

LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS COMO POLITICA MACROECONOMICA

Martin L. WEITZMAN (*)

CUANDO Keynes, en un artículo publicado en 1937, en el *Quarterly Journal of Economics*, que constituye un texto notable aunque desde hace mucho tiempo relegado al olvido, quiso resumir el mensaje central de la *Teoría General* para los economistas, comenzó por una «disquisición general y filosófica sobre el comportamiento de los seres humanos» en condiciones de incertidumbre. En ese texto, como en otros, Keynes daba abundantes muestras de compartir la distinción de Frank Knight. «Incertidumbre» no quería decir «riesgo», esto es, algo que, por lo menos en principio, se puede reducir a probabilidades actuariales bien definidas. Al emplear la palabra «incertidumbre» Keynes quería transmitir, a mi juicio, la idea de «ignorancia», esto es, algo que esencialmente se deriva de un conocimiento insuficiente o precario del mecanismo por el que el pasado engendra el futuro.

El planteamiento keynesiano se asoma a un mundo económico saturado de incertidumbre. En ese mundo, las expectativas desempeñan un papel importante y doble, como manifestación de la incertidumbre y a la vez causa de ella. En mayor o menor medida, son arbitrarias, porque pueden basarse en mil cosas, también en conjeturas autoalimentadas sobre el comportamiento y las expectativas de los demás. Y, como señalaba Keynes, esas expectativas de expectativas, «al sostenerse sobre cimientos tan endeblés», están «expuestas a alteraciones súbitas y violentas».

De lo dicho se desprende que en el capitalismo, aunque haya quizá fuerzas a largo plazo que en última instancia le lleven hacia el pleno empleo, puede haber también tendencias profundas hacia la inestabilidad a corto plazo. De un *laissez-faire* puro hay que esperar que esté en desequilibrio casi todo el tiempo, e incluso cuando esté en equilibrio nada garantizará que sea un equilibrio «bueno». Esos fallos de coordinación, lo mismo en condiciones de equilibrio «bueno» que de simple desequilibrio, generan consecuencias macroeconómicas indeseables, tales como el desempleo, que pueden traducirse en pérdidas graves de bienestar. Por con-

siguiente, llevar esta visión keynesiana del mundo hasta sus últimas consecuencias lógicas significa establecer las condiciones que permitan que la intervención del Estado recoordine la economía y la reconduzca a una configuración mejor. Cualquier política estatal orientada a ese fin introducirá inevitablemente algunas distorsiones microeconómicas, pero en el plano empírico esas pérdidas tienden a ser poco importantes en comparación con las enormes ganancias de bienestar que se derivan de que la economía opere a su nivel de pleno empleo.

Estas consideraciones generales no indican cuál sea la mejor *forma* que pueda adoptar la intervención del Estado para estabilizar la macroeconomía. Ni siquiera contamos con un marco general realista dentro del cual se pudiera afrontar debidamente una «meta-cuestión» como ésa. Pero yo creo que sí se pueden ofrecer algunos criterios de sentido común en cuanto a las formas deseables de la intervención estatal. Mi tesis es que los economistas no han empleado a fondo su imaginación a la hora de diseñar mecanismos o sistemas operativos dotados de propiedades ventajosas para la macroeconomía. Las políticas fiscales y monetarias que se suelen emplear para controlar el desempleo y la inflación son, a mi modo de ver, tácticas de demolición. Logran lo que se pretende, pero torpemente, a base de fuerza bruta, y pueden dejar tras de sí serios destrozos. Yo creo que consultando a Adam Smith se pueden encontrar alternativas más inteligentes, que operen con mayor limpieza y suavidad.

