


LA EXISTENCIA DE LA EMPRESA EN EL MUNDO DE OLIVER E.

View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

brought to you by  CORE

provided by idUS. Depósito de Investigación Unive

MANUEL ALCAIDE CASTRO

Catedrático de Organización de Empresas
Universidad de Sevilla

EXTRACTO

Palabras clave: Empresa, relación de empleo, mercado, racionalidad limitada, costes de transacción

O. E. Williamson¹ constituye uno de los más importantes referentes del programa de investigación de los costes de transacción y su explicación acerca de la existencia de la empresa goza de una considerable aceptación. El objetivo del presente trabajo consiste en el análisis crítico de las suposiciones, explícitas e implícitas, en las que esta explicación tiene su base: la pre-existencia del mercado, la racionalidad limitada, el oportunismo, la libertad contractual, el principio de eficiencia y la ignorancia relativa de otros factores relevantes al margen de los costes de transacción. Las críticas realizadas tienen su origen en enfoques teóricos tan diferentes como el Modelo Neoclásico, la Economía Institucional, la Teoría de los Recursos y Capacidades, el Análisis de la empresa con base en el conocimiento, la Economía Evolutiva y el pensamiento de tradición marxista, junto a objeciones que provienen de autores de difícil adscripción teórica. En la actualidad, pasados cerca de 80 años desde que se comenzara a proporcionar una respuesta explícita al interrogante de por qué existen las empresas, no se dispone de una explicación unánimemente aceptada.

ABSTRACT

Key words: Company, relationship of employment, market, bounded rationality, transaction costs

O E. Williamson is one of the most important references in the research program of the transaction costs and its explanation about the existence of the company enjoys a considerable acceptance. The aim of the present work consists in the critical analysis of the assumptions, explicit and implicit, that this explanation is based: the pre-existence of the market, bounded rationality, opportunism, contractual freedom, the principle of efficiency and the relative ignorance of other factors relevant to the margin of the transaction costs. Made criticisms have their origin in theoretical approaches as different as the neoclassical model, institutional economics, the theory of resources and capabilities, the analysis of enterprise based on knowledge, Evolutionary Economics and the thought of Marxist tradition, together with objections coming from authors of difficult theoretical assignment. Currently, nearly 80 years since it first began to provide an explicit answer to the question of why there are companies, are not available a unanimously accepted explanation.

¹ O. E. Williamson y E. Ostrom obtuvieron el Premio Nobel de Economía en 2009.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA EMPRESA EN EL ESQUEMA CONCEPTUAL DE O. E. WILLIAMSON
3. LA PREEXISTENCIA DEL MERCADO
4. LA RACIONALIDAD LIMITADA
5. EL OPORTUNISMO
6. LA LIBERTAD CONTRACTUAL
7. EL PRINCIPIO DE EFICIENCIA
8. EL ÉNFASIS EN LOS COSTES DE TRANSACCIÓN
9. CONCLUSIÓN
10. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Pocos economistas estarían en desacuerdo con la afirmación de que las empresas han tenido un importante protagonismo en los cambios que se han producido en la historia reciente de la humanidad y en la evolución económica y social de la inmensa mayoría de los países. Dada esta relevancia, cabría esperar que dentro de la Ciencia Económica existiera una teoría sobre la empresa altamente sofisticada y desarrollada que pudiera ser utilizada para explicar su comportamiento con toda precisión y rigor (Hart, O., D., 1989, p: 1757). Sin embargo, cuando se reflexiona sobre esta institución surgen muchos interrogantes a los que resulta muy difícil dar una respuesta clara. Entre estos interrogantes uno de los más relevantes es el siguiente: ¿cuáles son las razones de la existencia de la empresa? Proporcionar una contestación convincente a esta pregunta, tan simple en apariencia, ha sido durante años el objetivo de numerosos especialistas.

El modelo neoclásico no invitaba a dar una respuesta a la pregunta planteada. Su explicación de la actividad económica solamente necesita de la coordinación entre individuos aislados en el mercado, por lo que la empresa compuesta por más de una persona resulta analíticamente superflua (Palermo, G., 2007 p: 149). En el paradigma neoclásico la empresa no es más que una unidad especializada que produce para el intercambio. Así, la mayor parte de las cuestiones relativas a su definición, identidad, estructura, límites externos y, desde luego, a su existencia, pueden ser radicalmente soslayadas². Se ignora el problema de las razones de su existencia porque en el mundo neoclásico las unidades productivas especializadas simplemente existen, constituyen un componente exógeno al modelo.

² En este paradigma la empresa no forma parte del campo de interés o de investigación de los economistas que no profundizan en lo que sucede en su interior. La empresa constituye una especie de “caja negra”, a la que también se denomina, a veces, “caja walrasiana”.

No es extraño que fuera un colaborador de J. M. Keynes, D. H. Robertson, uno de los primeros economistas que explícitamente se planteara la pregunta acerca de la existencia de la empresa en términos propicios para el desarrollo de ulteriores reflexiones: ¿por qué surgen las empresas como “...islas de poder consciente en un océano de cooperación inconsciente, como ‘grumos de mantequilla’ que se coagulan en un recipiente de leche”? (Robertson, D., H., 1923, p: 85)³.

