

PINTANDO LA CAJA NEGRA

NOTAS A «LA EMPRESA EN EL ANÁLISIS ECONÓMICO» DE VICENTE SALAS

Benito ARRUÑADA

La regulación impide la contratación «implícita»

Respecto a la especificidad de los activos, el problema esencial de la empresa y el empleo en España tiene más que ver, me parece, con el riesgo de expropiación de los empleadores que de los empleados. En nuestro país hay reticencias para invertir en activos fijos —y crear el empleo a largo plazo que requieren— debido a que su valor es fácilmente expropiable por la plantilla. El motivo es que la regulación laboral incrementa el carácter específico al empleo de toda inversión en capital efectuada por el empleador. Estas inversiones quedan así sujetas a un riesgo de expropiación de una parte sustancial de su valor, lo que reduce su rentabilidad esperada, y provoca ineficiencias de todo tipo en el número, cuantía y tipo de inversiones, y en los empleos que son contractualmente viables (2). En términos de especificidad de activos, éste parece un problema más grave que el relacionado con el capital humano específico que paga el trabajador. Además, el riesgo de expropiación de este capital está ya sobreprotegido por la regulación laboral; y, por otra parte, representa una porción de magnitud discutible. Respecto a esto último, ha de tenerse en cuenta que buena parte de la inversión en capital humano específico es un subproducto automático de la relación de empleo, y, por ello, no se ve alterada por la decisión del trabajador. El problema no es tanto que se desanimen directamente las inversiones en capital humano, sino que los puestos de trabajo contractualmente viables no las requieren.

La contratación voluntaria y en términos «implícitos» —no expresos— de unas determinadas condiciones laborales no debe confundirse con la imposición legal de esas mismas condiciones, pues ambas soluciones generan incentivos diferentes, cuando no opuestos. Se puede dar el caso de que unas condiciones a las que las partes estarían dispuestas a sujetarse si son libres para salvaguardar de forma flexible los conflictos que

EN el discurso que aquí se comenta (1), el profesor Vicente Salas Fumás sostiene que la empresa convencional, «jerárquica» y «americana», está agotada. Defiende que tanto el éxito de las empresas japonesas —supuestamente no convencionales y «participativas»— como la necesidad de fomentar la inversión en capital humano específico aconsejan introducir participación laboral en la empresa y no poner «excesivo énfasis» al liberalizar el mercado de trabajo.

Este comentario argumenta que, por el contrario, es urgente liberalizar dicho mercado para no seguir impidiendo el tipo de inversiones que los ciudadanos más desean. Son éstas las que proporcionan empleos de larga duración, y que hoy son inviables, entre otros motivos, por el alto riesgo de expropiación que sufrirían sus iniciadores, como consecuencia de una regulación laboral ingenuamente proteccionista. Se mantiene también que es inexacta la identificación de la empresa en el análisis económico y en la realidad actual como jerarquía, y más aún con una caracterización anacrónica de ésta; y que las regulaciones participativas presentes y propuestas suelen ser contrarias al interés de la mayoría de los trabajadores y ciudadanos.

EL PROBLEMA ESPAÑOL: COMO NO DESANIMAR LA INVERSIÓN

Una de las tesis centrales del discurso del profesor Salas Fumás puede sintetizarse del siguiente modo. Gran parte de las inver-

siones en capital humano que efectúan los trabajadores tienen carácter «específico», pues carecen de valor fuera de un empleo determinado. Por ello, pudieran ser expropiadas por el empleador mediante una conducta aprovechada. Puesto que estas inversiones se consideran fundamentales en el momento actual, es prioritario protegerlas. Con el fin de favorecer esta inversión en capital humano, al garantizar que no se produzca tal expropiación, defiende una mayor participación laboral, sin descartar su imposición política, junto con el mantenimiento de buena parte de la regulación laboral proteccionista. (Más exactamente, Salas introduce «cautelos» ante las propuestas de liberalizar las relaciones laborales. Parece que desea conservar la regulación actual, aunque eliminando «regideces administrativas» que no explicita. Probablemente, éstas no incluyen el coste de despido, del que dice que sería inconveniente dar «más facilidad»).

Este diagnóstico no puede, a mi juicio, compartirse sin graves reservas. Como tampoco puede compartirse la conclusión que de él se ha extraído, y que, a mi entender, puede resultar incluso contraproducente. El diagnóstico no parece exacto, en la medida en que se centra en una parte menor del problema. Y el remedio puede ser contraproducente, porque tales propuestas extenderían una regulación laboral que precisamente obstaculiza ese tipo de inversiones, con grave riesgo de disminuir la inversión y el número de empresas y puestos de trabajo; y de perjudicar aún más la creación de capital humano, tanto de uso general como específico.

tales condiciones generan, sean inviables cuando son dictadas por la Ley, al fracasar los mecanismos de salvaguardia que ésta contiene. Es probable que éste sea el caso de la regulación del mercado de trabajo español, en especial en lo relativo a la duración del contrato de empleo fijo.

La regulación laboral imperativa pretende dictar ciertos términos contractuales que juzga deseables, sobre la duración del empleo, la movilidad de los trabajadores, etc. Dentro de esas condiciones, las partes ajustan el precio y deciden si a ese precio les interesa contratar en el ámbito de la legalidad. Pero, al dictar los términos del contrato, el legislador no sólo limita la libertad de las partes para fijar tales términos, sino que también impone un tipo particular de salvaguardias para forzar su cumplimiento y evitar su abuso. El que la regulación consiga o no la finalidad que —cuando se la considera fruto de un interés público— se le supone depende de la solidez de estos mecanismos, que, con frecuencia, se demuestran inoperantes.

Las partes no expresan formalmente muchos términos fundamentales de sus contratos, pero no porque sea imposible explicitarlos, sino porque hacerlo crearía conflictos adicionales relacionados con esos mismos términos, impidiendo que funcionasen mecanismos flexibles de salvaguardia. Ese sería con frecuencia el caso si, por ejemplo, un empleador prometiese formalmente empleos vitalicios. Por el contrario, la contratación implícita de esas mismas condiciones goza de una flexibilidad máxima, al estar garantizadas las obligaciones de las partes mediante salvaguardias no regladas (reputación), que constituyen penalizaciones automáticas y facilitan la adopción a bajo coste de medidas disciplinarias «justas».

Las diferencias entre que un compromiso sea acordado voluntariamente o que sea dictado son así radicales. Consideremos la estabilidad en el empleo. Cuando se establece por decreto, no tiene por qué favo-

recer la lealtad de los trabajadores, como parece creer el profesor Salas. Al contrario, puede llevar a que éstos la utilicen para expropiar al inversor del valor de sus activos fijos que, por imperativo legal, han quedado convertidos en «específicos» respecto a la continuidad y dedicación de unos trabajadores determinados. Sin embargo, cuando la estabilidad en el empleo es parte de un acuerdo «implícito» entre empleador y empleado, dentro de un marco de libertad contractual, no es posible la expropiación: los empleados no pueden expropiar al empleador, porque éste podría despedirlos (3). (Es significativo a este respecto que en Japón el empleador retenga el derecho a sancionar un bajo rendimiento con el despido o una reubicación marginal, incluso en los empleos «vitalicios»). Tampoco el empleador puede expropiar impunemente al empleado, pues al hacerlo pondría en peligro la continuidad de esa modalidad contractual, previamente elegida por su optimidad, e impediría la contratación de nuevos trabajadores en términos tan flexibles como los que proporciona el contrato implícito.

Los clichés extranjeros: ¿a quién nos conviene parecernos y en qué?

Como concreción empírica de su argumento, propone Salas como posibilidades para el desarrollo de la empresa española los «modelos» americano y japonés, y muestra su preferencia por este último. Sin embargo, la representatividad de ambos modelos parece discutible, y en cierto modo obedecen a una simplificación a mi juicio inexacta, lo que permite hablar de clichés. De modo similar, aunque más importante, no parece adecuado ubicar a la empresa española en estos modelos o clichés.

El mito japonés

La interpretación de la empresa japonesa ha sido y es objeto de considerable debate. Conviene señalar varios malentendidos. Se relacionan

principalmente con el excesivo énfasis que se pone en el paternalismo de sus relaciones laborales; con el carácter de la participación; y con la creencia infundada de que la economía japonesa ha basado su desarrollo en un grado de regulación y planificación similar, e incluso superior, al europeo.

Respecto a las pautas de empleo en Japón, no se debe olvidar la existencia de dos tipos de empresas con prácticas muy diferentes. Es típico que un mismo grupo de empresas presente en su núcleo pautas laborales proteccionistas —contratación implícita a largo plazo—, pero muy flexibles y explícitas en la periferia. *Grosso modo*, sólo los núcleos de estos grandes grupos proporcionan empleos de por vida, y sólo a sus trabajadores permanentes. Además, este empleo vitalicio significa, generalmente, una «jubilación» forzosa a la temprana edad de 55 años. Dos características sitúan esta práctica cerca del despido: habitualmente, se indemniza a los jubilados; y éstos buscan subsiguientemente empleo a salarios inferiores, aunque no siempre lo consiguen, como prueba la relativamente alta tasa de desempleo que existe entre trabajadores de esas edades (4).

