



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y
Cooperativa, nº 10, mayo 1991, pp. 41-56

La economía organizacional y el análisis de la cogestión

Eirik G. Furubotn
Universidad de Texas en Arlington y
Universidad de Saarland. Alemania

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN: 0213-8093. © 1991 CIRIEC-España
www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

LA ECONOMIA ORGANIZACIONAL Y EL ANALISIS DE LA COGESTION*

EIRIK G. FURUBOTN

Universidad de Texas en Arlington y Universidad de
Saarland, Alemania

*Una respuesta al artículo "La
cogestión: un examen parcial
de la teoría y la evidencia
empírica." de G.M.Hodgson y
D.C.Jones.

«Este artículo está publicado
con la autorización de la Revista
"Anuales de l'Economie
Publique, Sociale et Coopé-
rative" - CIRIEC»

INTRODUCCIÓN

La polémica sobre la teoría económica puede ser útil si nos obliga a aclarar los conceptos y procedimientos existentes. Juzgado con este criterio, el debate actual sobre la política de la cogestión parece estar justificado. Hodgson y Jones (1989) han planteado preguntas básicas sobre mi análisis del efecto de la democracia industrial sobre el funcionamiento de las empresas, y estas preguntas merecen una respuesta. Una explicación más completa del enfoque sobre la teoría de la empresa, a través de los derechos de propiedad, podría resultar beneficiosa. De ahí que, en este artículo, se acentúe la lógica de la nueva economía institucional, y se dirija la atención hacia ciertos problemas específicos que son claves de los desacuerdos entre mis críticos y yo.

1. MODELOS ALTERNATIVOS DE LA EMPRESA COGESTIONADA

Primero, se debe notar que Hodgson y Jones hablan de la cogestión en términos bastante libres y generales. No especifican en ninguna parte de su artículo el tipo concreto de empresa cogestionada que consideran como standard para la comparación. En realidad, parece que están diciendo que la cogestión debe aceptarse como mecanismo deseable sin reparar en la forma precisa que toma el programa ni las circunstancias particulares de su uso. Este enfoque, sin embargo, conduce a unos resultados extraños. Por ejemplo, cuando se sigue la interpretación de Hodgson y Jones, no hay necesidad de diferenciar entre aquellas situaciones en las que los trabajadores han hecho grandes inversiones específicas a empresas concretas de capital humano, y aquellas en las que no ha habido inversión en absoluto por parte de los trabajadores (1). La cogestión, comoquiera que lo especifi-

(1) Los trabajadores con una inversión mínima en la empresa (los que pueden trasladarse a poco coste a otras empresas) no tienen los incentivos adecuados para proteger los intereses a largo plazo de la empresa. Para asegurar una distribución racional, es esencial que los que toman las decisiones tengan que aceptar las consecuencias de las mismas.

quen, parece ser considerada como solución universal.

En contraste, mantendría que, desde un punto de vista analítico, la cogestión no se presenta como un "programa" global sino simplemente como un medio de gobierno corporativo que puede o no tener aplicaciones útiles. Son concebibles un gran número de diferentes acuerdos de cogestión (que otorgarán más o menos poder a los trabajadores). Además, un plan de cogestión, cualquiera que sea su forma específica, representa sólo una parte del esquema organizacional completo de la empresa. Dadas las variaciones posibles en la estructura institucional, es evidente que se pueden construir muchos modelos de la empresa cogestionada, y que tales modelos pueden producir resultados dispares e inconsistentes. En general, entonces, es lógico que, si no se aclara cual de los posibles modelos está en discusión, y si no se define bien este modelo, puede producir cierta confusión. El caso es que la utilidad de la cogestión se tiene que estudiar siempre en el contexto de una situación organizacional específica.

La teoría de los derechos de propiedad sugiere que, en cualquier corte transversal de tiempo, el movimiento hacia una organización comercial más eficiente depende de medidas que reduzcan los costes de las transacciones y que mejoren los incentivos para la cooperación y la producción. La cogestión, es decir, el reparto de los derechos de control dentro de la empresa entre diferentes propietarios de recursos, representa una medida que se puede quizás usar para lograr cambios sociales ventajosos. Pero, como se ha dicho, es sólo una medida; y la decisión sobre hasta donde llevar tales repartos de los derechos de control (y otras posibles medidas de reorganización) depende de las determinadas condiciones económicas, técnicas, y legales bajo las cuales está operando la empresa. En ciertas circunstancias, una desviación de algunos de los derechos de control hacia los trabajadores puede ser útil (Furubotn, 1988), mientras, en

otras circunstancias, este tipo de desviación puede ser contraproducente (Furubotn, 1985). La conclusión de este razonamiento es, evidentemente, que no tiene mucho sentido hablar de la cogestión en abstracto.