Entre las primeras respuestas explícitas a esta pregunta se encuentra la proporcionada por M. Dobb⁴. Este autor considera que, sin la fuerza integradora de la institución empresarial, llegaría un momento en el que el aumento de la división del trabajo cristalizaría en desorden. Se trata de un argumento fácil de comprender y que parece dictado por razones de sentido común. Cuando se piensa en una empresa real y concreta, las razones de su existencia parecen tan obvias o evidentes que el interrogante que surge de forma inmediata es cómo se podría lograr la coordinación necesaria, sin su existencia, para fabricar el mismo producto o proporcionar el mismo servicio. La contestación que R. Coase⁵ proporcionó no deja, sin embargo, lugar a dudas: “...la respuesta a este argumento (de M. Dobb) es obvia. La ‘fuerza integradora en una economía diferenciada’ existe ya bajo el mecanismo de los precios. El logro principal de la ciencia económica es quizá haber demostrado que no hay razón para suponer que la especialización debe conducir al caos” (Coase, R., H., 1996, “La Naturaleza de la Empresa”, p: 31).

Las explicaciones desarrolladas por O. E. Williamson acerca de la existencia de la empresa tienen precisamente su origen en el artículo escrito por R. Coase en 1935 y publicado en 1937 bajo el título “La Naturaleza de la Empresa”⁶. La explicación proporcionada en este trabajo seminal fue tan atrevida como simple: “Sólo había necesidad de reconocer que la realización de las transacciones de mercado implicaban ciertos costes que deberían ser incluidos en los análisis, algo que los economistas no habían hecho (Coase, R., H., 1996, “La Naturaleza de la Empresa: significado”, p: 67)... En 1937... introduje los costes de transacción para explicar el surgimiento de la empresa, y eso fue todo” (Coase, R., H., 1996, “La Naturaleza de la Empresa: influencia”, p: 87). “Eso fue

³ Citado por Coase, R., H., 1996, *La Naturaleza de la Empresa*, p:31.

⁴ Citado por Coase, R., H., 1996, *La Naturaleza de la Empresa*, pp:41-42.

⁵ Premio Nobel de Economía en 1991.

⁶ A pesar del título de su artículo, R. Coase profundiza más en las razones de la existencia de la empresa que realmente en su naturaleza.

todo” porque es en la existencia de estos costes donde R. Coase encuentra la razón última de la institución empresarial⁷ y, más concretamente, de la empresa capitalista clásica o típica con asalariados a la que también se denomina “empresa coasiana”⁸.

2. LA EMPRESA EN EL ESQUEMA CONCEPTUAL DE O. E. WILLIAMSON

En el esquema conceptual de O. E. Williamson la empresa surge del mercado a través de la libre interacción entre individuos imperfectos y desiguales que operan en contextos también imperfectos, para lograr economías en materia de costes de transacción (Palermo, G., 2007, p: 544)⁹. Son individuos imperfectos por ser proclives al oportunismo y porque intentan comportarse de forma racional, pero solo lo consiguen de manera limitada. Son desiguales porque se diferencian en sus capacidades y aptitudes naturales. Operan en contextos imperfectos, porque con frecuencia el entorno se caracteriza por la complejidad, la incertidumbre y la existencia de condiciones no competitivas (Marginson, P., 1993, p: 134).

⁷ R. Coase afirma: “Hasta este punto el argumento se ha desarrollado bajo el supuesto de que no existen costes para llevar a cabo las transacciones de mercado. Esto es, obviamente, un supuesto muy irreal. Para llevar a cabo transacciones de mercado es necesario, entre otras cosas, descubrir con quién deseamos realizar transacciones, informar a las personas con las que deseamos desarrollar estas transacciones y en qué términos, llevar a cabo negociaciones para llegar a un acuerdo, redactar el contrato, llevar a cabo la inspección o el control necesario para asegurarnos de que los términos del contrato se observan, etc. Estas operaciones son, a menudo, muy costosas; suficientemente costosas como para impedir que se celebren muchas transacciones que se llevarían a cabo en un mundo en el que el sistema de precios funcionara sin costes” (Coase, R., H., 1960, p: 15). O. E. Williamson diferencia entre costes de transacción ex ante y ex post. Los primeros son los costes de elaborar borradores, de negociar, y de salvaguardar el acuerdo. Los segundos abarcan, aparte de los costes administrativos normales, los costes de adaptación en los que se incurre cuando las transacciones se desvían de lo establecido, los costes de regateo en los que se incurre cuando se hacen esfuerzos bilaterales para corregir el mal alineamiento de intereses ex post y los costes para tratar de asegurar que se cumple con los compromisos contraídos (Williamson, O. E., 1985, pp: 20-21). “A pesar de utilizar el término de forma continua, Williamson no proporciona una definición adecuada de los costes de transacción. No es que ignore el problema ya que en uno de sus artículos señala que el concepto requiere de una definición más precisa, pero en vez de caracterizarlo lo que hace es enumerar una lista de factores...” (Hodgson, G., M., 1993, p: 81).

⁸ R. Coase, en una réplica a G. Hodgson, citada por este último autor, deja claro que la empresa a la que está haciendo referencia, cuando reflexiona acerca de las razones de su existencia, es a la empresa capitalista típica o clásica, es decir, con salaridos (Hodgson, G., 1999, p: 223, cita nº 3).

⁹ O. E. Williamson postula que “...el propósito principal y el efecto de las instituciones económicas del capitalismo es lograr economías en los costes de transacción” (Williamson, O., E., 1985, p: 17).