Esta pauta de jubilación es difícil de explicar hasta que se tiene en cuenta su papel en los sistemas de retribución basados en la antigüedad (5). En muchas empresas japonesas se retribuye por la antigüedad, de modo que sus trabajadores veteranos cobran salarios superiores a su productividad, compensados por los salarios inferiores que reciben en sus primeros años de empleo. Esta diferencia retributiva tiene varias consecuencias. Por un lado, motiva una elevada dedicación y esfuerzo. Por otro, requiere jubilación forzosa, pues de lo contrario, el trabajador querría seguir empleado, rompiendo la igualdad en el valor del descuento por juventud y la prima por antigüedad. Así mismo, la percepción de las indemnizaciones por jubilación depende de la buena salud financiera de la empresa, lo que convierte a los trabajadores en acreedores, y con-

tribuye a que sus intereses coincidan con la supervivencia y rentabilidad a largo plazo de la empresa (Kester, 1991, página 76).

La existencia de este sistema permite interpretar que la motivación del trabajador japonés tiene quizá más que ver con incentivos económicos —eso sí, implícitos y ligados al rendimiento a largo plazo—, que con conceptos tan ambiguos como «fidelidad» o «cultura», o con la identificación generada por pautas de organización supuestamente participativas. Además, tampoco ha de pensarse que los ascensos continuados, o, incluso, una duración larga del empleo son beneficios automáticos desligados del rendimiento individual. Más bien sucede todo lo contrario. Por un lado, el sistema de ascensos no se basa exclusivamente en la mera antigüedad, pues más allá de los primeros años de empleo los ascensos dependen del rendimiento, y se observan diferencias sustanciales en la velocidad y alcance de las promociones. Por otro lado, existe una amenaza latente de despido o relocalización en puestos marginales para aquellos empleados que exhiban logros notablemente bajos (6).

La flexibilidad inherente a las pautas laborales japonesas es compatible, y tal vez sólo es posible, dentro de un mercado de trabajo escasamente regulado. Es éste el caso del japonés, si se le compara con los europeos. En especial, la seguridad en el empleo está escasamente protegida por las normas legales. En una escala internacional, Japón aparece por debajo de Italia, Francia y Alemania; y sólo por encima de Gran Bretaña y Estados Unidos entre los países grandes (Bertola, 1990, página 853). El origen voluntario y escasamente regulado de las prácticas laborales de Japón, junto con la reciente atenuación de las pautas de consenso y empleo vitalicio en muchas de sus grandes empresas apoyan una hipótesis relativista, según la cual tales pautas de contratación implícita son eficientes sólo en las épocas en que se espera un elevado crecimiento empresarial, que garantiza gratis el cumplimiento de los

compromisos tácitos, a la vez que reduce el coste de las rigideces que introducen (7). Es coherente con esta hipótesis que el empleo vitalicio sólo se haya observado en Japón desde los años veinte y sólo haya abundado desde mediados de la década 1950-1960 (Hashimoto y Raisian, 1985, pág. 722). De igual modo, los múltiples errores estratégicos cometidos por algunos grandes grupos desde que se detuvo su crecimiento a finales de los años ochenta pueden interpretarse como consecuencia de las restricciones que les impone su propia forma organizativa. El tipo de compromisos contractuales propio de estas grandes empresas, además de perjudicar la movilidad de los recursos, parece ser inadecuado en entornos competitivos que exigen concentrarse en el núcleo de actividades. Tales compromisos reducen la velocidad de la reestructuración y llevan a emprender aventuras diversificadoras inviables a largo plazo (8).

Otro malentendido frecuente es el relativo a la extensión del ámbito participativo de las relaciones laborales. Se incurre en él cuando se equipara el tratamiento de fórmulas de participación en niveles y tipos muy distintos de decisión. Las experiencias más significativas de participación laboral en empresas japonesas suelen centrarse en el nivel productivo, donde se manifiestan en la disposición de los obreros a colaborar en círculos de calidad y a rendir por encima de los aparentemente exigible. Así mismo, la literatura directiva destaca abundantemente el estilo de dirección japonés por consenso. En ambos casos, se trata de una participación que puede catalogarse como jerarquizada, en la medida en que cada trabajador participa sólo en función del puesto que ocupa. Una participación que sitúa al «modelo» japonés muy lejos del alemán, incluso sin considerar que el japonés se ha decidido libremente en el mercado y admite variedad; mientras que el alemán es una imposición política. Como también lo separa un aspecto crucial de la participación japonesa: los empleados participan en lo económico, mediante flexibilidad salarial ligada a la

marcha de la empresa. Esto quiere decir que no participan sólo en los beneficios o en la toma de decisiones, sino también en las pérdidas.

Así mismo, las empresas japonesas no sobresalen por haber sido muy cooperativas entre sí, sino más bien ferozmente competitivas dentro de cada sector. Este hecho tiende a ser olvidado con excesiva frecuencia. La menor integración vertical de la empresa japonesa motiva que sí se observen pautas contactuales de cooperación entre empresas distintas. Pero en empresas occidentales similares la cooperación es aún mayor, pues sus equivalentes productivos suelen funcionar como divisiones de una misma empresa. (En el caso de Estados Unidos, la integración vertical ha sido con frecuencia la única salida ante las restricciones de la regulación *antitrust* y la sesgada interpretación judicial de los conflictos entre empresas de desigual tamaño).

Tampoco está claro a qué intereses han respondido las grandes empresas japonesas. Si bien es cierto que se han orientado a estrategias de crecimiento a largo plazo, ello no parece haber ido contra el interés de sus accionistas. Por un lado, baste observar que ha sido muy elevado el rendimiento de las inversiones bursátiles en acciones de sociedades japonesas; no así sus dividendos, que sufren una fuerte penalización fiscal, mientras que las ganancias de capital no pagan impuestos. Por otro, hay que tener en cuenta que gran parte de los accionistas de estas sociedades son sus propios clientes y proveedores —incluyendo entre éstos a los bancos—, con lo cual el «beneficio» de estos accionistas puede a menudo distribuirse mediante vías diferentes al reparto de dividendos, generando incluso ahorros fiscales.

A veces, también se intenta explicar el éxito de la economía japonesa como fruto del intervencionismo político en la economía. Estas descripciones no prestan atención a que, por el contrario, los líderes tecnológicos japoneses lo son tras haber sobrevivido en mercados internos muy competitivos y con numerosos par-

ticipantes —como los de electrónica de consumo, cámaras fotográficas o automóviles, sectores en los que compiten, respectivamente, 14, 10 y 9 empresas japonesas independientes— (9). Por el contrario, la lista de fracasos de la planificación japonesa es muy larga y variada. Incluye anécdotas tan reveladoras como los intentos del MITI en los años cincuenta para fusionar a los fabricantes de coches por considerarlos inviables, o la negativa inicial de este Ministerio a aportar las divisas necesarias para que Sony adquiriese en 1953 los derechos de fabricación de transistores. En otros casos, la intervención gubernamental fomentó inversiones excesivas en sectores convencionales, como la siderurgia y la construcción naval, causantes de excesos de capacidad sistemáticos y duraderos. Igualmente, se ha demostrado incapaz de estimular sectores de punta sólidos en el ámbito aerospacial, la biotecnología o la informática. Y aún menos parece haber tenido éxito en la gestión de sectores nacionalizados, como las telecomunicaciones o el transporte aéreo y ferroviario —más tarde privatizados—; o en la regulación del sector financiero, o, aún menos, el agrario.

La variedad de modelos americanos

En el caso norteamericano no creo que exista un modelo representativo de empresa, y aún menos con «predominio de la jerarquía». Al vivir en una economía generalmente menos regulada, los trabajadores estadounidenses han podido elegir empleo en empresas con relaciones laborales por entero diferentes: desde el paternalismo de Kodak o Polaroid, a la flexibilidad salarial de IBM antes de detenerse su crecimiento; pasando por los sistemas de destajo extremo utilizados por la Lincoln Electric.

Por ser menores las restricciones, en Estados Unidos existe una mayor variedad, en especial en los contratos laborales; los cuales por ejemplo, pueden ser con y sin participación de alto y bajo nivel, con y sin sindicatos,

con y sin pensiones, o con y sin prestaciones sanitarias. Esta libertad contractual se manifiesta incluso en la práctica crecientemente popular de establecer estructuras retributivas flexibles dentro de cada empresa, en las que cada empleado elige un paquete retributivo a su medida entre un variado menú de salarios, horarios y prestaciones (10).

Además, el desarrollo de los servicios y el peso relativamente escaso del Estado originan que sectores enteros, como los servicios profesionales, la sanidad o la enseñanza superior, estén organizados como cooperativas u organizaciones no lucrativas. (Quizás el sector cooperativista más importante del mundo sea el de los servicios profesionales estadounidenses). Asimismo, el contar con mercados de capital y trabajo flexibles y eficientes hace posible la transición rápida entre formas empresariales. Un fenómeno común en este sentido es la conversión de sociedades anónimas en cooperativas, mediante planes de participación accionarial del personal (ESOPs) como el de la multinacional Avis, transición que ha contado además con sustanciales incentivos fiscales.

Conviene también recordar que los principales accionistas de las grandes corporaciones son los propios trabajadores, a través de los fondos de pensiones (acaso sea ésta la forma de «participación» con más futuro); y que el mercado de control societario, cuya libertad de actuación en los años ochenta fue una anomalía histórica y espacial, ha sido prácticamente suprimido por una serie de decisiones políticas.