Como Hodgson y Jones ven la cogestión de una manera amplia y decontextualizada, achacan el mismo comportamiento a otros. De ahí que mantengan que mi artículo de 1985 llega a conclusiones generales e injustificadas sobre la cogestión porque se basa en un modelo especializado e incompletamente definido. Sin embargo, no se afirmó que los resultados fueran generales. El modelo de 1985 tiene objetivos limitados y de ninguna forma pretende dar un juicio definitivo sobre la "cogestión" en todas sus formas ni bajo todas las condiciones posibles". Como se indicó al principio del artículo (2), el interés del enfoque radica en lo que, por falta de término mejor, se llama el modelo "tecnológico" de la cogestión. Se considera un caso en el que no se puede esperar con confianza que la cogestión dé buenos resultados. Como este artículo se relaciona exclusivamente con el modelo tecnológico, está claro que las conclusiones sólo pueden referirse a aquellas empresas que tengan estructuras que se compaginen con la estructura supuesta de este modelo (Furubotn, 1985, p. 23). Igualmente, cuando se habla de "cogestión" en el artículo de 1985, se habla del tipo especial de esquema de cogestión que se asocia con el modelo tecnológico.

Como se relaciona con un acuerdo institucional bastante especial, el modelo tecnológico puede calificarse de abstracto o esquematizado. Sin embargo, la especialización del modelo no le resta importancia. Este enfoque puede producir conclusiones útiles. Dada la complejidad de los problemas organizacionales, parece esencial tratar de una serie de modelos especiales o parciales (como el modelo tecnológico) y examinar algunos elementos específicos de la participación laboral que podrían resultar interesantes. Se espera que los

(2) El objetivo se declara así: "...lo que parece faltar es una investigación más sistemática de la base analítica del modelo "tecnológico" de la cogestión. Es importante saber acerca de las condiciones bajo las cuales las afirmaciones de la eficacia de esta nueva forma de organización comercial son verdaderas, y acerca de las condiciones bajo las cuales tales afirmaciones son falsas...." (Furubotn, 1985, p. 22) Ver también la página 23.

conocimientos sacados del estudio de casos especiales abran el camino hacia una teoría más completa de la empresa capitalista.

2. LAS IMPLICACIONES DEL MODELO TECNOLÓGICO DE LA COGESTIÓN

La supuesta estructura institucional del modelo tecnológico merece un examen detallado porque, inicialmente, parece estipular una distribución esencialmente igual del poder entre los trabajadores y los accionistas, y también parece promocionar incentivos a la cooperación entre los dos grupos. Las ventajas aparentes de los acuerdos estipulados en el modelo tecnológico son las siguientes:

1) El esquema de cogestión se decreta por ley y se refiere a todas las empresas menos las más pequeñas.

2) Los representantes de los accionistas y de los trabajadores en el consejo de vigilancia de la empresa pueden evitar conflictos sobre problemas entre capital y salarios. La separación del proceso de negociación salarial de la toma de decisiones en la empresa da a los accionistas cierta garantía de que la cogestión, de por sí, no se usará como medida de conseguir una mayor redistribución de los ingresos de la empresa.

3) Existe una verdadera igualdad de representación. Pueden haber votaciones que queden estancadas pero tales casos serán resueltos por árbitros imparciales e independientes, y no por representantes ni de la dirección ni de los accionistas.

4) El funcionamiento de la cogestión de igualdad cambia actitudes e incentivos dentro de la empresa para que se alcance una mayor productividad.

5) La estructura organizacional especial impide que cualquier grupo dentro de la empresa imponga su política a otro. La estructura más bien estimula la búsqueda de solucio-

nes que lleven a mejoras "Pareto" y así suele producir una mayor armonía y cooperación entre trabajadores y capital.