La explicación en la obra de O. E. Williamson acerca de las razones de la existencia de la empresa se desarrolla en dos fases:

- En una primera, trata de justificar el nacimiento de una “organización interna” como alternativa al mercado. El concepto de “organización interna” lo utiliza para hacer referencia a todo un conjunto de formas o modos de organización de las actividades económicas de producción que no tienen como base un sistema de precios (Williamson, O., E., 1975, pp: 29-35)¹⁰.

- En otra segunda, trata de explicar por qué la relación de autoridad prevalece sobre otras formas de “organización interna”, debido a sus mayores economías en materia de costes de transacción. La relación de autoridad constituye una forma de “organización interna” que se puede considerar coincidente con el concepto de “empresa coasiana”, al estar caracterizada por la propiedad capitalista de equipos e inventarios y por la autoridad¹¹ que surge de la relación de empleo¹² entre el capitalista y el

¹⁰ Más adelante se profundiza en el mercado como una forma de organizar las actividades económicas de producción.

¹¹ No todos los autores están de acuerdo con la idea de que la autoridad constituye el rasgo esencial y caracterizador de la empresa. Así, por ejemplo, A. A. Alchian y H. Demsetz indican que la autoridad formal en el seno de la institución empresarial es solamente una apariencia, una ilusión, algo formal y no sustancial, porque el empresario no tiene más poder sobre los trabajadores que el que tiene un cliente sobre su proveedor: “Decirle a un empleado que haga tal o cual cosa es lo mismo que cuando un cliente indica a su tendero que le venda una lata de atún en vez de una barra de pan.... El empresario puede despedir al trabajador o demandarlo ante los tribunales, del mismo modo que un cliente puede dejar de comprar a un proveedor o demandarlo por la venta de productos en mal estado” (Alchian, A., A., Demsetz, H., 1972, p: 777). Se puede indicar que cuando A. A. Alchian y H. Demsetz observan con detalle el interior de la “caja negra”, que es la empresa para el pensamiento neoclásico, lo que ven es algo similar a lo que hay fuera, ya que para ellos la empresa no es más que una forma de mercado. Además, al negar cualquier forma de poder en el seno de la institución empresarial, estos autores llevan la competencia perfecta al interior de la misma, sin costes de clase alguna asociados a la rotación de los empleados. O. E. Williamson se muestra explícitamente contrario a esta concepción al considerar que en las empresas se ejerce una autoridad que no se puede ejercer en los mercados (Williamson, O., E., 1991, p: 276). Además, J. Moore corrige a A. A. Alchian y H. Demsetz indicando que cuando el proveedor de servicios es un empleado y es despedido no pueden volver a la tienda, almacén, comercio o empresa. Sin embargo, cuando lo que existe es una relación mercantil y simplemente un cliente deja de comprar, el tendero despedido vuelve a la mañana siguiente a su establecimiento, tan solo, con un cliente menos (Moore, J., 1992, p: 495).

¹² En virtud de esta forma de contratación, el trabajador vende su fuerza de trabajo a un determinado precio y a cambio se compromete a realizar, dentro de ciertos límites (zona de

trabajador (Williamson, O., E., 1980, p: 17)¹³. Se trata de un concepto de empresa que excluye, por tanto, a la “empresa unipersonal”, al *partnership*¹⁴, a la familia como unidad productiva, a las cooperativas sin asalariados, al *putting-out system*¹⁵, etc.

O. E. Williamson establece también diferencias entre la fábrica y la relación de autoridad. Para este autor, la primera hace referencia simplemente a un sistema de producción en el que los trabajadores se agrupan bajo “un solo techo” (Williamson, O. E. 1983, p: 59)¹⁶. Así, la fábrica permite modos de organización de la producción diferentes de la relación de autoridad, como es el caso de la denominada “contratación interna” o *marchandage*¹⁷.

No obstante, diversos autores han puesto de manifiesto las estrechas relaciones que existen, desde un punto de vista histórico, entre la fábrica y la rela-

ceptación), las actividades y tareas que en cada momento determine el empresario, aceptando la autoridad de este en materia de disciplina, organización y métodos de trabajo.

¹³ O. E. Williamson también utiliza el término “jerarquía simple” para referirse a un modo de “organización interna” en la que prevalece alguna forma de subordinación y en la que la propiedad no tiene carácter grupal. No obstante, considera que lo normal es que la “jerarquía simple” tome la forma de una relación de autoridad, afirmando: “Por lo general en la ‘jerarquía simple’ la relación superior subordinado tiene como base el contrato de empleo” (Williamson, O., E., 1975, p: xv).

¹⁴ Fórmula en la que todos los socios son a la vez empresario y trabajador y que tuvo una especial relevancia en algunos países en las fases iniciales del desarrollo capitalista.

¹⁵ O. E. Williamson define el *putting-out system* en los siguientes términos: “Un comerciante-coordinador provee las materias primas, es propietario de los inventarios del trabajo en proceso y celebra contratos con los empresarios individuales, cada uno de los cuales desempeña una de las operaciones básicas en su hogar, usando su propio equipo. El material se mueve de una estación de trabajo a otra (de casa en casa) en lotes, bajo la dirección del comerciante-coordinador” (Williamson, O. E., 1980, pp: 14 y 15). Dos de las consecuencias lógicas de esta forma de producir para el comerciante-coordinador (*putter-outer*), también denominado en ocasiones comerciante-capitalista, son las siguientes: de una parte, que no paga en función del tiempo empleado en la producción, sino de la cantidad de producto obtenido por el trabajador doméstico. De otra, que puede controlar el producto fabricado, pero no el proceso de trabajo. Este último es controlado por el trabajador doméstico o por el cabeza de familia (Mokyr, J., 2001, p: 2).