El caso nacional

Pero no sólo es discutible la alternativa, al fallar sus dos posibilidades, japonesa y americana, sino también el diagnóstico de las empresas españolas. Mantiene Salas que éstas siguen un modelo jerárquico, pese a haber vivido en mercados de trabajo y financieros poco activos y flexibles. Suprimiendo los matices, tendríamos algo así como mercados japoneses

con empresas que se organizan al modo americano. Pero la realidad es más diversa y compleja. Ni los mercados españoles —más pequeños, protegidos y oligopolizados— se parecen —o al menos se parecían hasta hace poco— a los japoneses, ni la empresa española tiene mucho que ver con la variedad observable en las empresas americanas.

Por el contrario, la empresa española está muy condicionada por una regulación que pretende proteger el empleo duradero y las inversiones en capital humano adquiridas por los trabajadores. Me refiero, principalmente, a las restricciones a la movilidad y la adopción de medidas disciplinarias, incluido el despido; la representación sindical obligatoria; las limitaciones a las horas extraordinarias y al uso de incentivos económicos; la negociación centralizada de salarios; el privilegiado tratamiento fiscal de la mejora de condiciones de trabajo sobre el cobro de percepciones en metálico; y la prioridad del derecho de huelga sobre el de empleo.

El motivo de que, bajo este marco normativo, la mayoría de los trabajadores sólo pueda acceder a contratos temporales de empleo, sin garantía de continuidad, no es que exista poca regulación protectora. Por el contrario, existe demasiada, de modo que el contrato de empleo normal queda convertido en un instrumento de expropiación del capital físico y humano adquirido por el empleador. Ante semejante amenaza, éste decide no invertir, o hacerlo con una tecnología de empleo temporal. Tanto pretende proteger la regulación laboral española los empleos duraderos que los hace imposibles. El mayor poder negociador que las normas otorgan a los trabajadores con empleo acaba así perjudicando el de los que no lo tienen.

Por otro lado, sería erróneo pensar que este argumento es más válido para los contratos de empleo fijos que para los temporales. (Los trabajadores con contrato temporal, en su mayor parte jóvenes, representaban en 1992 un tercio del total). Hemos

de analizar las dificultades de contratar aquellos empleos fijos que se echan de menos, no los temporales. El problema no es que el trabajador con contrato temporal tema invertir en capital humano expropiable, pues el tipo de puesto que se le ofrece no lo requiere. El problema es que ese trabajador sólo puede ofrecer sus servicios con un contrato temporal, porque los términos dictados del contrato fijo imponen al empleador un riesgo de expropiación tal que lo hacen inviable.

Desincentivos a la inversión en capital humano

Los problemas relacionados con la especificidad de una parte del capital humano no deben hacernos olvidar los que aquejan a todo el capital humano. Como acaba de señalar el reciente premio Nobel, G. Becker, la regulación estatal perjudica sustancialmente la inversión en capital humano, de todo tipo, tanto si es específico de un contrato de empleo como de uso general (11). Distingue Becker tres normas principales: las restricciones al despido, la fijación de un salario mínimo, y el efecto de los impuestos y cargas sociales:

a) las restricciones al despido alargan la búsqueda de trabajadores previa a su contratación, y, probablemente, reducen el empleo total (12);

b) el salario mínimo impide que los trabajadores menos cualificados puedan pagar por su entrenamiento de uso general mediante reducciones salariales, como reconoce el hecho de que se exceptúe el empleo juvenil, y

c) los impuestos y las cargas sociales que recaen sobre los salarios tienen varios efectos.

Por un lado, incrementan directamente el coste laboral, provocando reducciones del salario neto y del empleo, y favoreciendo la economía sumergida y las distorsiones de todo tipo que ésta genera, incluida la proliferación de la competencia desleal. Por otro, su tarifa modifica los in-

centivos, de manera que suele ser óptimo emplear menos trabajadores con mayor intensidad. En estas condiciones de contratación temporal o economía sumergida, es lógico que la inversión en capital humano se resienta.

Si estos argumentos son válidos, el Estado español es de los que más desincentiva la inversión en capital humano, pues sus leyes son de las más restrictivas y sus cargas sociales de las más elevadas. Conviene recordar las magnitudes de estas variables:

a) Respecto a la seguridad en el empleo, nuestro país es uno de los que más penaliza el despido, no sólo por lo elevado de las indemnizaciones reales (13), sino por las restricciones cualitativas que pesan sobre él. No se incluyó a España en la escala citada más arriba, pero en cuanto a la protección de la seguridad del empleo fijo, muchos expertos la sitúan por encima de todos los países a los que aspiramos a parecernos.

b) Alguien pudiera pensar que el salario mínimo, fijado en 1993 en 58.530 pesetas brutas mensuales, tiene escaso efecto. Pero quizá cambie de opinión cuando considere que, al añadir las cargas sociales, resulta un coste total superior a las 80.000 pesetas al mes. No es difícil imaginar que este coste desanime el empleo menos cualificado. Aún más importante parece el efecto de la fijación en los convenios sectoriales de salarios mínimos superiores al interprofesional. Por ejemplo, lo estipulado en el de la construcción determina que en 1993 el coste mensual total de un peón para el empleador exceda las 190.000 pesetas mensuales.

c) También parecen elevadas las cargas sociales españolas. Las que figuran «a cargo del empleador» eran en 1990 del 30,3 por 100, y las del empleado del 6 por 100 (14). Estas cifras estaban muy por encima de las de Japón (7,6 y 7 por 100, respectivamente) o Estados Unidos (ambas del 7,7 por 100). Además, no se veían compensadas por menores im-

puestos sobre la renta del trabajo (10,9 por 100 en España, 8,2 por 100 en Japón y 18,2 por 100 en Estados Unidos) (15).

Si se desea reducir el desempleo y que aumente la inversión en capital humano, las recomendaciones que se desprenden del análisis de estos datos son obvias. En España, es urgente reformar la regulación del mercado de trabajo y reducir las distorsiones que provocan las cargas fiscales y sociales, de modo que las partes puedan contratar en libertad el tipo de relación laboral que mejor se adapte a sus condiciones. En la Europa comunitaria, si bien la situación es menos grave, por ser menores las restricciones, el análisis anterior contradice frontalmente la adecuación entre las primitivas pretensiones regulatorias de la Unión Europea en el terreno laboral y la situación de desempleo crónico de la mayoría de los países miembros.

Estrategia empresarial, participación y mercado

Se ha centrado esta crítica en el mercado de trabajo; pero argumentos similares son aplicables al análisis de los mercados de capitales y control societario y a los efectos estratégicos de la participación.

Salas parece culpar de incapacidad al mercado para evitar el despilfarro inherente a la especialización de propiedad y control. Pero olvida que esa actividad contractual ha estado en todos los países altamente regulada. Es probable que las dificultades de accionistas y directivos para salvaguardar su relación, evitando discrecionalidades ineficientes, se deba más a las interferencias estatales que la condicionan que a las imperfecciones del mercado. El efecto regulatorio es más claro en España, donde no ha existido nada parecido a un mercado de control societario. Y donde tampoco puede existir, en virtud, entre otras normas, de la que regula las ofertas públicas de adquisición de acciones u «opas», haciendo imposibles las «hostiles» hacia los directivos en el poder. Estas nor-

mas son similares en cuanto a sus pretensiones y efectos a la regulación laboral: tanto quieren proteger al accionista contra las ofertas de compra que a nadie le compensa presentarlas, impidiendo así que actúen como mecanismo de salvaguardia contractual (16).

Son también pertinentes dos salvedades empíricas. De un lado, las pruebas contradicen la hipotética incapacidad de los mercados financieros libres para financiar todo tipo de inversiones, por muy intangibles que éstas sean. ¿Acaso es más fácil financiar nuevas tecnologías dentro de los conglomerados de cabeza bancaria que en Estados Unidos? El caso español no parece ser distinto a este respecto (17). Por otro lado, la abundante y rigurosa evidencia disponible sobre el funcionamiento de los mercados de control anglosajones en los años ochenta demuestra su neutralidad respecto a las inversiones a largo plazo, como las de investigación y desarrollo. Los estudios empíricos concluyen que el mercado bursátil anticipa correctamente el valor de las estrategias orientadas al largo plazo, y que las operaciones del mercado de control no han perjudicado la inversión, el empleo ni el crecimiento de las empresas afectadas. Por el contrario, el empleo y los salarios aumentaron en las empresas relacionadas con cambios en el control; al igual que los salarios de los trabajadores de producción —no así los sueldos de los demás empleados, en especial la burocracia de las sedes centrales—. Tampoco se detectan variaciones estadísticamente significativas en la plantilla de las grandes compras «apalancadas» por directivos, o LBOs (18).

Por lo demás, no deja de ser curioso que un discurso participativo se preocupe por el largo plazo, pues es probable que el efecto de la participación laboral tenga, *ceteris paribus*, efectos negativos sobre el plazo de las inversiones. El motivo reside en que, por tener los trabajadores una titularidad limitada en el tiempo y no enajenable, maximizarán el valor de su participación si sacrifican todas las oportunidades de inversión ren-

tables que deban financiar con menores salarios actuales y cuyo plazo de recuperación sea mayor al de permanencia en la empresa (19).

Respecto a la estrategia empresarial, Salas receta a nuestras empresas la inyección de una fuerte dosis de participación y compromiso bancario, que según él favorecerían el tipo de inversiones necesarias para no «continuar apoyando nuestra ventaja competitiva en unos bajos costes de producción», lo que, en otro caso, colocaría a la economía española ante «riesgos y amenazas importantes».