La estructura institucional supuesta aquí es, obviamente, idealizada pero el esquema promete mucho y no debe ser descartado inmediatamente. En realidad, a primera vista, parece posible demostrar que sólo movimientos de tipo "Pareto-superior" ocurrirán porque: "El proceso judicial está así diseñado para permitir a cualquiera de los interesados (trabajadores o capital) vetar cualquier propuesta de reorganización de la empresa que suponga un empeoramiento del bienestar de sus miembros particulares." (Furubotn, 1985, p. 23). De todas maneras, dado este modelo especialmente definido, uno de los objetivos del artículo de 1985 fue decidir "si el sistema arriba descrito realmente puede funcionar de la manera indicada"(página 23). La respuesta fue que no. Se demuestra fácilmente que, aún bajo las condiciones idealizadas propuestas (igualdad completa de representación, árbitros independientes e imparciales, etc.), no hay manera de que la cogestión pueda producir un ambiente al cien por cien de seguridad en el que los trabajadores no tengan que temer la posibilidad de movimiento hacia niveles más bajos de bienestar. No hay nada extraño en esto. En una economía capitalista, la necesidad de que una empresa cumpla con alguna restricción de niveles mínimos de beneficios precede a todos los demás tipos de obligaciones -incluidos los derechos establecidos por la cogestión. Esto es así porque la incapacidad de una empresa de ajustarse a ciertos cambios de las condiciones económicas, por muy doloroso que pueda resultar tal ajuste, supone el fin de la empresa.

El modelo tecnológico describe un acuerdo institucional que otorga un gran poder a los trabajadores. Los representantes de los trabajadores son libres de vetar cualquier reorganización de la empresa que consideren les sea desfavorable, y así impedir que se haga tal reorganización. Sin embargo, si esta forma muy fuerte de la cogestión no puede

(3) En cualquier momento de cambio técnico, las nuevas condiciones de producción pueden ser tales que tanto los intereses de los accionistas como los de los trabajadores se vean cumplidos por los cambios. Para comodidad, sea la probabilidad de este desarrollo favorable en cualquier momento $1/2$. Así se puede analizar la situación mediante un ejemplo de tirar al aire una moneda - donde una cara (H) representa una mejora "Pareto". Lo que se requiere para una armonía continua dentro de la empresa es una serie ininterrumpida de cara (H1, H2, H3, ...). Pero, aún con un número finito de pruebas (T), la probabilidad de un resultado de este tipo (H1, H2, ..., HT) en una industria determinada es extremadamente baja (o sea, p_i donde $p=1/2$) si T no tiene un valor muy pequeño. Sin embargo en un mundo de cambios tecnológicos rápidos, un valor significativo de T tiene que ser bastante grande.

excluir la posibilidad de pérdidas para los trabajadores, se debe esperar que las formas más débiles (y más plausibles) de cogestión tengan aún menos éxito. En un sistema dinámico, hay que enfrentarse con la posibilidad de despidos periódicos de trabajadores y con la pérdida real de bienestar. La frecuencia con la que tales dificultades puedan aparecer es un tema que preocupa a Hodgson y Jones, aunque su examen del asunto es poco sustancial. Está claro, sin embargo, que la frecuencia con la que se imponga a una empresa una reorganización que reduzca el bienestar depende de la frecuencia con la que cambien los datos económicos del sistema. Mientras es verdad que en cualquier momento de, por ejemplo, un cambio técnico las nuevas condiciones de producción pueden ser tales que tanto los intereses de los accionistas como los de los trabajadores se vean favorecidos por la introducción de la nueva tecnología, no se puede garantizar que una serie continua de ajustes mutuamente ventajosos pueda hacerse como respuesta a cambios periódicos en los datos económicos. En un mundo de movimientos tecnológicos cada vez más rápidos y de creciente competición internacional, parecen inevitables numerosas transiciones, y la probabilidad de que una empresa pueda evitar la necesidad de hacer ajustes que suponen algunos sacrificios por parte de los trabajadores es muy baja (3). Así que, si se puede esperar que la dinámica del desarrollo económico cause problemas de ajuste con alguna frecuencia, es "realista" predecir conflictos entre el capital y los trabajadores.