¹⁶ Esta centralización de la producción es la responsable de la separación, en cuanto a localización, entre el consumo que se desarrolla en los hogares y la producción que tiene lugar en la fábrica.

¹⁷ Este modo de producción se diferencia de la relación de autoridad en que las personas que convierten las materias primas en productos terminados son contratistas internos, que a su vez contratan a sus propios empleados, supervisan el proceso de trabajo y cobran con base en la producción obtenida. En la relación de autoridad el trabajador está sujeto a una supervisión mucho más detallada que el contratista interno en el *marchandage* (Williamson, O. E., 1985, p: 219).

ción de autoridad. Así, S. R. H. Jones afirma que por motivos de consistencia, de poder explicativo y de comprensión histórica, resulta apropiado definir a la primera en términos de la segunda (Jones S., R., H., 1983, p: 64). Por su parte, R. Szostak indica al respecto: “Jones observó que la relación de autoridad era con mucha diferencia el método más común de organización en la fábrica. Yo iría más lejos. El obrero individual de la fábrica casi siempre se encontraba supervisado por alguien. Aunque se puedan encontrar algunos contraejemplos de artesanos cualificados trabajando por su cuenta dentro de las paredes de una fábrica, la mayoría de los trabajadores estaban estrechamente supervisados” (Szostak, R., 1989, pp: 343-344). Para este mismo autor, la transición a la producción centralizada (fábrica) y a la relación de autoridad son procesos históricamente inseparables (Szostak, R., 1989, p: 357).

En adelante, siguiendo el criterio de estos últimos autores y aún a riesgo de la existencia de algunos contraejemplos, fábrica, relación de autoridad y “empresa coasiana” van a ser considerados formas idénticas de organización de las actividades económicas de producción, o formas idénticas de “organización interna”.

Realizadas estas precisiones sobre la empresa en el esquema conceptual de O. E. Williamson, las suposiciones explícitas e implícitas en las que se basa para explicar y justificar su existencia son las siguientes:

3. LA PREEXISTENCIA DEL MERCADO

O. E. Williamson comienza su argumentación suponiendo que la empresa surge del mercado, es decir, suponiendo la preexistencia del mercado¹⁸. Este punto de partida genera un problema lógico inicial de indeterminación de la producción que, cuando se intenta resolver, da lugar a un problema histórico no menos relevante.

¹⁸ A este respecto señala: “Por resultar conveniente para la exposición, doy por hecho que ‘en el principio había mercados’...; no obstante de revertirse las condiciones iniciales, de modo que ‘en el principio había planificación central’, al emplearse ‘...la misma estructura de fallos, el foco de interés sería el mismo (o sea la asignación de la actividad económica al mercado o a la empresa, de modo tal que se ahorre en costes de transacción), dando lugar a la misma configuración eventual de transacciones entre la empresa y el mercado” (Williamson, O., E., 1975, pp: 20-21). “La única diferencia sería que las transacciones para las cuales ni la empresa ni el mercado representaban una ventaja, se asignarían al mercado en el primer conjunto de condiciones iniciales y a la empresa en el segundo” (Williamson, O., E., 1975, p: 21, cita nº 3). Así, dada la

- **El problema de la indeterminación de la producción.** Si se caracteriza el mercado como un lugar físico o conceptual donde se realizan intercambios, donde se cruzan ofertas y demandas de bienes y servicios, entonces mercados y empresas son realidades heterogéneas. En los primeros se intercambia lo que se producen en las segundas (Sawyer, M., C., 1993, p: 21). Pero si en el mercado no se produce, sino que simplemente se intercambia, ¿cómo puede ser considerado una forma de producción alternativa a la empresa? Expresado en otros términos, ¿quién produce en esos mercados sin empresas?¹⁹.

Una posible solución a este problema lógico se encuentra en interpretar el mercado como la producción de bienes y servicios desarrollada a través de un conjunto de productores o trabajadores independientes que establecen entre ellos relaciones exclusivamente de carácter mercantil²⁰.

pre-existencia mencionada, si las transacciones se desplazan del mercado a la empresa, se estará en un caso de fracaso del mercado y, si las transacciones continúan siendo desarrolladas por el mercado, se estará en un supuesto de fracaso de la empresa. No obstante, hay que indicar que O. E. Williamson se centra exclusivamente sobre los fracasos causados por los costes de transacción, sin considerar otras modalidades de fracasos o fallos de los mercados (Williamson, O., E., 1975, p: 20). “Este capítulo tiene la limitada finalidad de explicar por qué surgen grupos primarios de trabajo... tal como la ‘jerarquía simple’. Para los propósitos de esta exposición yo supongo que la contratación autónoma es inicialmente ubicua y formulo la pregunta: ¿por qué esta contratación podría ser reemplazada por una organización que no es de mercado y cuáles son las formas de ‘organización interna’ que aparecerían primero?” (Williamson, O., E., 1975, p: 41).

