamiento económico sobre las políticas de salario mínimo, ver *The Economist* (2020).

(8) Ver BONICA *et al.* (2013).

BIBLIOGRAFÍA

BOLTON, P. y DEWATRIPONT, M. (2004). *Contract Theory*. MIT Press.

BONICA, A., MCCARTY, N., POOLE, K. y ROSENTHAL, H. (2013). Why Hasn't Democracy Slowed Rising Inequality? *Journal of Economic Perspectives*, 27(3), pp. 103-124.

BOWLES, S. (2004). *Microeconomics. Behavior, Institutions and Evolution*. Princeton University Press.

BOWLES, S. y CARLIN, W. (2020a). What Students Learn in Economics 101: Time for a Change. *Journal of Economic Literature*, 58(1), pp. 176-214.

— (2020b). Shrinking Capitalism. *American Economic Review. Papers and Proceedings*, 110, pp. 372-377.

BOWLES, S. y HALLIDAY, S. (2020). *Microeconomics: Competition, Conflict and Coordination*. Próxima publicación en Oxford University Press.

CASE, A. y DEATON, A. (2020). *Deaths of Despair and the Future of Capitalism*. Princeton University Press.

CORE (2017). *The Economy/La Economía*. Disponible en www.core-econ.org

The Economist (2020). What harm do minimum wages do?

KLEIN, M. C. y PETTIS, M. (2020). *Trade Wars are Class Wars. How Rising Inequality Distorts the Global Economy and Threatens International Peace*. Yale University Press.

KRUGMAN, P., WELLS, R. y GRADY, K. (2014). *Fundamentos de Economía*. Tercera Edición. Editorial Reverté.

MILANOVIC, B. (2019). *Capitalism, Alone*. Harvard University Press.

MILGROM, P. y ROBERTS, J. (1992). *Economics, Organization and Management*. Pearson.

PIKETTY, T. (2019). *Capital et Ideologie*. Seuil.

SALAS FUMÁS, V. (1996). *Economía de la Empresa: Decisiones y Organización*, 2.ª edición. Ariel.

SERRA RAMONEDA, A. (1993). *La Empresa: Análisis Económico*. Labor.