Sin embargo, competir en costes no comporta ningún riesgo, si en ello reside nuestra ventaja competitiva. Por el contrario, sería poco sensato insistir en una estrategia diferente si estamos mal dotados para ella. Es habitual que cuando se dispara con pólvora ajena se tienda a preferir lo bonito antes que lo rentable, el largo plazo al corto y la *high tech* a lo prosaico. No debe extrañar una predilección similar por las producciones que requieren capital humano muy cualificado. Pero, en cualquiera de estos casos, hay que preguntarse quién ha de decidir, si los sujetos económicos o el Estado, lo que se traduce en buscar quién tiene mejores incentivos para elegir de modo que el valor sea máximo.

La clave en estos momentos está quizás en saber quién puede descubrir mejor nuestras ventajas competitivas, si quienes invierten su propio dinero o el de todos. Para ilustrar lo complicado de este descubrimiento, basta tener en cuenta que España está apenas saliendo de un proteccionismo secular casi generalizado. (Durante el cual, dicho sea de paso, hubo muchos que, en la pretensión de su superior conocimiento, jugaron erróneamente el dinero de todos). Además, aún se mantienen regulaciones monopolísticas en los mercados de determinados bienes y servicios generalmente públicos, como la electricidad, el transporte aéreo y ferroviario, las comunicaciones, el suelo y todos los servicios que prestan las administraciones públicas.

Como consecuencia, nadie sabe cuáles son las ventajas comparativas de nuestros recursos productivos.

Igualmente, el mercado de trabajo sufre graves distorsiones, a causa de las normas comentadas más arriba, y que también pueden contemplarse como poder monopolístico de los trabajadores con empleo frente al resto. En tales condiciones, es aún más arriesgado decir en qué actividades tienen ventaja comparativa nuestros recursos humanos. Pero el capital humano debe ser más bien escaso, pues las actuales restricciones de la contratación laboral vienen desincentivando su creación desde hace mucho tiempo, y ello con independencia de qué análisis se efectúe. Aunque tales restricciones fuesen eliminadas, es probable que durante el posterior periodo de adaptación no abundase dicho capital.

BASES TEORICAS

La economía de la empresa requiere un concepto lógico de empresa

Es un error preguntarse qué es la empresa, porque la empresa es un concepto lógico y no ontológico. Como tal concepto lógico, requiere una definición nominal, ya que se nombra para significarla; y no una definición real, como si hubiera contenido detrás (20). Hasta fechas recientes, la empresa apenas había sido objeto del análisis económico. La Microeconomía se dedicaba al estudio de los mercados y sus precios, y para ello era y es conveniente simplificar la realidad empresarial, y ésta era considerada como una «caja negra». Esta concentración del análisis económico en el estudio de los mercados no obedece a una deficiente comprensión de la realidad, consistente en sobrevalorar el papel de éstos en la economía, sino al deseo de dar eficacia al análisis. En la Microeconomía convencional, la empresa parece tener un contenido real, pues de ella se predicen propiedades de comportamiento, como objetivos.

Esta «ontologización» de la empresa ha podido sobrevivir porque es poco relevante en el estudio de los mercados. Por el contrario, su pervivencia dificulta el análisis fuera de ese contexto, y degenera con cierta frecuencia en legitimaciones esencialistas de los argumentos.

Para abrir la caja negra empresarial se requiere tener en cuenta que la empresa es un concepto lógico o sintáctico, y que carece de contenido real en sí misma. Así lo hace la formulación de la empresa como «nexo» contractual, en el que la empresa no es más que un instrumento para simplificar el lenguaje. Por el contrario, cuando se emplea una definición ontológica de empresa, no se abre realmente la caja negra. Ello explica que se recaiga en el viejo equivoco de predicar atributos antropomórficos de la empresa, como los objetivos, fuera del contexto metodológico adecuado. Este antropomorfismo es una abstracción útil para la finalidad microeconómica de estudiar los mercados, pero no para el estudio de la empresa, el cual requiere atender a los objetivos de los participantes. Además, es inconsistente incluso con una visión contractual tan específica como la utilizada, por ejemplo, por Salas en buena parte de su discurso. En ésta, al tomar como eje central de la empresa el contrato de empleo y la supuesta asimetría que lo caracteriza, se utiliza implícitamente un concepto sintáctico o ficcional de empresa. Lo demuestra la aparente imposibilidad de responder dentro de ese marco a la pregunta sobre los objetivos *de la empresa*. Salas menciona en varias ocasiones que el objetivo de maximizar el beneficio es propio de la empresa jerárquica convencional. Contrasta esta abundancia con su relativa parquedad a la hora de hablar de los objetivos de la nueva empresa participativa. Quizás el que la empresa parezca tener objetivos en un caso y no en otro se deba a que se están empleando conceptos diferentes de empresa: a la empresa convencional se la considera como persona y a la empresa participativa como *algo parecido* a un nexo de contratos.

Lo que caracteriza el análisis económico de las organizaciones es usar como unidad de análisis una entidad menor que la propia empresa, generalmente, el contrato. (Para la economía de los costes de transacción con base en Williamson, esta unidad es la transacción, si bien la diferencia es más semántica que de contenido). Esta participación a nivel «nano» de la realidad económica es incompatible con el uso de conceptos ontológicos, y menos aún antropomórficos o esencialistas, de empresa. La Economía está acostumbrada a manejar unas simplificaciones determinadas para estudiar los mercados. Su éxito al estudiar la empresa depende de que se sustituyan por otras de forma consistente.

Tanto la Microeconomía, dedicada a estudiar los mercados, como la Economía de la Empresa se ocupan del intercambio. En cierto sentido, ambas estudian los contratos. Pero lo hacen con perspectivas distintas. La Microeconomía estudia los contratos que presentan el mismo contenido y definen un mercado, o las interacciones entre éstos. En un principio, esta Microeconomía se centraba sólo en las variables precio y cantidad, pero ya hace tiempo que estudia otras variables, teniendo en cuenta la naturaleza multidimensional de los intercambios y los contratos.

Por su parte, la Economía de la Empresa estudia el conjunto o una parte de los contratos que forman una empresa. Generalmente, las partes que se estudian suelen definirse, además, por referencia a un recurso o producto, lo que liga aparentemente la Economía de la Empresa al estudio de los mercados. Esta parcialidad se debe a que está en su infancia el estudio de las interacciones entre tipos de contratos —por ejemplo, el de cómo influyen unas determinadas relaciones laborales en la relación con los clientes, o cómo un mayor endeudamiento puede facilitar la especialización entre accionistas y directivos—. Ambas ramas de la economía clasifican pues los contratos de distinta forma, y, en cierto sentido, los contemplan desde sus dos extremos.

La autoridad en Coase

Desde su anterior posición de simplificación metodológica, la economía empieza a considerar la empresa preguntándose *por qué existe* en el artículo de R. H. Coase de 1937 (21). El argumento teórico de Salas parte de interpretar que en este trabajo se hace más hincapié en *qué es la empresa* que en *por qué existe*, cuando esta última pregunta es la preocupación central, si no única, del artículo. Este énfasis en *qué es la empresa* conviene a quien pretende demostrar que las relaciones intraempresariales no son relaciones contractuales, o lo son de un tipo especial; y que la autoridad es su característica central. Sin embargo, hacerlo así contradice la interpretación de la literatura y del propio Coase, quien llega a afirmar expresamente que su propósito «era explicar *por qué existían empresas* [...] para lo que bastaba con señalar que, mediante su formación, había costes evitables, ahora denominados comúnmente costes de transacción» (Coase, 1991b, págs. 65 y 67, énfasis añadido). En su opinión, el papel de la autoridad ha sido interpretado de forma simplista, mientras que él mismo la considera compatible con la idea de empresa como «esencialmente una elección de disposiciones contractuales» (Coase, 1991a, páginas 56-58).

De modo coherente con su interpretación de Coase, el eje teórico de Salas descansa en una parte del pensamiento económico sobre la empresa, en la que se considera ésta como el reino de la autoridad, como un dominio enteramente separado del mercado. Su análisis se resiente así de haber hecho escaso uso de las posibilidades que ofrece el paradigma dominante, que forman las diversas ramas de estudio positivo de las organizaciones. Aunque empleando, de modo ocasional y con interpretaciones discutibles, piezas sueltas de las teorías positivas de agencia, de los derechos de propiedad y de los costes de transacción, se centra en análisis económicos de carácter altamente formalizado, cuya

utilidad se ve empañada por dar prioridad a la posibilidad de modelización matemática sobre el estudio de la realidad.

Autoridad y relación laboral

La Economía de la Empresa positiva se ha inclinado claramente por considerar al contrato y las transacciones como unidad de análisis, preocupándose cada vez menos por la distinción entre las relaciones internas a la empresa y las propias del mercado. Como prueba de la escasa fertilidad de esta distinción, basta analizar una de sus manifestaciones centrales, como es la existencia de una supuesta asimetría estructural en las relaciones laborales. Al contrario de lo que suponen numerosos modelos formales, y expresándolo en sus propios términos, el empleador no retiene todo los «derechos residuales de decisión», entendidos como los de definir lo que no lo haya sido expresamente en el contrato. Aun después de celebrado éste, el empleado decide sobre aquellas variables que no repercuten en su retribución, y lo hace de modo dinámico, adaptándose a los cambios en el entorno contractual, de tal modo que para dichas variables tiene la iniciativa en la renegociación del contrato.