¹⁹ F. C. Fourie argumenta que, sin empresas que produzcan, no hay productos que puedan ser intercambiados a través de transacciones de mercado, ya que un mercado al contrario que una empresa no puede producir (Fourie, F., C., 1989, pp: 144-145; Fourie, F., C., 1993, p: 44). M. Dietrich indica “...sugerir que el intercambio puede tener lugar sin producción y distribución (es decir, sin empresas) es algo que resulta claramente imposible” (Dietrich, M., 1991, pp: 41-42). Como afirman G. Meramveliotakis y D. Milonakis, el punto de partida para explicar la existencia de la empresa no puede ser un sistema económico sin empresas junto con el postulado de la preexistencia del mercado (Meramveliotakis, G., Milonakis, D., 2010, p: 1061). Como indican D. Ankarloo y G. Palermo, de manera lógica la empresa precede al mercado y no viceversa (Ankarloo, D., Palermo, G., 2004, p: 421).

²⁰ “...es posible concebir otras formas de organizar la producción diferentes de la empresa. El caso más obvio es el de una comunidad de personas auto-empleadas coordinadas a través del mercado, y en el que cada productor individual intercambia sus productos directamente en el mercado” (Hodgson, G., M., 1993, pp: 79 y 80). “Resulta claro que Coase (1937) está comparando la empresa capitalista, como sistema para la organización de la producción, con un sistema de coordinación a través del mercado de productores auto-empleados” (Hodgson, G., M., 1993, p: 80). “El sistema de mercado puro de O. E. Williamson es, en realidad, un sistema de unidades productivas individuales o unipersonales (a las que no denomina empresas, ya que su definición de la empresa está basada en el contrato de empleo). Si esto se considera cierto entonces no es correcto afirmar que el problema de la producción no se encuentra definido en el mundo de

Sería una situación en la que el sistema de precios tendría un protagonismo absoluto en la organización de la actividad económica²¹.

En realidad lo que esta interpretación hace es contraponer:

- De una parte, la producción de bienes y servicios a través de unidades productivas especializadas unipersonales y relacionadas a través del mercado.

- De otra, la producción de estos mismos bienes o servicios a través de una única unidad productiva especializada y formada por el mismo conjunto de trabajadores, que establecen entre ellos relaciones que, en este caso, no son de mercado.

Mientras que a la primera opción se le denomina producción a través del mercado, a la segunda se le denomina producción a través de la empresa. Esta es la interpretación que permite contraponer empresa y mercado en el esquema conceptual tanto de R. Coase como de O. E. Williamson. De aquí que lo que ambos autores tratan de explicar sea la existencia de la “empresa coasiana” y no de cualquier tipo de empresa, entre otras razones, porque la preexistencia del mercado supone la preexistencia de la empresa unipersonal.

Williamson; existe, aunque no se hace explícito... una posibilidad es interpretar a la jerarquía como una alternativa al productor individual aislado conectado a través de relaciones de mercado.” (Ankarloo, D., Palermo, G., 2004, pp: 421-425).

²¹ La división del trabajo unida a la necesidad de un suministro continuado de bienes y servicios exige, a cualquier sociedad, organizar dos tipos de actividades económicas que deben desarrollarse de forma sucesiva: la producción y la distribución de lo producido entre los componentes de la comunidad. Es necesario determinar los productos o servicios que cada persona tiene que suministrar o bien las actividades, funciones o tareas que tienen que desarrollar, en tiempo y forma, en orden a la consecución de los primeros. También es necesario proceder a la distribución de lo así producido, para fines que a su vez pueden llegar a ser muy diversos: el consumo, la acumulación, la donación, el intercambio o, incluso, la destrucción, tal como ocurría en algunas sociedades primitivas. “Que todas las sociedades deban tener una organización económica sustantiva significa que habrá similitudes y, por tanto, bases para la comparación incluso entre economías ampliamente diferentes” (Dalton, G., 1961, p: 10). Una posible forma de organizar las actividades económicas de producción y de distribución es a través de un sistema de precios. Como afirma K. Polanyi: “La economía de mercado implica un sistema auto-regulado; en términos más técnicos, se trata de una economía dirigida por los precios de mercado y nada más. Este sistema, capaz de organizar toda la vida económica (tanto en el terreno de la producción como de la distribución), sin ayuda o interferencia externa, merece sin duda el calificativo de auto-regulado” (Polanyi, K., 1992, p: 54).

- **El problema histórico.** La interpretación que permite soslayar la cuestión de la indeterminación de la producción plantea, sin embargo, un problema histórico. Se puede admitir la existencia de casos concretos en los que lo producido por una empresa haya sido producido anteriormente por un conjunto de trabajadores independientes que establecen entre ellos relaciones mercantiles²². Lo que resulta más difícil de aceptar es que la existencia de una economía formada por trabajadores especializados independientes haya sido, con carácter general, una realidad histórica previa a la existencia de la “empresa coasiana”. Para demostrar el escaso realismo histórico del punto de partida de la argumentación de O. E. Williamson, basta con realizar algunas reflexiones acerca del origen de la especialización y de los propios mercados.