3. LA IGUALDAD DE REPRESENTACIÓN Y LA ASIGNACIÓN DE DERECHOS PERMANENTES A LOS TRABAJADORES

Lo que subraya el modelo tecnológico de la cogestión es el hecho de que la asignación de un poder importante en la

toma de decisiones a los trabajadores puede animar a los mismos a creer que puedan conseguir derechos de propiedad de gran alcance dentro de la organización interna y en el ambiente de trabajo de la empresa. En realidad, tales expectativas por parte de los trabajadores se han de reconocer como comprensibles, dada su capacidad (en esta forma de la cogestión) de impedir cualquier reorganización de la empresa a la que tengan objeciones. Sin embargo, algo más que el poder político interno está implicado. Aquellos trabajadores que estén fuertemente atados a los métodos actuales de producción y organización podrían pensar que el único acuerdo justo es uno que les garantice, como mínimo, la continuación del statu quo (o el bienestar equivalente). La verdad es que esto se podría lograr si el "progreso" económico siempre se compaginara con los cambios "Pareto-superior". Del mismo modo, si el estado estuviera comprometido con un plan de subvenciones que apoyara este tipo de garantía de bienestar, los trabajadores en, por lo menos, unas pocas industrias favorecidas podrían llegar al ideal de una seguridad completa en el puesto de trabajo. Sin embargo, en general parece imposible limitar los resultados al statu quo o a mejoras "Pareto". La legislación por sí sola no puede superar la necesidad de adaptarse a cambios adversos en las condiciones económicas, y estas adaptaciones pueden reducir el bienestar de los trabajadores (4).

En el capitalismo, la necesidad de que la empresa obtenga beneficios domina a otras consideraciones y hace esenciales las soluciones de acomodo si la empresa quiere ser viable a largo plazo.

Sin embargo, un plan fuerte de cogestión puede comprometer este tipo de política de flexibilidad. Ceder derechos mayores de control a los trabajadores induce a estos a reclamar derechos permanentes de propiedad en la organización técnica de la empresa, y esto crea dificultades. Si se

(4) La razón por la que no siempre se puede pagar a los trabajadores una compensación que conserve el bienestar se explicará en la sección 4.

reclama cierta cantidad de "derechos" especializados, la situación de la empresa cambia de forma significativa; en realidad, tiene que operar bajo una nueva serie de restricciones adicionales. En general, cuantas más restricciones hay, tanto más difícil es adaptarse, y tanto más grande es el potencial de conflicto entre trabajadores y accionistas. Se puede decir, desde luego, que algunas, o todas, de estas restricciones pueden desaparecer a través de la negociación. La suposición, sin embargo, es que, como parte de cualquier acuerdo, los trabajadores insistirán en la continuación del nivel de bienestar del que disfrutaban cuando existían las restricciones (o "derechos"). En breve, el nivel de bienestar asociado con el status quo anterior probablemente vendrá a ser una restricción básica con la que tiene que cumplir la empresa (5).

4. LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN

En su crítica de mi modelo de 1985, Hodgson y Jones hablan de sus "... suposiciones poco realistas de que los trabajadores no puedan cambiar salarios por pérdidas de satisfacción en el trabajo y que los accionistas no puedan pasar algunas de las ganancias en eficiencia directamente a los trabajadores en forma de salarios más altos, mejores beneficios adicionales al salario, etc." Estos comentarios, sin embargo, revelan una falta de comprensión del caso bajo que se discute. Hodgson y Jones suponen, implícitamente, que la reorganización emprendida por la empresa promete beneficios por encima de los normales ("... un potencial de beneficio significativamente mejorado") Si esto fuera así, la situación sería una en la que una mejora "Pareto" sería posible. Entonces, ningún conflicto serio tendría que aparecer entre trabajadores y capital. Pero el caso contemplado es

(5) La sugerencia, hecha por Hodgson y Jones, de que los trabajadores, una vez que tengan un convenio fuerte de cogestión, podrían estar dispuestos a sacrificar beneficios organizacionales actuales para compartir los frutos de las mejoras de la tecnología con el resto de individuos en la economía no parece muy plausible. Otro argumento similar se aplica a la noción de que los trabajadores prefieran la armonía.

diferente y menos favorable. La premisa es que la empresa considerada es un productor con altos costes forzado a enfrentarse al reto de otras empresas que ya han adoptado los nuevos métodos de producción. El objetivo de la empresa que se adapta es desde luego, recuperar sus beneficios normales y conservar su posición en el mercado.