Apurando el argumento, el propio concepto de contrato empleado por la literatura más formalista carece de realismo en una dimensión central, al considerar que, una vez que se celebra, el contrato es un dato fijo. Esta simplificación le es necesaria para dividir el problema, y mantener que ciertas dimensiones están especificadas, mientras que las restantes conforman un «derecho residual» de especificar lo no estipulado de forma explícita. Por el contrario, parece más verosímil que en la vida real los términos del contrato nunca se cumplen en su integridad, y, sobre todo, son renegociados permanentemente, estén o no especificados.

Destacar la asimetría de la relación de empleo tiene dos consecuencias. Por un lado, facilita la modelización

formalizada del problema, pues reduce drásticamente su complejidad. De otro, sesga el análisis, de modo que las soluciones normativas que se deducen de esos problemas simplificados suelen tener como finalidad reducir la discrecionalidad post-contractual y las posibilidades de abuso que, dada la definición del problema, disfruta sólo el empleador. Un ejemplo de ello es la discusión previa sobre las condiciones en que se contrata el trabajo en España: la asimetría presente en el análisis de Salas parece llevarle a soslayar las múltiples posibilidades de abuso que pueden ejercitar los trabajadores con contrato de empleo fijo.

Tal y como cabe interpretar las tesis mantenidas en el discurso (22), en éste no sólo se exagera el papel de la autoridad en la identificación de la naturaleza de la empresa, sino que se emplea una caracterización jerárquica de la autoridad, con unas propiedades muy específicas (unidad de mando, flujos verticales, división del trabajo, separación de funciones decisorias y ejecutivas). Se nos habla también de un «modelo jerárquico de empresa que concentra toda la capacidad de decisión sobre los objetivos de la acción colectiva y la movilización de los medios para alcanzarlos, en la cúspide más alta de la estructura jerárquica». Sorprende observar el empleo de una caracterización casi militar de la jerarquía, tan antigua que es preciso remontarse a un autor de principios de siglo, H. Fayol, para reconocer una formulación parecida (1916). Este concepto simplista de jerarquía es ajeno al análisis económico positivo de la empresa, pero ha sido y aún es popular en los análisis formalistas, quizá por la mayor facilidad con que puede ser objeto de modelización.

Menos aún procede identificar la situación de la empresa moderna con este tipo de jerarquía, fácil de desechar como inadecuada en muchas condiciones actuales. Hace ya muchas décadas que en las escuelas de administración de empresas se enseña la Dirección de Personal en términos de *marketing* de puestos de trabajo. Sorprende por ello leer

en 1993 que «existe [...] una clara asimetría en la capacidad de iniciativa del participante en la acción colectiva que ocupe la cúspide jerárquica y el resto de miembros de la organización a los que solamente se les concede la libertad de aceptar o rechazar el contrato que aquél les ofrece» (énfasis añadido). Quienes deseen avanzar en el conocimiento de la empresa harían bien en contrastar la hipótesis de que, por el contrario, la soberanía del consumidor está también presente en muchos mercados de trabajo. Y, cuando no lo está, quizá encuentren a menudo la causa en regulaciones ingenuamente protectoras.

Sin embargo, lejos de esta concepción, el discurso insiste en un concepto de jerarquía y un estilo de dirección que me parecen escasamente representativos. Así, si bien se reconoce que el papel de los gerentes es el de diseñar y hacer cumplir los contratos, se cree que lo hacen «respetando las retriaciones que impone [el] contexto», formado éste entre otras variables por la «definición de las tareas y puestos de trabajo» y el «horizonte temporal de las relaciones». ¿Acaso la gestión de estas variables no forma parte de las tareas directivas cotidianas en toda empresa? Las restricciones relevantes no son la cerrazón empresarial a considerar formas no convencionales de organización, como la participación y el enriquecimiento del trabajo, sino las que determinan la voluntad de los trabajadores, y el entorno fiscal y regulatorio que establece el Estado. (Sobre todo en Europa, el mercado político ha producido regulaciones que coartan ineeficientemente la voluntad de los trabajadores de contratar puestos de trabajo *poco* «enriquecidos», que retribuyan más en dinero y menos en condiciones de trabajo. Me refiero a las leyes que obligan directamente a mejorar las condiciones de trabajo; al régimen fiscal, que subvenciona la mejora de las condiciones laborales, mientras grava los salarios en metálico; y a las leyes que imponen fórmulas de participación y representación).

El mito de la desjerarquización

Es comprensible que quien ve una realidad muy defectuosa proponga cambios radicales. Si uno entiende que la empresa actual es una jerarquía quizá común en la época de Dickens —en sustitución de jerarquías involuntarias y mucho peores—, buscará sustituirla. Tenderá también a interpretar diversos fenómenos como indicios de una desjerarquización progresiva. Si alguna vez existió, ese tipo de jerarquía fue desechado hace décadas. Podría, pues, omitirse el análisis de esta supuesta desjerarquización. Examinaré, no obstante, los cinco indicios propuestos por Salas, para comprobar que son fenómenos ajenos a la participación o que están ligados a fórmulas de organización del trabajo comunes en gran número de empresas:

1) *Proliferación de formas intermedias.* La existencia de formas intermedias a empresa y mercado, lejos de probar que no son eficientes las formas puras, demuestra que éstas sólo existen como entelequias abstractas. Su evolución obedece a causas que nada tienen que ver con la participación. Así, el deseo de evitar las restricciones regulatorias que pesan sobre la relación de empleo puede explicar la reciente conversión de muchos empleados españoles en empresarios autónomos. Otros fenómenos resultan de la adaptación a las nuevas tecnologías de la información, como es el caso de la semi-integración vertical entre los grandes distribuidores y los fabricantes de productos genéricos y marcas de distribuidor. Igualmente, la industrialización de numerosas ramas del sector servicios requiere una fórmula contractual atípica, como es la franquicia. Todos estos fenómenos han sido abundantemente estudiados y explicados por la economía positiva de la empresa. No se los contempla como fenómenos «des-jerarquizadores», sino como prueba del carácter continuo de las formas organizativas. De hecho, algunas sustituyen relaciones empresariales, con la consiguiente fragmentación de la empresa; mientras que otras reemplazan

transacciones de mercado, como las que relacionan a las grandes superficies y sus fabricantes; e, incluso, unas terceras permiten acometer tareas inexistentes, como las franquicias. En la empresa y mercado reales no existe «nitidez en la asignación de derechos de decisión». Por ejemplo, en la empresa, el reparto de los derechos residuales es muy diverso entre los distintos estereotipos nacionales o sectoriales. E incluso, los mecanismos de salvaguardia contractual entre algunas empresas se acercan más al cliché de las transacciones internas a la empresa que al de las transacciones de mercado (por ejemplo, las existentes entre muchos proveedores y los fabricantes de coches japoneses o los distribuidores europeos con marca propia).

2) *Contratos eficientes en teoría no se usan en la práctica.* Se postula también como evidencia empírica la discrepancia entre la teoría económica de los contratos de empleo eficientes y la realidad. En algunos modelos teóricos, los contratos eficientes recomiendan ligar el rendimiento y la retribución de los directivos. En la realidad, esta conexión parece, sin embargo, menos importante, aunque se llevan décadas discrepando sobre ella. Se trataría en todo caso del viejo conflicto entre teoría y realidad, ante el cual sólo cabe concluir que la teoría se olvida de algo —en esta materia, probablemente, de lo difícil que es medir el rendimiento—. Sin embargo, Salas parece inclinarse por castigar la realidad; aunque de forma un tanto ilógica, pues no recomienda obligar a los accionistas a pagar a sus directivos en función del rendimiento, sino a que empleen como vigilantes a los trabajadores y banqueros. No valora en esta materia la situación crítica del corporativismo y la cogestión o *mithestimmung* de las empresas alemanas, minada por escándalos de contratación privilegiada sindical; responsable de las dificultades de esta economía para ajustarse a los impactos de la unificación y la competencia internacional; y que está provocando una huida de las inversiones industriales (en el último año, sus tres principales fabricantes de coches

han decidido fabricar en México o Estados Unidos).

3) *Coordinación horizontal.* No comparto con Salas su interpretación de que la supuesta proliferación de fórmulas de participación de bajo nivel constituye un reto a la jerarquía. En tales fórmulas, los trabajadores se responsabilizan de la mejora del proceso productivo, por ejemplo mediante su participación activa en «círculos de calidad», en los cuales se discuten problemas relativos a sus entornos de trabajo. Como enseñan los manuales de «Producción», esta participación de bajo nivel no es un invento japonés ni un fenómeno reciente, y, sobre todo, refuerza la centralización, al servir de cauce informativo hacia arriba.

4) *Distancia entre economía y gestión.* Reconoce Salas que la literatura de gestión de carácter «profesional» defiende desde antiguo ideas cooperativas, de participación y enriquecimiento en el trabajo. Pero, en lugar de interpretar ese dato como prueba de que la empresa actual no está organizada según su simplificación jerárquica, lo entiende como indicio de una evolución aún por llegar hacia formas participativas. Parece como si esta evolución se hubiera producido sólo en ciertas ramas de la economía, desde las cuales se había estado viendo a la empresa como una jerarquía simple, más quizá porque ello encaja en sus condicionamientos metodológicos que por la relevancia empírica de semejante estructura organizativa.