- **El origen de la especialización.** La especialización de los trabajadores impone la cooperación entre ellos para conseguir lo que falta para lograr la supervivencia²³. Sin embargo, existen múltiples evidencias de que esta especialización tuvo lugar, antes que en el mercado, en el seno de unidades productivas autosuficientes de carácter colectivo que producían, fundamentalmente, para el autoconsumo, como ocurría en los casos de la tribu, el clan o la familia²⁴.

Si se centra la atención en tiempos menos remotos, lo más parecido que cabe imaginar desde el punto de vista histórico al sistema de puro mercado, que presume O. E. Williamson, sería una economía en la que las unidades de producción dominantes fueran las de carácter artesanal, propias del feudalismo y de la fase de transición al capitalismo. Pero incluso en este caso, el taller artesanal integraba, junto al maestro, a

²² P. Milgrom y J. Roberts señalan “...aún cabría otra solución (a la que proporciona la empresa): organizar cada etapa productiva como una empresa independiente y dejar que transacciones entre etapas fueran intermediadas por el mercado. Esta última alternativa puede parecer inverosímil... Sin embargo, ...este tipo de alternativa es genuina”. (Milgrom, P., Roberts, J., 1993, p: 33).

²³ La especialización genera una dependencia social, una necesidad imperiosa de los demás para lograr lo que falta para asegurar la supervivencia. Se puede afirmar que mediante la especialización se sacrifica independencia en beneficio de la productividad. En el volumen primero de “El Capital” se afirma con relación a los espartanos que “... su ideal, aun en la producción material, seguía siendo la autarquía, opuesta a la división del trabajo, pues si ésta asegura el bienestar, aquélla asegura la independencia” (Marx, K., Vol. I, 1973, p: 298).

²⁴ “En un principio existía la empresa y la empresa era buena. Era, después de todo, la familia, la unidad de coordinación que inicialmente había sido provista por la naturaleza y la costumbre social” (Penrose, E., 2008, p: 1117).

oficiales y aprendices²⁵, existiendo una jerarquía (Cohen, J., S., 1981, p: 26). Por no mencionar las interferencias que las organizaciones gremiales introducían en lo que debería ser el funcionamiento de un sistema de puro mercado²⁶.

- **Los mercados.** Con respecto a los mercados cabe señalar que, aunque han estado presentes en la mayor parte de la historia de la humanidad²⁷, no han tenido una importancia vital hasta épocas relativamente recientes. En las sociedades pre-capitalistas es frecuente la existencia del mercado entendido como un lugar físico donde se realizan intercambios de tipo económico. Se trata del mercado con sus puestos de venta, sus vendedores y compradores e incluso sus reglas²⁸. Pero que existan mercados en este sentido no puede dar pie a hablar de la preexistencia del mercado y no quiere decir que se esté en presencia de una economía de mercado. Para ello es necesario que el sistema de precios se convierta en la forma dominante de organización de la actividad económica²⁹. Se puede incluso afirmar, al contrario de lo sugerido por O. E. Williamson, que el mercado interpretado de esta última forma constituye algo histórica y antropológicamente extraño³⁰.

²⁵ El taller artesanal era en realidad una unidad productiva especializada de carácter colectivo.

²⁶ Entre otros muchos autores, D. S. Landes menciona cómo los talleres artesanales dedicados a la fabricación de relojes estaban gobernados por regulaciones gremiales, diseñadas para asegurar la calidad del trabajo, pero sobre todo para restringir la competencia dentro y fuera de los talleres (Landes, D., S., 1986, p: 596).

²⁷ En las sociedades primitivas los intercambios de bienes y servicios entre personas, familias y tribus presentan una serie de características que los alejan de los propios de una economía de mercado: trueque, doble confluencia de deseos, comercio en silencio, esferas de intercambio, distintos tipos de dinero, frecuencia de formas no económicas de intercambio, etc.

²⁸ “Los mercados de esta clase son muy familiares para el historiador económico y han sido estudiados en cierta medida por los antropólogos” (Firth, R., 1974, p: 13 y 14).

²⁹ En una economía de mercado las transacciones se pueden desarrollar al margen de los mercados como lugares físicos. El trabajo y la tierra no se compran y se venden necesariamente en un “puesto”, en un lugar físico, pero sí se compran y venden con base en un sistema de precios en dinero de la misma forma que cualquier otra mercancía. En una economía de mercado el lugar concreto donde se realizan las transacciones tiene poca importancia. Aunque a veces se hable del mercado de la vivienda o del mercado del automóvil, con ello no se quiere identificar un lugar físico sino la existencia de una masa de potenciales compradores y vendedores de estos bienes, independientemente de dónde se encuentren localizados (Dalton, G., 1961, p: 14).

³⁰ K. Polanyi y sus colaboradores han mostrado cómo en las sociedades primitivas la producción y la distribución de bienes materiales se encontraban frecuentemente organizados a través de los principios de “redistribución” y “reciprocidad”. Principios muy diferentes de los que

Además, la presunción de la preexistencia del mercado presenta dos inconvenientes adicionales:

- De una parte, que una institución tan vital para el capitalismo como es el mercado quede sin explicación, convirtiéndose en la causa y el origen de todo proceso histórico y no en un resultado del mismo³¹. Si “en un principio había mercados”, el mercado se considera como algo que no necesita explicación, como algo que simplemente existe y que ha existido siempre, como una categoría natural³².

- De otra parte, que una economía compuesta exclusivamente por unidades productivas unipersonales especializadas, que se relacionan a través del mercado, constituye una realidad social y económica excesivamente compleja como para ser el “limo primigenio” del que pudiera emerger la “empresa coasiana”.