Un buen mecanismo de lucha contra el paro y la inflación debería reunir varias características sobresalientes. Debería ser descentralizado y estar basado en los incentivos microeconómicos naturales de un ambiente de mercado. Debería funcionar de forma bastante automática, reduciendo al mínimo la necesidad de que el Estado recurra a políticas discrecionales. Y, para ser útil en un mundo altamente incierto, debería poder mantener sus características macroeconómicas deseables a lo largo de un amplio muestrario de situacio-

nes o circunstancias posibles, sin excluir algunas que hoy no podemos prever.

Quiero argumentar que una forma superior de política gubernamental de lucha contra el paro y la inflación sería la consistente en fomentar, mediante recomendaciones e incentivos fiscales, la práctica generalizada de la participación en los beneficios. Un sistema de participación en los beneficios encierra la posibilidad de neutralizar automáticamente las perturbaciones contractivas o inflacionarias, y mantener al mismo tiempo las ventajas de la toma de decisiones descentralizada. Y estas propiedades deseables se conservan con fuerza bajo las más variadas condiciones económicas. En el peor de los casos, la participación en los beneficios generalizada puede ser un complemento valioso de las políticas monetarias y fiscales tradicionales.

Creo que debemos considerar seriamente algunas ideas nuevas de reforma básica del mecanismo económico, porque las formas de actuación que venían siendo habituales ya no nos sirven. El primero entre los males económicos de nuestro tiempo es la estancación. El hecho de que haya perdido algo de virulencia en el presente inmediato no significa que hayamos descubierto la manera de conciliar un nivel alto de empleo con una tasa baja de inflación a lo largo de un período dilatado. Incluso cuando las condiciones económicas entran en una fase de recuperación, en todos los países capitalistas de Occidente sigue habiendo bolsas importantes de parados. Ahora mismo, por ejemplo, nos asusta reducir drásticamente el desempleo hasta niveles más tolerables por miedo a reactivar la inflación. La recesión inducida por medidas políticas sigue siendo nuestro único método fiable para rebajar las tasas de inflación; es difícil imaginar una manera más costosa, ineficiente e injusta de malgastar los recursos económicos y el potencial humano. La participación en los beneficios sería un medio de incorporar al sistema una resistencia natural al desempleo y a la inflación que fuera realmente capaz de erradicar la estancación en su origen.

Nuestros problemas macroeconómicos brotan, en último término, del sistema salarial de retribución del trabajo. Pretendemos asignar a cada trabajador empleado una porción predeterminada del pastel de la renta antes de que el pastel haya salido del horno, antes incluso de que se sepa cómo va a ser de

grande. Nuestro «contrato social» promete a los trabajadores un salario fijo independiente de la salud de la empresa, en tanto que la empresa decide el nivel de empleo. Con ello se estabiliza la renta monetaria de los empleados, pero sólo al alto precio del desempleo para los trabajadores de menos categoría y de la inflación para todo el mundo: una manera de repartir el riesgo socialmente primitiva, que a la vez recorta y hace variable la renta real de la clase trabajadora en su conjunto.

¿En qué consisten esas superiores propiedades macroeconómicas de un sistema de participación en los beneficios, que contribuirían a estabilizar automáticamente la producción en el nivel de pleno empleo y facilitarían la lucha contra la inflación? En la reducida extensión de este artículo no hay espacio para dar una respuesta detallada, por lo que los realmente interesados tendrán que abrirse paso valerosamente por los textos, más largos y también más técnicos, que se citan en las referencias (1983, 1984). Pero aquí podemos ofrecer una versión heurística más breve, una especie de sinopsis.

