

EMPRESAS, EMPLEO Y TERCERIZACIONES

Mario Bergara

PLAN DE LA PRESENTACIÓN

- Los límites de la firma
- La relación de empleo desde una óptica de costos de transacción



LOS LÍMITES DE LA FIRMA

VISIÓN NEOCLÁSICA DE LA EMPRESA

- “Caja negra” en donde entran insumos y salen productos
- Mercado: mecanismo exclusivo de asignación de recursos y coordinación de actividad económica
- Teoría de la “planta”
- No explica naturaleza ni límites de la empresa

LA NATURALEZA DE LA FIRMA

- Coase: preguntas relevantes:
 - ¿Por qué existen las empresas?
 - ¿Cuál es su naturaleza?
 - ¿Qué pasa dentro de ellas?
- Mercados y empresas vistos como formas alternativas de coordinación económica

MARCO INSTITUCIONAL

Optimización de primer orden

**ORGANIZACIÓN
ECONÓMICA**

Optimización de segundo orden

**DECISIONES DE
PRODUCCIÓN/CONSUMO**

LA NATURALEZA DE LA FIRMA

- La empresa “suplanta” el mecanismo de mercado porque es costoso hacer funcionar el sistema de precios (estadísticos suficientes)
- Organización con autoridad interna para dirigir recursos: ahorro de costos de utilizar el mercado
- Knight: Rol de la incertidumbre

LOS LÍMITES DE LA FIRMA

- ¿Por qué no todo se produce en una única organización interna?
 - Rendimientos decrecientes del gerenciamiento
 - Capacidad empresarial (errores)
- Óptimo: costo de utilizar el mercado igual al costo de organizar una actividad marginal en la empresa
- Costos de organización aumentan con:
 - Mayor distribución espacial
 - Mayor disimilitud de las transacciones organizadas
 - Más inestabilidad de precios relevantes

EMPRESA Y MERCADOS INTERNOS

- Alchian y Demsetz: la empresa es vista como un mercado en el que se realiza un nexo de contratos
- Naturaleza: problemas de medición de retornos y productividad en entornos de no separabilidad de funciones
- Se soslaya el rol de la jerarquía y la autoridad
- El agente central (monitor) con derecho a:
 - Renegociar contratos internos
 - Reclamo residual del producto
 - Vender su *status* contractual

FIRMA Y CONTRATOS INCOMPLETOS

- Grossman, Hart y Moore: Como los contratos son inherentemente incompletos, la autoridad permite redistribuir las ganancias del intercambio
- Propiedad: derecho residual sobre los activos
- Beneficios *ex post* dependen de inversiones *ex ante*: se afectan incentivos para inversiones en activos específicos

**LA RELACIÓN DE EMPLEO
DESDE UNA ÓPTICA DE
COSTOS DE TRANSACCIÓN**

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Enfoque de eficiencia en minimizar costos de transacción
- Posibles beneficios de organización interna:
 - Determinación de salarios y beneficios
 - Mejora de productividad y del capital humano
 - Resolución de disputas
 - Adaptación cooperativa
- Posibles riesgos de la organización interna
- Alineamiento de formas de organización del trabajo y atributos de las transacciones laborales

RELACIÓN DE EMPLEO

- Dependencia bilateral derivada de tareas o activos específicos en la producción
- “Transformación fundamental”
- Cuatro motivos de especificidad:
 - Idiosincrasia del equipamiento
 - Idiosincrasia del proceso y su adaptación
 - Relaciones informales atribuibles a la adaptación
 - Idiosincrasia en la comunicación y los códigos
- Conocimiento como activo específico y fuente de riesgo contractual

RELACIÓN DE EMPLEO

- Equilibrio cambiante requiere adaptación:
 - Disturbios periódicos de actividad económica
 - Ciclos de vida de la fuerza de trabajo
- Relación empleado-cliente como activo específico y fuente de riesgo contractual:
 - Relación auditor-cliente
 - Relación gerente bancario-deudor (información)
- Terminar la relación laboral podría implicar la pérdida del cliente, de información o de un nexo privilegiado con el mismo

MODELOS DE RELACIÓN DE EMPLEO

Williamson: cuatro tipos de contratación individual

**Contrato de
cumplimiento futuro**

**Contrato de
reclamación eventual**

**Contratos secuenciales
de mercado**

**Contrato de empleo:
Relación de autoridad**

MODELOS DE RELACIÓN DE EMPLEO

CONTRATO DE CUMPLIMIENTO FUTURO

- Contratar en el momento actual para una futura labor específica X
- Problemas de rigidez: no permite adaptación a circunstancias cambiantes internas o de mercado

MODELOS DE RELACIÓN DE EMPLEO

CONTRATO DE RECLAMACIÓN EVENTUAL

- Contratar en el momento actual para una futura entrega X_i eventual en el suceso E_i
- Problemas de incompletitud de los contratos:
 - Previsión de contingencias
 - Acordar adaptaciones
 - Cumplimiento efectivo del contrato
 - Capacidad de hacer cumplir el contrato
- Problema de determinación del estado de la naturaleza vigente: oportunismo y asimetría informacional

MODELOS DE RELACIÓN DE EMPLEO

CONTRATOS SECUENCIALES DE MERCADO

- Contratar el X adecuado en el momento oportuno
- Problemas cuando las tareas son idiosincráticas
- Dificultades en casos de “pequeños números”
- Posibilidad de “transformación fundamental” cuando hay especificidad

MODELOS DE RELACIÓN DE EMPLEO

CONTRATO DE EMPLEO: RELACIÓN DE AUTORIDAD

- Contratar en el momento actual y obtener el derecho a elegir en el futuro un X específico dentro de un conjunto admisible
- No requiere anticipar decisiones (mitiga racionalidad limitada)
- Reduce la frecuencia de las negociaciones (mitiga oportunismo)

MERCADOS LABORALES INTERNOS

- Modo burocrático de relación de empleo asociado a costos de transacción, derivados de especificidad de activos
- Mercado de trabajo interno estructurado:
 - Entrada por puestos más bajos
 - Ascensos internos
 - Entrenamiento específico
 - Compensación diferida
- Rol de los sindicatos
 - Ayudan a jerarquizar metas organizacionales
 - Intención de continuidad de relación de empleo

MERCADOS LABORALES INTERNOS

RELACIÓN DE EMPLEO SE ASOCIA A OBJETIVOS

- Reducir costos de negociación continua
- Racionalizar estructura salarial interna
- Alentar involucramiento en las tareas
- Mitigar riesgos contractuales en casos de inversiones en activos específicos

MERCADOS LABORALES INTERNOS

CARACTERÍSTICAS RELEVANTES

- Negociación del salario: sale de la esfera individual
- Arbitraje: aparato específico interno
- Involucramiento en las tareas: ascensos a individuos pertenecientes a la empresa
- Entrada por grados bajos: mitiga selección adversa de trabajadores

TERCERIZACIONES.

RELEVANCIA DEL PROBLEMA

- Creciente uso de arreglos laborales que sustituyen las relaciones de empleo directo por transacciones mediadas por el mercado:
 - Promueve la capacidad de la organización de adaptarse a circunstancias cambiantes
 - Aprovecha costos laborales menores para tareas que no involucran activos específicos o calificación específica
 - Permite la realización de mayores economías de escala y alcance

EMPRESAS, EMPLEO Y TERCERIZACIONES

Mario Bergara