Queda claro que, independientemente de su intención, O. E. Williamson desarrolla una argumentación lógica más que histórica acerca de la existencia de la “empresa coasiana”, ya que su punto de partida histórico carece de realismo (Meramveliotakis, G., Milonakis, D., 2010, p: 1060). De hecho, cuando se trata de explicar con base en la historia real el nacimiento de la empresa capitalista, jamás se toma como punto de partida a la empresa unipersonal³³.

operan en una economía de mercado (Polanyi, K., 1992, pp: 59-60). “En especial, el mercado, si bien fue adquiriendo importancia con el correr de los siglos, sólo constituía un elemento secundario de la existencia humana. La inmensa mayoría de los campesinos vivía de lo que ellos mismos cultivaban, criaban, cazaban o pescaban, se vestían con lo que hilaban o tejían, y entregaban parte de esos productos a sus amos o señores en pago de su derecho a proceder así... El mercado constituía una excepción esotérica y nadie puede asombrarse de que los estudiosos no se ocuparan de él” (Galbraith, J., K., 1993, p: 34 y 41).

³¹ “Aunque en las sociedades no-capitalistas los mercados no existen o en el mejor de los casos juegan un rol subordinado en la vida económica, en la concepción de Williamson los mercados son ubicuos. En vez de intentar comprender la sociedad actual como resultado de la evolución de sociedades precedentes, lo hace al revés, comprende el pasado como si operara con los mismos principios que en el presente... La hipótesis de que los mercados han existido siempre resulta inevitable. Esta forma de explicar las instituciones del capitalismo se basa en reconstruir la historia para que se ajuste a la teoría. Lo que hace es definir la realidad de acuerdo con la teoría, no elaborar una teoría que explique la realidad” (Ankarloo, D., Palermo, G., 2004, p: 420).

³² La pre-existencia de los mercados comporta que el problema de la transición al capitalismo desaparece, ya que el capitalismo, o al menos ciertas versiones del mismo, nada simples por cierto, se supone que han existido siempre (Ankarloo, D., Palermo, G., 2004, p: 421-425).

³³ Como se verá también más adelante, el propio O. E. Williamson, cuando trata de dar respuesta a los argumentos de los economistas radicales, se aleja de este punto de vista y compara,

4. LA RACIONALIDAD LIMITADA

En el paradigma neoclásico el sistema de precios, la existencia de unos derechos de propiedad enajenables³⁴ y una cierta concepción de la naturaleza humana, solucionan el problema de la organización de la actividad económica³⁵, tanto en el terreno de la producción como de la distribución, sin otros costes que no sean los de producción. De estos supuestos se deriva, entre otras consecuencias, la existencia de una “contratación completa”³⁶. Se trata de un mundo idealizado, carente de fricciones³⁷, con un contexto perfecto de toma de decisiones y en el que se desenvuelven unos agentes económicos que, al menos en algunas de sus características esenciales, no parecen reales. Se trata de seres omniscientes, plenamente racionales y egoístas.

en lo relativo a costes de transacción, a la relación de autoridad con el *putting-out system*, la “contratación interna” y otras formas de organización de la actividades económicas de producción diferentes del mercado.

³⁴ En la teoría económica neoclásica los derechos de propiedad, aunque fundamentales para el funcionamiento del modelo, constituyen un elemento exógeno al mismo. Algunas aportaciones han tratado de explicar el tránsito de ciertas formas comunales de propiedad tribal de la tierra a otras de carácter familiar, pero en las que tácitamente se considera que la familia actúa como una unidad. Estas aportaciones han sido interpretadas, de forma arto discutible, como una explicación del cambio de la propiedad pública a la privada. Concretamente, H. Demsetz (Demsetz, H., 1967) y A. A. Alchian y H. Demsetz (Alchian, A., A., Demsetz, H., 1973), formulan una teoría sobre la evolución entre los regímenes de propiedad indicados a partir del análisis del caso de los habitantes (*Montagnais*) de la Península del Labrador en Canadá en el siglo XVIII. Estos autores transmiten la idea de que la propiedad privada nace con el objetivo de internalizar externalidades, eliminando el incentivo que daba lugar a la sobre explotación de los territorios de caza y, por ello, transmitiendo la idea de que la propiedad privada nace por razones de eficiencia.

³⁵ Como afirma H. Demsetz: “En un mundo donde todos los actores que intervienen cuentan con una información perfecta respecto a precios y tecnologías, la coordinación a través de los precios es un seudónimo de la autogestión, razón por la cual, lo que podría considerarse como sustitutivos serían la autogestión y la gestión por parte de otros. Los precios no coordinan; ofrecen información” (Demsetz, H., 1997, p: 21).

³⁶ Este tipo de contratación comporta que los agentes económicos pueden, sin costes, establecer contratos que tengan presentes todas las posibles contingencias futuras y cuyo cumplimiento puede ser en todo momento controlado y exigido. Se afirma que la quimera de la “contratación completa” resta relevancia a la propiedad de los activos. Como indica O. Hart: “El carácter incompleto de los contratos abre la puerta a una teoría de la propiedad. Cuando los contratos son incompletos ya no es necesariamente cierto que todos los derechos conferidos por la propiedad puedan transferirse mediante un contrato, excepto si se transfiere la propiedad misma” (Hart O., D., 1996, “Los contratos incompletos y la teoría de la empresa”, pp: 197-198). Al ser los contratos incompletos siempre hay decisiones residuales que recaen sobre el propietario de los activos.