Pensemos en la típica empresa en competencia monopolista, y en un entorno de equilibrio parcial. Supongamos que el salario se toma como un parámetro cuasi-fijo a corto plazo. Si la empresa puede contratar toda la mano de obra que quiera, seguirá tomando trabajadores hasta el punto en que el producto marginal de la mano de obra coincida con la tasa salarial. Todo esto es harto sabido. Pensemos, sin embargo, qué es lo que ocurre con un contrato de participación en los beneficios que estipule que ha de pagarse al trabajador un salario base y una cierta fracción proporcional de los beneficios. Supongamos que esos dos parámetros de retribución se toman como cuasifijos a corto plazo. Basta reflexionar un poco para darse cuenta de que la empresa, si puede contratar toda la mano de obra que quiera, seguirá tomando trabajadores hasta el punto en que el producto marginal de la mano de obra coincida con el salario base, independientemente del valor del parámetro de participación. (Nótese, sin embargo, que lo que el trabajador cobre efectivamente dependerá, en buena medida, del valor del coeficiente de participación.) Construyendo un macromodelo IS-LM a partir de ese modelo de empresa, se produce el isomorfismo siguiente: una macroeconomía participativa tendrá los mismos niveles de producción, de empleo y de precios que

la correspondiente economía salarial en la que el salario se sitúe al nivel del salario base de aquélla. Dicho en otras palabras, las características macroeconómicas agregadas de una economía participativa, con la única excepción de la distribución de la renta, vendrán determinadas (del lado de los costes) únicamente por su salario base. El parámetro de participación no influye en la producción, en el empleo ni en los precios, aunque sí influye en la distribución de la renta. Si se convence a los trabajadores empleados para que acepten recibir una parte mayor de su renta en forma de participación en los beneficios, y una parte más pequeña en forma de salario base, el resultado puede ser una mejora de Pareto, con aumento de la producción y el empleo agregados, precios más bajos y salarios reales más altos.

Si se sitúan dos economías gemelas, una salarial y la otra participativa, en un mismo entorno estacionario, con mercados de trabajo competitivos, las dos gravitarán hacia el mismo equilibrio; perturbemos ambas economías y observemos sus reacciones a corto plazo cuando los parámetros de retribución son cuasi-fijos, pero todo lo demás se permite que varíe. La economía participativa seguirá estando en pleno empleo después de la perturbación, mientras que un *shock* contractivo hará que la economía salarial se desembarace de mano de obra. No es difícil deducir por qué tales características hacen al sistema participativo más resistente a la estanflación.

Hay otra manera de señalar lo mismo. Pensemos en el modelo típico IS-LM de los libros de texto. La demanda agregada se determina, a través de los multiplicadores correspondientes, en función de las inyecciones de gasto autónomas y de los saldos reales. El nivel de precios se determina como *markup*, según el grado de poder monopolista, sobre los salarios. Los salarios se consideran fijados por factores exógenos a corto plazo. Dada la especificación IS-LM estándar, el modelo arrojará (como función paramétrica del nivel salarial) los niveles de producción, de empleo y de precios. Está claro qué es lo que ocurre en un modelo tal cuando, *ceteris paribus*, se recortan los salarios monetarios: suben la producción y el empleo, y bajan los precios. Pues esto es exactamente lo que ocurre cuando una economía pasa al sistema participativo. El salario base es lo que determina las características macroeconómicas fundamentales del sistema: cuan-

do hay un aumento de las participaciones en los beneficios a expensas de los salarios base, los índices macroeconómicos mejoran sin merma para los ingresos reales del trabajo.

Soy consciente de que estos modelos de desequilibrio a corto plazo y con parámetros de retribución fijos no han de satisfacer al purista de la teoría económica, que querrá una justificación completa de por qué la sociedad escogió en su día un mecanismo retributivo y no el otro, y que, a un nivel más fundamental, no se quedará tranquilo mientras no entienda por qué los parámetros de retribución han de ser poco flexibles a corto plazo. Estas preocupaciones son legítimas; pero yo no creo que deban llevarse hasta el extremo de impedirnos examinar qué sucedería en condiciones de desequilibrio bajo distintos sistemas retributivos mientras no estemos en posesión de una teoría general y omnicompreensiva de los sistemas económicos y los comportamientos de desequilibrio.