5) *Patrones nacionales.* Se defiende aparentemente en el discurso que se mantengan algunas regulaciones económicas porque la organización empresarial está más influida por las restricciones de carácter nacional que por las de orden tecnológico. Este argumento roza lo circular, ya que el origen de ese patrón nacional reside en la propia regulación, siendo el problema principal cómo desentrañar sus efectos. No es fácil distinguir factores artificiales y naturales en la existencia de patrones nacionales. Es indudable que la regulación estatal de la economía condiciona el tipo de empresa

observable: las normas sobre mercado de trabajo tienen mucho que ver con la esclerosis de las grandes empresas europeas; la separación de banca comercial e industrial influye en el uso de mecanismos de mercado u organizativos para resolver el conflicto entre los accionistas y directivos de las grandes sociedades; y el proteccionismo comercial puede ser responsable de una menor dimensión empresarial en España. Pero en la optimidad de unas u otras formas contractuales también influyen factores naturales de naturaleza económica y tecnológica: las expectativas de elevado crecimiento empresarial facilitan la contratación tácita; mientras que muchas actividades intensivas en capital humano es óptimo desarrollarlas mediante empresas cooperativas (23). Los intentos de ingeniería regulatoria en este campo tropiezan con tres problemas difícilmente salvables:

1) no se conoce lo suficiente sobre los factores naturales, ni sobre su conexión causa-efecto, ni sobre la situación de cada país en cuanto a las causas; ¿no es enteramente discutible que abunde, en nuestro caso, el capital humano cualificado, o que sean boyantes las expectativas de crecimiento de nuestras empresas?;

2) por otro lado, el efecto de las regulaciones existentes distorsiona la percepción del problema; por ejemplo, es probable que el tratamiento fiscal esté provocando condiciones laborales indeseablemente buenas; las cuales, sin embargo, se suelen valorar como expresión de una mayor demanda de mejores condiciones laborales;

3) por último, pecan de un normativismo mal fundado. Sin preguntarse por qué existen las regulaciones actuales y cuáles son sus consecuencias, justifican su extensión basándose en supuestos fallos del mercado. Pero la regulación no se adopta tras un juicio salomónico de costes y beneficios, sino que responde a un equilibrio de intereses privados en el mercado político, cuyos fallos deben formar parte del análisis, si éste ha de ser consecuente con el bien común.

PARTICIPACION, DEMOCRACIA Y LIBERTAD

Hasta aquí se ha centrado este comentario en los puntos menos maduros y más actuales o de mayor interés teórico. Pero no sería aceptable terminar sin mencionar el más importante, que se refiere a las dimensiones humana y política del problema. Se relacionan éstas sobre todo con las propuestas de que el Estado imponga un régimen de «democracia industrial», con participación laboral en la toma de decisiones, y/o que favorezca el enriquecimiento de los puestos de trabajo. Mi objetivo es invitar al lector a que, trascendiendo el aura positiva de la palabra «participación», se pregunte a quién benefician las políticas que la toman como bandera. Temo que con cierta frecuencia muchas de estas propuestas de participación no sean democráticas, en el doble sentido de que no responden a la voluntad de quienes han de padecerlas, sino más bien de quienes las proponen; y/o van en contra del interés general.

No estoy seguro de apreciar con claridad qué tesis mantiene el discurso del profesor Salas a este respecto. Sobre este punto, la ambigüedad o, mejor dicho, las contradicciones que me parece que contiene el discurso dificultan su interpretación. Por ejemplo, una afirmación tan rotunda como que

«descubrir las mejoras de eficiencia que pueden lograrse sustituyendo la burocracia jerarquizada por otras formas desjerarquizadas es precisamente la responsabilidad de la alta dirección que nadie puede atribuirse»,

resulta difícil de conciliar con que

«la elección del diseño organizativo interno de la empresa ya no es competencia solo de sus directivos y propietarios, sino que trasciende al conjunto de la sociedad y por consiguiente a los responsables de la formulación de las políticas económicas» [énfasis añadido],

o con otras aseveraciones similares que se recogen más abajo.

Este tipo de ambigüedades y contradicciones sitúa al comentarista en

una posición muy incómoda, pues no tiene seguridad sobre cuál de ambas tesis es la que el autor defiende; y siente la tentación de pasar de puntillas por el asunto, sustrayéndolo al debate y anteponiendo así su propia comodidad a la búsqueda de la verdad. Sin embargo, en un momento histórico en que se están redefiniendo en toda Europa las regulaciones en que dichas tesis se traducen, constituiría una auténtica irresponsabilidad intelectual silenciar el grave riesgo que supondría seguir las recomendaciones intervencionistas que a mi entender contiene el discurso. No obstante, y debido a estas dificultades interpretativas, el lector haría bien en no ligar mecánicamente la crítica que sigue con el discurso, y menos aún con su autor; sino en interpretar por sí mismo no sólo lo que en éste *se dice*, sino también, y como quizá es inevitable en todo análisis, por muy positivo que pretenda ser, lo que en él, quizá aun sin quererlo, de hecho *se hace*.

¿Cuál es la voluntad de las partes?

Una pregunta tan fundamental como si conviene o no la participación, es quién debe decidirlo. Es curioso que, tras la queja por la poca libertad de los trabajadores, se suele proponer que el Estado intervenga para obligar a que *se les dé* participación, como si la participación fuese un bien en sí mismo, y olvidando que esta participación dictada viene precisamente a limitar su libertad.

Ante el riesgo de que quienes niegan que las partes sean libres tengan algún interés en imponerles su propia voluntad, debemos preguntarnos qué opinan los protagonistas cuando saben que la participación tiene costes, no sólo beneficios. Cuando Edesa fue adquirida por el grupo cooperativo de Mondragón, sus trabajadores se negaron a convertirse en cooperativa. Quizá preferían un salario fijo a la situación de los socios de Fagor, cuyos ingresos nominales se redujeron un 8 por 100 el año pasado. Ilustra esta anécdota una situación general, con frecuencia escondida:

en los casos en que la participación es eficiente, funciona sólo cuando se participa también en las pérdidas, no sólo en las ganancias, en aplicación del principio según el cual es eficiente unir en el mismo sujeto capacidad de decisión y repercusión patrimonial. De modo similar, los trabajadores de las grandes empresas japonesas han disfrutado empleos vitales, pero sus ingresos fluctúan anualmente. Este riesgo es tal vez menor y más tolerable cuando existen expectativas de crecimiento empresarial. Pero, en todo caso, muchos trabajadores no desean asumirlo. Los intelectuales y políticos pueden hacerles un flaco favor cuando les mueven a demandar o les obligan a asumir una participación cuyo coste no desean pagar. Por este camino, la utopía de la participación, propuesta con las mejores intenciones, puede terminar en un despotismo desafortunado.

Una prueba de lo utópico del planteamiento lo proporciona el que se defiende la participación para no contradecir los esfuerzos de mejora del nivel educativo. Tal contradicción no es problema, porque no hay conexión entre educación y deseo de participar. Está por demostrar que las personas educadas aspiren más a «realizarse» en el trabajo que a, simplemente, ganar dinero para realizarse fuera de él. El común de los mortales trabaja para vivir, no vive para trabajar, sea cual sea su nivel educativo y profesión. Además, los esfuerzos recientes por elevar el nivel educativo puede que estén fracasando. Si bien es cierto que se está educando a la juventud en la participación, quizá se destacan más sus beneficios que sus costes, subrayando más los derechos que los deberes.

La experiencia también contradice el carácter ineludible del enriquecimiento de los puestos de trabajo, que se suele predicar como consecuencia de una supuesta evolución humanística o cultural. Muchas empresas eficientes tienen relaciones laborales altamente satisfactorias con trabajos poco enriquecidos, pero que permiten ganar más dinero. Hoy

como ayer, en Suecia como en Estados Unidos en los años treinta, tanto si se trata de peones y albañiles como de profesionales de la medicina o la ingeniería financiera, muchos trabajadores estamos dispuestos a aceptar empleos más penosos a cambio de mayores ingresos. Quizá no lo confesemos a los encuestados sociológicos, pues nos gusta presentar un rostro idealizado. Ni tampoco lo aceptemos en una mesa de negociación, sobre todo si aspiramos a mejorar las condiciones y mantener el mismo sueldo. Y todo ello pese a que la elevada presión fiscal y el corporativismo imperante sesgan en sentido contrario la expresión de las preferencias individuales en esta materia.

Nada ejemplifica mejor este punto que el fracaso del modelo sueco. A principios de los años setenta, las fábricas de Volvo tenían numerosos problemas, entre ellos un absentismo del 25 por 100. Se achacaba esta situación a que a los obreros suecos, por su cultura y nivel de aspiración, no les satisfacía trabajar en una cadena de montaje rutinaria del tipo de la de *Tiempos modernos*. Se justificaba así que Volvo hubiera diseñado sus nuevas fábricas, como la de Kalmar, de manera tan distinta. La base eran los grupos autónomos participativos, que decidían su propio ritmo de trabajo y elaboraban una parte identificable del producto, en talleres sin ruido y con vistas al campo, y que pactaban su productividad con la dirección. Pero ni la rotación ni el absentismo disminuyeron, Volvo debió seguir manteniendo una reserva de trabajadores para cubrir las bajas, y ha acabado introduciendo la retribución por rendimiento (Aguren *et al.*, 1984). Parece ser que, por mucho que se enriquezcan los puestos de trabajo, es preferible quedarse en casa ... cuando los ingresos no dependen de que uno vaya o no a trabajar. Para la comprensión de este caso, es imprescindible tener en cuenta que en Suecia era imposible motivar a los trabajadores con incentivos económicos, debido a la fijación de salarios igualitarios entre puestos y empresas, y al carácter progresivo del impuesto sobre la renta.