Está claro, sin embargo, que existe un dilema en este caso si los trabajadores de la empresa retrasada tienen derechos significativos en la organización interna y reglas de trabajo de la misma. Para mantener la estructura organizacional actual, o una que satisfaga igual a los trabajadores, augura una productividad relativamente baja y pérdidas para los accionistas. A la vez, si se va a pagar a los trabajadores una compensación en forma de un salario más alto que el standard fijado por negociaciones entre la empresa y los sindicatos, los accionistas seguirán percibiendo pérdidas. La empresa que se está adaptando, por pagar una prima permanente (y posiblemente grande) por encima del salario general del resto de las empresas se encontraría en desventaja frente a aquellas empresas que introdujeron la nueva tecnología y por consiguiente no tuvieron que comprar los "derechos" con un salario de prima. Bajo las condiciones resumidas, la empresa en proceso de adaptación tendría, en el mejor de los casos, la misma tecnología y productividad que las empresas más innovadoras pero con una cuenta de salarios más alta. Así que, si la empresa es muy competitiva, no hay garantía de que la empresa del ejemplo pueda sacar beneficios normales y sobrevivir a largo plazo (6).

Lo que cabría preguntarse ahora es por qué son diferentes las preferencias organizacionales o ambientales de los trabajadores de la empresa retrasada a las de los obreros empleados por las empresas más innovadoras. De hecho, existen varias razones pero, primero, se debe reconocer que las condiciones de trabajo en la empresa sujeta a reorganización no son necesariamente superiores, objetivamente, a

(6) En esta situación, si los trabajadores tienen un éxito relativo a la hora de conservar sus "derechos" en la organización, o a la hora de conseguir compensaciones, peligra a la viabilidad a largo plazo de la empresa.

las de las empresas más innovadoras. Lo que está en juego no son tanto las facilidades como la familiaridad y la continuidad. Es probable que los trabajadores que se han adaptado con el tiempo a ciertas rutinas de la producción resistan los cambios. Además, la reorganización requiere la modificación de los principios básicos en cuanto a temas de promoción, jerarquía y despido etc. Todas estas cosas afectan al bienestar de los trabajadores, como también lo hace el destino de las inversiones (específicas a la organización) de capital humano que han hecho los trabajadores. Desde luego, de la misma manera que el capital físico, el capital humano puede quedarse obsoleto debido a cambios tecnológicos. Los obreros tienen interés en intentar proteger el valor de sus inversiones pasadas, y se puede esperar que luchen con los accionistas en un intento de mantener el statu quo organizacional (o conseguir compensaciones). Una empresa en dificultades, sin embargo, no puede responder: últimamente es verdad que no todas las inversiones pueden protegerse de los peligros de una economía en desarrollo.

En el modelo tecnológico, los problemas de cambio empeoran por la suposición de que un salario sea determinado para todas las empresas. Este tipo de convenio institucional de existir debe entenderse, desde luego, como que el salario establecido es inflexible a las reducciones. La movilidad de salarios hacia arriba es, como ya se ha visto, de poca ayuda para una empresa en dificultades. Lo que hace falta es una flexibilidad completa de salarios. Puede que se incrementara relativamente el bienestar de los trabajadores, si el sueldo pagado por la empresa en proceso de ajuste estuviera por debajo del salario standard del resto de empresas. Esto es así porque los trabajadores tendrían la libertad de sustituir "comodidades" ambientales por ingresos financieros. En la medida que la organización del statu quo se valore más que la pérdida de ingresos ocasionada por la reducción de salario, se podría quizás bajar el salario

pagado por la empresa lo suficiente como para permitir que la empresa se vuelva competitiva sin emprender una reorganización técnica. Así, la empresa podría sobrevivir, y los trabajadores podrían disfrutar de un nivel más alto de bienestar que el que supondría el salario standard y un ambiente de trabajo re-estructurado (7).