¿Qué decir de las posibles objeciones a la participación en los beneficios? Son varias las que se formulan con cierta frecuencia. Creo que todas se pueden refutar, pero aquí voy a detenerme sólo en una, y muy someramente. La objeción a la participación en los beneficios que más a menudo se oye en boca de economistas es la de que, en comparación con el sistema salarial, representa un método socialmente ineficiente de distribución del riesgo. (¿No es obvio que en un sistema salarial es la empresa la que corre el riesgo, mientras que en un sistema participativo es el trabajador el que lo soporta?) En mi opinión, el razonamiento que normalmente se aduce en apoyo de esta tesis «del seguro» es falaz, porque se basa en una particular visión del equilibrio que no toma en cuenta las consecuencias macroeconómicas, radicalmente distintas, de uno y otro sistema para el empleo global y la producción agregada. El salario fijo no estabiliza la renta del trabajo. Lo que vale para un trabajador concreto que tenga el puesto asegurado no vale para el conjunto de los trabajadores. Cuando se hace un análisis más complejo, considerando la situación no como la ve un trabajador fijo con muchos años de antigüedad, que tiene ya seguridad en el empleo, sino como la vería un observador neutral, con una función de bienestar social razonablemente especificada para toda la población, se aprecia claramente que las ventajas de bienestar del sistema participativo (que se traduce en

pleno empleo permanente) son inmensamente superiores a las del sistema salarial (que permite el desempleo). La razón fundamental es fácil de entender. Un sistema salarial permite que se abran brechas de Okun, con enormes pérdidas de producción y de bienestar, cuando una porción importante del pastel de la renta nacional se evapora. Un sistema participativo estabiliza la producción agregada en el nivel de pleno empleo, generando el pastel de renta nacional mayor que sea posible, y únicamente permite pequeñas pérdidas, de triángulo de Harberger, que surgen de que algunas migajas se hayan redistribuido al azar desde un trabajador de una empresa a otro trabajador de otra. He aquí un reto amistoso para posibles críticos: yo desafío a cualquiera a elaborar un supuesto empírico del mundo real, con cifras y especificaciones razonables, en el que un sistema participativo no genere un bienestar social mucho mayor que un sistema salarial.

La variante superior, participativa, del capitalismo se practica, hasta cierto punto, en las economías enormemente prósperas del Japón, Corea y Taiwán. La situación de esos países no es completamente idéntica, pero sus economías sí comparten ciertas características relevantes. En todos ellos los trabajadores perciben una parte significativa de su retribución en forma de primas. Son primas cuantiosas que, promediando los años buenos con los malos, representan alrededor de un 25 por 100 de la retribución total en el Japón, y alrededor de un 15 por 100 en Corea y Taiwán. La medida en que la prima se determina en función de los beneficios corrientes por trabajador varía de unas empresas a otras, y depende del país. (Por ejemplo, en algunas empresas del Japón la prima viene a ser casi un salario disimulado, pero ni parece que sea así en la mayoría de las empresas japonesas, ni parece que sea el caso en ninguna de las de Corea.) Al igual que los dividendos, las primas guardan proporción con las ganancias de la empresa, pero a través de una complicada estructura de retardos que no resulta fácil cuantificar mediante una fórmula rígida. En general, lo que está claro es que la participación en los beneficios es un elemento importante dentro del panorama industrial de estas economías «a la japonesa».

Aunque difícilmente se pueda cuantificar la magnitud exacta de su contribución entre un crecido número de tendencias favorables, es indudable que el sistema de primas constituye una de

las principales razones (aunque seguramente no la única) del éxito que han tenido las economías del Japón, Corea y Taiwán. Su sistema flexible de retribuciones les ayuda a remontar el ciclo económico con niveles relativamente altos y estables de empleo y producción. Sus gobiernos disponen de mayores márgenes para combatir la inflación sin crear desempleo. En realidad, la variabilidad de la retribución real por persona de la fuerza de trabajo potencial se ha reducido. A lo largo del tiempo se ha producido una distribución de la renta más equitativa que la que se encuentra en otros países capitalistas.