No es casualidad que entre las reformas recientemente consensuadas en dicho país figure un cambio radical en el tratamiento del absentismo, ni que la fabricación de automóviles Volvo haya sido tan deficitaria, o que en agosto de 1993 se haya decidido el cierre de la fábrica de Kalmar.

El papel del Estado

Aunque estuviera claro que las partes no desean las fórmulas participativas y de enriquecimiento de los puestos de trabajo, es posible argumentar que existen efectos externos no contemplados por el cálculo individual, de suficiente importancia para hacer deseable la imposición por el Estado de tales fórmulas laborales.

En este terreno parece situarse la justificación de una cierta intervención por Salas, quien cree imposible el cambio voluntario o «descentralizado» hacia una empresa participativa en lo laboral y con fuerte presencia bancaria. El motivo es la existencia de restricciones externas de tipo institucional, que se describen de forma quizá inevitablemente ambigua, al decir que:

«una posible respuesta delante del cambio institucional es esperar que sean los agentes privados quienes lo provoquen de manera que la evolución del modelo de organización social se produzca espontáneamente [...]. Pero esta postura ante la evolución de la organización empresarial ignora las complementariedades en el diseño organizativo y los efectos sistémicos, y ante ellos es preciso advertir que las decisiones individuales están mediatizadas por el entorno institucional. En la medida en que este entorno institucional no pueda ser neutral frente al diseño organizativo de la empresa con él se reforzará un modelo dominante frente a otro y el cambio descentralizado será difícil de que se produzca».

Consiguientemente, defiende que «el cambio en la organización social deberá hacerse globalmente y no a través de cambios parciales». Cabe interpretar que ha de ser el Estado el encargado de «[c]onducir la transición desde un modelo de organización social capitalista a otro dis-

tinto [trabajo que] será tan complejo como el paso de la planificación central a la economía de mercado».

Este tipo de argumentación corre el riesgo de caer en la circularidad propia de las concepciones sistémicas, y, sobre todo, no parece ajustarse a los hechos. Es algo circular, porque esas restricciones externas tienen origen regulatorio, por ser resultado de decisiones previas de conducción política de la economía. Ello sin perjuicio de que, además, esta apelación al Estado no debería desentenderse de, por un lado, la consideración de los costes inherentes a la intervención del Estado real, y no de un Estado perfecto y omnipotente; y, por otro, de que el análisis normativo debe complementarse con un análisis positivo de qué intereses guían la actuación estatal.

También es discutible que el argumento responda a la realidad. Por el contrario, es probable que el entorno institucional español, lejos de restringirla, esté favoreciendo la doble evolución aparentemente deseada por Salas: téngase en cuenta, por un lado, que las regulaciones laboral y fiscal intentan promocionar las empresas cooperativas, la participación de los trabajadores y el enriquecimiento de los puestos de trabajo. Las empresas cooperativas pagan menos impuestos y pueden contratar el factor trabajo en condiciones de mayor flexibilidad. Las normas laborales son tan proparticipativas e imponen contratos tan proteccionistas que encarecen prohibitivamente lo que pretenden proteger. Las retribuciones salariales son gravadas con impuestos y cargas sociales, mientras que la retribución mediante mejores condiciones de trabajo disfruta de deducciones fiscales. En semejante situación, imponer más restricciones participativas —un régimen de co-gestión a la alemana, o mayor control sindical, por ejemplo— tal vez sólo conseguiría escindir más el mercado de trabajo y aumentar el desempleo. Por otro lado, la implicación de la banca en las empresas se fomenta por la permisividad hacia sus inversiones en cartera (las limitaciones legales parecen fácilmente escamo-

teables); y la obligatoriedad de un seguro de depósitos que subvenciona la asunción de riesgos, al cargar una prima fija independiente del nivel de riesgo.

La globalidad del cambio

De acuerdo con Salas, la participación debe, además, aplicarse en cada empresa de forma global, incluyendo «garantías de no expropiación [de] la inversión específica en capital humano», participación en beneficios para fomentar la lealtad, «un tipo determinado de política de personal», y horizontes de decisión a largo plazo. Esta pretensión de globalidad no parece del todo coherente con la experiencia. Por un lado, se observa cómo las pautas de participación empresarial son variadas, y, sobre todo, que su introducción es con frecuencia paulatina, debido, entre otros factores, a los procesos de autoselección de la plantilla. Por causa de éstos, toda innovación rápida tropieza con que ha de aplicarse a un personal que prefiere el régimen antiguo.

Por otro lado, para transformar las instituciones es preciso comprenderlas bien. Sería poco sensata la pretensión de rediseñar la «caja negra» empresarial cuando apenas hemos empezado a abrirla. Máxime si se pretendiese hacerlo con una nueva especie de abrelatas metodológico, consistente en ignorar que gran parte de lo que observamos en la empresa es consecuencia de los intentos previos de rediseñarla mediante las normas que restringen todos los contratos que la definen. Por supuesto que no es éste el caso del discurso que aquí se comenta, pero va ligeramente en esa línea su aparente olvido de los condicionamientos participativos de la regulación actual.

La extralimitación de la democracia

Finalmente, conviene no olvidar que la llamada «democracia» industrial puede ser antidemocrática, por

perjudicar la toma de decisiones sociales. Incluso los defensores de la participación, como Herbert A. Simon, cuestionan que el interés público estuviera mejor servido con ella (1983). El control de la empresa se ejerce hoy de forma indirecta, a través del mercado político. En este sentido, es probable que una mayor participación de alto nivel en la empresa por los trabajadores disminuyese este control político, llevado a cabo por todos los ciudadanos. Apoya este temor el análisis de las experiencias internacionales de diversas fórmulas de participación dictadas por la Ley. Tanto si éstas consisten en el equivalente a los comités de empresa españoles como en soluciones de co-gestión, los estudios empíricos se inclinan por una valoración generalmente negativa en términos de eficiencia. El efecto más claro suele ser una elevación de los salarios de aquellos trabajadores que pasan a disfrutar la representación, mientras que su productividad parece descender (24). Un indicio en el mismo sentido es el que a los monopolios de origen público parezca resultarles mucho más fácil repartir su renta como salarios que como beneficios.

NOTA FINAL

Este comentario se ha alargado más de lo que era mi intención; y, en el apasionamiento del debate, quizá haya sido rudo con el discurso que lo motiva. No ha sido fácil comentar un trabajo tan denso en ideas y razonamientos. En algunas ocasiones, ha sido necesario criticar los argumentos del profesor Salas en sus versiones más extremas, en la creencia de que a una buena parte de la verdad sólo se puede acceder exagerando los atributos fundamentales del problema; como bien practican los biólogos, al estudiar mediante contraste la estructura de células y tejidos, siguiendo por otras vías a nuestro genial Valle-Inclán. En el proceso, he debido marginar matizaciones, tanto explícitas como implícitas, del discurso original. Además, he de inferir algunas orientaciones normativas de un texto con pretensiones

positivas; pretensión metodológica que, contra lo que a menudo se piensa, no siempre está justificada, y que rara vez puede alcanzarse. Si en ello me he equivocado, ruego al lector que asuma la discusión, formalmente personalizada, como una confrontación de argumentos con vida propia.

También procede aclarar al lector que, siendo grandes las discrepancias que me separan del autor del discurso, es aún mayor el afecto que me une a su persona y el respeto que me merece su trabajo, recientemente objeto del Premio de Economía Rey Jaime I. Estoy seguro de que el profesor Salas comprende que el mejor homenaje que merecen su probado talento e influencia es haber despertado la crítica, pues sin ella no funciona la fábrica del conocimiento.

NOTAS

(1) Expuesto en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, y reproducido en este mismo número de PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA.

(2) Existen pruebas empíricas de que las empresas estadounidenses con actividad sindical tienden a reducir la inversión en activos específicos duraderos, así como a disminuir el crecimiento de su empleo y a aumentar su endeudamiento, con la finalidad de evitar la expropiación o salvaguardar sus inversiones. Véase, al respecto, BRONARS y DEERE (1993).

(3) Ocurre algo similar con la rigidez de las normas laborales, que encarece hasta tornar imposible la innovación en los procesos productivos.

(4) El desempleo total en Japón es muy bajo, pero el desempleo entre los mayores de 55 años alcanzó durante la década de los años ochenta una tasa media del 3,9 por 100, lo que representa el doble de la tasa de desempleo entre los menores de 55 años y supera la media de la OCDE para ese grupo de edad (OECD, *Employment Outlook*, 1992, pág. 45).

(5) Véanse, principalmente, LAZEAR (1979), CARMICHAEL (1983) y HUTCHENS (1987).

(6) Véase, por ejemplo, AOKI (1990, páginas 11-13).