5. LA FUNCIÓN DE BIENESTAR DE LA EMPRESA

Según Hodgson y Jones, el artículo de 1985 muestra un prejuicio en favor de los intereses del capital. Según cabe suponer, descarto la utilidad que puedan derivar los trabajadores del ambiente del trabajo y concluyo, estrechamente, que la función objetiva con la que debe relacionarse el economista es similar a la del accionista. Esta interpretación de mi posición es, simplemente, equivocada. Como se hizo notar antes, el caso particular enfatizado en el artículo de 1985 se basa en la premisa de que la empresa que se está ajustando no tiene elección efectiva, ni sobre la introducción de nueva tecnología, ni sobre la política que pueda seguir. Una vez que otras empresas acepten y usen los nuevos métodos, la empresa de altos costes del ejemplo se ve reducida a dos posibles caminos de acción; 1) ajustarse a las nuevas condiciones de producción, o 2) entrar en quiebra. Tanto los accionistas como los trabajadores sufren pérdidas como resultado de las nuevas condiciones económicas, y si no se restaura un ritmo adecuado de beneficios, la empresa no podrá continuar sus operaciones en el futuro. Las opciones para los trabajadores son necesariamente poco prometedoras. Si la empresa fracasa, los trabajadores en paro seguramente experimentarán alguna disminución de su bienestar. De la otra forma, si los trabajadores aceptan reglas de trabajo diferentes y una organización interna distinta, también bajará su nivel de bienestar. Sin embargo, prevenir la emergencia de esta dura elección requeriría el uso de una política "ex-

(7) El argumento en pro de la flexibilidad de salarios es bastante general y no tiene que ser aplicable sólo a las empresas con problemas económicos. Ver Furubotn, 1978. Este caso demuestra, otra vez, que los resultados son sensibles a la estructura institucional particular supuesta en cada caso.

traordinaria". Sería necesario, por ejemplo, impedir la introducción de la nueva tecnología en la economía (o detener la importación de productos elaborados con la nueva tecnología). Esto significa, a su vez, que se dañarían los intereses de los consumidores y otros, en el sistema, se verían beneficiados por la innovación, y el estado tendría que introducir un programa costoso para imponer la prohibición.

No todos los cambios de tecnología implican las serias dificultades serias descritas en el ejemplo. No obstante, parece probable que, en una economía dinámica, existen casos problemáticos con bastante frecuencia. Es posible que los trabajadores de muchas empresas tengan que enfrentarse con la necesidad de aceptar ambientes diferentes y menos agradables de trabajo como parte del "progreso". Además, no se puede esperar que la cogestión, en la forma fuerte supuesta para el modelo, sea de mucha ayuda a la hora de reducir las dificultades de los reajustes organizacionales. Con el apoyo de un esquema de cogestión, los trabajadores pueden establecer derechos de algún tipo en la estructura organizacional de la empresa, y se les puede otorgar el poder político para defender estos derechos con tenacidad. Así, aunque los derechos en cuestión son, a fin de cuentas, imposibles de hacer respetar, es probable que el conflicto entre los trabajadores y el capital empeore por los acuerdos institucionales del modelo tecnológico (8).

Cuando Hodgson y Jones hablan de la necesidad de "una función global de bienestar" para la empresa, parece que exigen un mecanismo normativo que se pueda usar para evaluar la aceptabilidad social de formas organizacionales diferentes. Es de suponer que su preocupación se relaciona con asuntos éticos y una discusión de lo que debe ser, en vez de con lo que es factible a la luz de las realidades del mercado. Es evidente que, en el marco de este enfoque, la teoría de la empresa sale del campo de análisis positivo. Desde luego se puede hacer juicios de valor; pero esto no es

(8) Decir que la igualdad de la cogestión no lleva necesariamente mayores conflictos entre el capital y los trabajadores, que lo que ocurre en las corporaciones convencionalmente organizadas no es un respaldo muy importante para este tipo de esquema de cogestión. Se afirma pocas veces que los acuerdos actuales en corporaciones son ideales (Furubotn, 1985, p. 37) Sin embargo, antes de que se impongan al sistema formas dudosas de cogestión a través de una legislación determinada, parece sensato buscar alternativas organizacionales que incorporen estructuras de incentivos más eficientes.

la manera normal de analizar estructuras organizacionales usada por los economistas. El argumento positivo en pro de la cogestión sugiere que el esquema representa un modo superior de la organización de negocios que es capaz de ocasionar una mayor eficiencia productiva y mejoras "Pareto". Ciertamente, no se anuncia abiertamente la cogestión obligatoria como forma de mejorar el bienestar de los trabajadores a costa de los accionistas. De todas maneras, en el tipo de caso considerado en el modelo tecnológico, los accionistas, también afectados por las nuevas condiciones económicas, no están ahí para compensar a los trabajadores. Su preocupación es la supervivencia de la empresa. Así que, si la redistribución del bienestar es el mayor objetivo, la estructura capitalista debe alterarse de forma más profunda que a través de la introducción de la cogestión.