Yo creo que ya es hora de que los occidentales, en lugar de dar lecciones como solemos, tomemos lección del Oriente. Debemos inclinar deliberadamente nuestras economías hacia esta variante superior del capitalismo. Debemos adoptar un nuevo contrato social que prometa a nuestros trabajadores pleno empleo sin inflación, pidiéndoles a cambio que reciban una fracción importante de su paga en forma de prima de participación en los beneficios.

Pero el economista típico preguntará por qué, si el sistema de participación en los beneficios representa una manera mucho mejor de gestionar la economía de mercado, no vemos más economías participativas. Al fin y al cabo, incluso en el Japón, Corea y Taiwán se han dado sólo pasos modestos (aunque significativos) en esa dirección. El resto de los países capitalistas avanzados son economías predominantemente salariales. ¿Por qué, si la participación en los beneficios es tan ventajosa, no se orientan automáticamente la empresas y los trabajadores en esa dirección por su propio interés?

En la respuesta a esa pregunta hay una externalidad o fallo de mercado de enorme magnitud. A la hora de escoger determinada forma de contrato, la empresa y sus trabajadores calculan únicamente los efectos que tendrá sobre ellos, sin contar para nada con sus posibles efectos sobre el resto de la economía. Cuando una empresa y sus trabajadores escogen un contrato laboral que incluye un fuerte componente de participación en los beneficios, contribuyen a crear una atmósfera de pleno empleo e intensa demanda agregada sin inflación, porque desde ese momento la empresa estará más dispuesta a contratar nuevos trabajadores «de fuera» y a aumentar su producción reduciendo su curva de demanda y bajando sus precios. Pero esas ventajas macro-

económicas que se derivan para los de fuera no recaen directamente sobre quienes han tomado la decisión. Como el aire puro, los beneficios se extienden por toda la comunidad. La empresa salarial y sus trabajadores no tienen los incentivos que deberían tener para dejar de contaminar el ambiente macroeconómico efectuando una reconversión al contrato participativo. Lo esencial del problema, desde el ángulo del bien público, estriba en que la empresa y sus trabajadores, al escoger entre una u otra forma de contrato, no tienen en cuenta los efectos de empleo sobre el mercado de trabajo en su conjunto, y las consiguientes repercusiones para el gasto y la demanda agregada. Para la externalidad macroeconómica de un mercado de trabajo restringido, el contrato participativo resulta positivo y el salarial negativo, pero esa diferencia no se compensa. En tales situaciones, no cabe pensar que la economía esté óptimamente organizada, y puede ser necesaria una reforma que alcance a toda la sociedad para empujar a empresas y trabajadores hacia sistemas más participativos.

Esa reforma es muy necesaria, pero no será fácil. Para persuadir a trabajadores y empresas de que alteren radicalmente la forma de retribuir el trabajo, en nombre del interés público, se requerirá un liderazgo político de alto nivel. Seguramente harán falta también incentivos materiales, por ejemplo un tratamiento fiscal favorable del componente participativo de la paga de los trabajadores. Pero los beneficios del pleno empleo sin inflación son tan enormes, y tan grande el aumento de las rentas consiguiente, que no orientarnos en esta dirección sería un lujo que no nos podemos permitir.

NOTA

(*) Artículo publicado, con el título «Profit Sharing as Macroeconomic Policy», en *American Economic Review*, 1985, 75, 2, págs. 41-45. Traducción de Equipo de Traductores, S. A.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- KEYNES, John Maynard (1937), «The General Theory of Employment», *Quarterly Journal of Economics*, febrero, 51, págs. 209-23.
- WEITZMAN, Martin L. (1983), «Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems», *Economic Journal*, diciembre, 93, págs. 763-83.
- (1984), *The Share Economy*, Cambridge, Harvard University Press.
- (1984), «The Simple Macroeconomics of Profit Sharing», *Working paper*, inédito, junio.