(7) Formulada por KLEIN, CRAWFORD y ALCHIAN (1978, págs. 318-319). El crecimiento puede entenderse también como consecuencia del diseño contractual japonés, si este diseño favorece la adopción de estrategias de crecimiento, de modo que la empresa parece tener a éste como objetivo. Por ejemplo, KESTER argumenta que el crecimiento es la opción que mejor reconcilia los intereses de los participantes, minimizando los conflictos potenciales (1991, págs. 75-78). En cualquier caso, su adecuación depende de las oportunidades reales de crecimiento. Cuando éstas desaparecen o su rentabilidad descende, la viabilidad de esa estructura contractual es dudosa.

(8) Véase, por ejemplo, KESTER (1991, páginas 219-235).

(9) Véanse al respecto las monografías resumidas por COOK (1993).

(10) Un exponente de la abundante literatura sobre «compensación flexible» es GIFFORD y SELTZ (1988).

(11) Conferencia internacional sobre «El futuro del capitalismo» (Madrid, 10 de junio de 1993), o bien BECKER (1993).

(12) Véase LAZEAR (1990).

(13) En julio de 1993, la rescisión del contrato por el empleador, que se denomina «despido improcedente», ha de ser indemnizada con el pago de 45 días de salario por año de trabajo hasta un máximo de 42 mensualidades; coste al que han de añadirse los salarios totales «de tramitación» por el tiempo que transcurre en espera de alcanzar una sentencia (entre 3 y 9 meses), aspecto éste que suele originar pactos en los que se ha acordado pagar hasta 70 días por año trabajado. El despido disciplinario no requiere indemnización, pero su prueba se considera difícil, lo que evita despidos injustificados, pero impide despidos justificados. Los despidos por regulación de empleo o por causas objetivas se indemnizan con 20 días por año de trabajo hasta un máximo de 12 mensualidades, pero están sujetos a un proceso de autorización administrativa previa lleno de dificultades, cuyo resultado suelen ser indemnizaciones superiores a las legalmente establecidas. Al terminarse un contrato temporal por expiración del plazo el trabajador tiene derecho a una compensación de 12 días por cada año de trabajo.

(14) En 1993 han subido al 31,6 y al 6,1 por 100, respectivamente.

(15) Datos relativos a 1990. Fuente: OECD, *Employment Outlook* (1992, pág. 181).

(16) Se ha analizado el último Real Decreto sobre estas ofertas en ARRUIÑADA (1992b).

(17) En el último informe de la EIU sobre nuestro país se analizaba una muestra de las pocas empresas españolas con liderazgo internacional, concluyendo que entre sus características comunes destacaba la ausencia de control bancario (ALLARD y BOLORINOS, 1992, página 107).

(18) Se han analizado estos asuntos y se proporciona abundante bibliografía en ARRUIÑADA (1990 y 1992a).

(19) Véase, por ejemplo, JENSEN y MECKLING (1979).

(20) Esta puntualización es deudora del tratamiento en términos similares de la personalidad jurídica por C. PAZ-ARES (1983, págs. 1592-1593).

(21) Como señaló en su discurso de recepción del Premio Nobel, COASE fue motiva-

do a escribir este artículo a principios de los años treinta por la discusión, central en aquella época, sobre las posibilidades de la planificación socialista. Puesto que los comunistas soviéticos querían dirigir la economía como una fábrica, era preciso reconciliar la existencia de grandes empresas en las economías de mercado con el funcionamiento del sistema de precios. Una vez más, es perceptible que su preocupación residía en *por qué existen* y no en *qué son* las empresas. Véase COASE (1992, páginas 715).

(22) En ocasiones, no está claro cuándo se refiere a la jerarquía como forma de organización económica distinta al mercado o como forma de organización empresarial opuesta a la participación.

(23) Véase FAMA y JENSEN (1983).

(24) Véanse BLUMENTHAL (1986), FITZROY y KRAFT (1985), SCHNABEL (1991) y SVEJNAR (1981 y 1982).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AUREN, S.; BREDBACKA, C.; HANSSON, R.; IHREGREN, K., y KARLSSON, K. G. (1984), *Volvo Kalmar Revisited: Ten Years of Experience*, Efficiency and Participation Development Council SAF, LO, PTK, Estocolmo, 1985 (edición original: 1984).
- ALLARD, G., y BOLORINOS, J. (1992), *Spain to 2000: A Question of Convergence*, The Economist Intelligence Unit, Special Report, n.º M207, Londres, agosto.
- AOKI, M. (1990), «Toward an Economic Model of the Japanese Firm», *Journal of Economic Literature*, vol. 28, marzo, págs. 1-27.
- ARRUÑADA, B. (1990), *Control y regulación de la sociedad anónima*, Alianza, Madrid.
- (1992a), «¿Hacia una "mercado único" de control societario?», *Información Comercial Española*, n.º 703, marzo, págs. 144-170.
- (1992b), «Crítica a la regulación de opas», *Revista de Derecho Mercantil*, n.º 203-204, páginas 29-67.
- BECKER, G. (1993), «Europe Wastes Its Human Capital», *The Wall Street Journal Europe*, 18-19 de junio, pág. 10.
- BERTOLA, G. (1990), «Job Security, Employment and Wages», *European Economic Review*, 34, págs. 851-886.
- BLUMENTHAL, W. N. (1986), *Codetermination in the German Steel Industry*, Princeton University Industrial Relations Section, Princeton, NJ.
- BRONARS, S. G., y DEERE, D. R. (1993), «Unionization, Incomplete Contracting, and Capital Investment», *Journal of Business*, volumen 66, n.º 1, págs. 117-132.
- CARMICHAEL, L. (1983), «Firm Specific Human Capital and Promotion Ladders», *Bell Journal of Economics and Management Science*, volumen 14, primavera, págs. 251-258.
- COASE, R. H. (1937), «The Nature of the Firm», *Economica*, vol. 4, noviembre, págs. 386-405. Traducido al castellano en G. J. STIGLER y K. E. BOULDING, *Teoría de los precios*, Aguilar, Madrid, 1960, págs. 303-321; J. A. CUERVO *et al.*, *Lecturas de Introducción a la Economía de la Empresa*, Pirámide, Madrid, 1979; e *Información Comercial Española*, enero 1980.
- (1991a), «The Nature of the Firm: Meaning», en O. E. WILLIAMSON y S. G. WINTER (eds.), *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*, Oxford University Press, Oxford, págs. 48-60.
- (1991b), «The Nature of the Firm: Influence», en O. E. WILLIAMSON y S. G. WINTER (eds.), *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*, Oxford University Press, Oxford, págs. 61-74.
- (1992), «The Institutional Structure of Production», *American Economic Review*, septiembre, págs. 713-719.
- COOK, C. (1993), «The Japanese Economy: From Miracle to Mid-Life Crisis», *The Economist*, 6 de marzo (survey).
- FAMA, E. F., y JENSEN, M. C. (1983), «Separation of Ownership and Control», *Journal of Law and Economics*, vol. 26, junio, págs. 301-325.
- FAYOL, H. (1916), *Administración industrial y general*, Herrero Hmnos., México D. F., 1977 (edición original: 1916).
- FITZROY, F. R., y KRAFT, K. (1985), «Unionization, Wages, and Efficiency», *Kyklos*, vol. 38, páginas 537-554.
- GIFFORD, D. L., y SELTZ, C. A. (eds.) (1988), *Fundamentals of Flexible Compensation*, Wiley, Nueva York.
- HASHIMOTO M., y RAISIAN, J. (1985), «Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States», *American Economic Review*, vol. 25, septiembre, págs. 721-735.
- HUTCHENS, R. (1987), «A Test of Lazear's Theory of Delayed Payment Contracts», *Journal of Labor Economics*, vol. 5, octubre, págs. 153-170.
- JENSEN, M. C., y MECKLING, W. H. (1979), «Rights and Production Functions: An Application to Labor-Managed Firms and Codetermination», *Journal of Business*, vol. 52, n.º 4, octubre, págs. 469-506.
- KESTER, W. C. (1991), *Japanese Takeovers: The Global Contest for Corporate Control*, Harvard Business School Press, Boston.
- KLEIN, B.; CRAWFORD, R. G., y ALCHIAN, A. A. (1978), «Vertical Integration, Appropriate Rents, and the Competitive Contracting Process», *Journal of Law and Economics*, volumen 21, n.º 2, octubre, págs. 297-326.
- LAZEAR, E. P. (1979), «Why Is There Mandatory Retirement?», *Journal of Political Economy*, volumen 87, diciembre, págs. 1.261-1.284.
- (1990), «Job Security Provisions and Employment», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, agosto, págs. 699-726.
- OECD (1992), *OECD Employment Outlook*, París, julio.
- PAZ-ARES, C. (1983), «Sobre la infracapitalización de las sociedades», *Anuario de Derecho Civil*, págs. 1.587-1.639.
- SCHNABEL, C. (1991), «Trade Unions and Productivity: The German Evidence», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 29, marzo, págs. 15-24.
- SIMON, H. A. (1983), «What Is Industrial Democracy?», *Challenge*, enero-febrero, páginas 30-39.
- SVEJNAR, J. (1981), «Relative Wage Effects of Unions, Dictatorship, and Codetermination: Economic Evidence From Germany», *The Review of Economics and Statistics*, vol. 63, mayo, págs. 188-197.
- (1982), «Co-determination and Productivity: Empirical Evidence from the Federal Republic of Germany», en D. C. JONES y J. SVEJNAR (editores), *Participatory and Self-Managed Firms*, Lexington Books, Lexington, MA, páginas 275-298.