6. PRUEBAS EMPÍRICAS

Como Hodgson y Jones nunca se molestan en especificar la naturaleza de la empresa cogestionada que consideran "típica" o "eficiente" o "justa", no está claro qué estructura organizacional tienen pensada para las pruebas empíricas. ¿La cogestión es obligatoria o voluntaria?. Exactamente ¿qué estructura de gobierno se contempla para la empresa?. ¿Qué porcentaje tienen los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia o en la junta de directores?. ¿Se va a incluir el reparto de ganancias en el esquema o no?. ¿Qué tamaño de empresa va a suponer el programa?. ¿La cogestión se aplica solamente a aquellas empresas en las que los trabajadores han hecho grandes inversiones (específicas a la empresa) de capital humano, o no?. Desde el punto de vista de la economía de organización, las respuestas a estas y otras preguntas comparables tienen una gran importancia. Sin embargo, Hodgson y Jones tienen poco interés en cosas específicas y parece que creen que la estructura de la

empresa no ejerce influencia significativa sobre los resultados. Con esta base, se examinan diversos estudios empíricos. Lo que tratan tiene, en el mejor de los casos, una conexión tenue con el modelo tecnológico. Los problemas surgen sólo porque Hodgson y Jones no logran reconocer que el artículo de 1985 intenta explorar un caso específico y bien definido, y que las conclusiones se aplican solamente a aquel acuerdo institucional y no a la cogestión en todas sus formas y bajo todas condiciones.

Finalmente, en cuanto al problema de si no se puede utilizar la participación a niveles más bajos para descubrir arreglos eficaces de producción, se puede decir lo siguiente. No hace falta ir más allá que Business Week o Newsweek para encontrar la evidencia de que la participación de los trabajadores puede ser efectiva a la hora de incrementar la productividad. No es persuasivo sugerir que todos estos experimentos están destinados al fracaso, o que esquemas de niveles más bajos tienen que producir resultados inferiores a aquellos generados por la cogestión formal. Ciertamente, los trabajos empíricos actuales no son lo bastante fuertes para apoyar una afirmación tan generalizada. Esto no equivale a decir que la cogestión nunca podría ser más efectiva que la participación a niveles más bajos. Este punto se hizo explícito en el artículo, en el texto y en una nota de pié de página referente al caso Intel: *"Es posible que una representación de los trabajadores, garantizada legalmente, a través de una cogestión obligatoria, promocionaría más cooperación e incrementaría la productividad en mayor grado de lo que ocurre bajo los acuerdos informales en Intel."* También es verdad, sin embargo, que otras características, a parte de la productividad, son importantes en la evaluación de una estructura organizacional. El resultado total es importante, y se debe demostrar que la forma de la cogestión bajo estas consideraciones produce una mayor ventaja neta que otras alternativas organizacionales.

7. OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

Como he sugerido en las secciones anteriores, muchas de las diferencias entre mis críticos y yo resultan del hecho de que los objetivos del modelo llamado "tecnológico" han sido mal interpretados. Hay también, sin embargo, problemas más profundos referentes a la metodología. Dada la variedad de posibles acuerdos institucionales, no parece muy útil intentar establecer un modelo general de la empresa cogestionada. Un enfoque más prometedor radica en estudiar los efectos de la cogestión como subproblema de la economía de organización. Por aprender más sobre como la estructura particular de la empresa afecta al comportamiento, quizás podamos hablar con más confianza sobre la política de la cogestión (9). De todas formas, como los economistas sólo en las últimas décadas han prestado su atención al funcionamiento interno de la empresa, no es sorprendente que hayan desacuerdos sobre un asunto tan complejo como la participación laboral.

BIBLIOGRAFIA

FURUBOTN Eirik G., 1978, "The Economic Consequences of Codetermination on the Rate and Sources of Private Investment", in S. Pejovich (ed.), *The Codetermination Movement in the West*, Lexington, MA, D.C. Heath.

1985, "Codetermination, productivity Gains, and the Economics of the Firm", in *Oxford Economic Papers*, 37, 22-39.

1988, "Codetermination and the Modern Theory of the firm: A Property-Rights Analysis", in *Journal of Business*, 61, 165-81

HODGSON Geoffrey M. and JONES Derek C., 1989, "Codetermination: A Partial Review of Theory and Evidence", in *Annals of Public and Cooperative Economics*, 3, 329-340.

(9) También es necesario decidir si la cogestión se entiende como una política para promocionar la eficiencia productiva o como mecanismo para efectuar la redistribución del bienestar.