Uno de los supuestos que diferencia las aportaciones de R. Coase y de O. E. Williamson del paradigma neoclásico, es que descartan de forma explícita la omnisciencia de unos agentes económicos que intentan ser racionales, pero que solo lo consiguen de manera parcial o limitada³⁸. A partir de finales de la década de los 50 del siglo XX, H Simon³⁹ comienza a utilizar el concepto de “racionalidad limitada” para hacer referencia a las limitaciones cognitivas de las personas en el terreno de los conocimientos, el análisis de problemas y la toma de decisiones en las empresas.

De todas las presunciones establecidas por O. E. Williamson para explicar las razones de la existencia de la empresa, la “racionalidad limitada” es la que resulta menos controvertida. Son diversas las razones que se esgrimen para justificar esta suposición:

- En primer lugar, las limitaciones de carácter neuro-psicológico. Se trata de limitaciones que reducen la capacidad para el almacenamiento y procesamiento de la información y que conducen a que se cometan errores en el desarrollo de estas actividades (Williamson, O., E., 1975, pp: 21-22).

- En segundo lugar, las limitaciones del lenguaje para transmitir de forma precisa cualquier tipo de información o conocimiento. Esta limitación contribuye a explicar la existencia de un tipo de conocimiento, denominado tácito, cuyos costes de transmisión son muy elevados. Al fallar el lenguaje, hay que recurrir al aprendizaje a través de la práctica o de la experiencia conjunta, del aprender haciendo, de las demostraciones, la prueba y el error, etc.

- En tercer lugar, los problemas de percepción e interpretación de la realidad, que se encuentran condicionados, entre otras circunstancias, tanto por características personales como por el contexto. Una misma realidad, incluso relativamente simple, puede ser interpretada de forma

³⁷ “A menudo se oye que los costes de transacción constituyen el equivalente económico a la fricción en los sistemas físicos. Como los físicos, los economistas pueden en algunas ocasiones olvidar la fricción en la formulación de sus teorías; pero como los ingenieros no pueden nunca olvidar la fricción en el estudio acerca de cómo funciona realmente el sistema” (Langlois, R., N., 2006, p: 1389).

³⁸ Se trata de lo que O. E. Williamson denomina una forma semi-fuerte de racionalidad frente a la racionalidad de maximización propia de la economía neoclásica y la racionalidad orgánica asociada a los enfoques evolutivos (Williamson, O., E, 1985, p: 45).

³⁹ Premio Nobel de Economía en 1978.

muy diferente por dos personas e incluso por una misma persona en distintos momentos (Porter, L. W., Lawler, E., E., Hackman, J., R., 1975, pp: 49-50-51). Todo ello provoca interferencias y distorsiones en el proceso de comunicación y de toma de decisiones.

- Finalmente, la existencia de lo que ha sido denominado “conformismo procedimental” y que supone que los individuos, ante un determinado problema de decisión, buscan soluciones simplemente satisfactorias y no de maximización. No obstante, algunos autores matizan este conformismo al afirmar que el postulado de la racionalidad ilimitada, propio de la economía neoclásica, no es tan criticable cuando se tienen en cuenta todos los costes relevantes. Si se considera que a medida que aumenta y mejora la información, disminuyen los costes como consecuencia de que se toman mejores decisiones, pero aumentan los costes relacionados con la obtención de información, la diferencia que existe entre la racionalidad de maximización y la limitada se atenúa, aunque no desaparezca⁴⁰. En cualquier caso la racionalidad limitada dificulta o imposibilita la celebración de contratos completos y el logro del equilibrio de máximos propio de la economía neoclásica.

O. E. Williamson establece una estrecha relación entre la racionalidad limitada y un contexto imperfecto caracterizado por la incertidumbre y la complejidad. Es la combinación de la racionalidad limitada con la incertidumbre y/o la complejidad la que genera el problema económico. Si la racionalidad fuera ilimitada, por mucha incertidumbre que existiera, siempre sería posible el recurso a contratos de mercado en los que estuvieran contempladas todas las posibles contingencias que se pudieran presentar y cómo actuar en cada caso. Si el entorno se caracterizara por la falta de incertidumbre, los límites de la racionalidad no serían alcanzados y no se plantearía, igualmente, problema económico alguno⁴¹.

⁴⁰ Así, M. C. Jensen y W. H. Meckling señalan que “...cuando se tienen en cuenta los costes de la información, buena parte del comportamiento que parece sub-óptimo, se puede explicar como un intento de maximización sujeto a tales costes” (Jensen, M., C., Meckling, W., H., 1994, pp: 4-5).

⁴¹ “... si no fuera por la incertidumbre los problemas de la organización económica serían de escaso interés” (Williamson, O., E., 1985, p: 20). “...cuando las incertidumbres ambientales llegan a ser tan numerosas que no pueden ser tomadas en consideración por exceder las capacidades de procesamiento de información de los agentes económicos, el árbol completo de decisión simplemente no puede ser generado” (Williamson, O., E., 1975, p: 24).

5. EL OPORTUNISMO

Cuando se analizan las concepciones acerca de la naturaleza humana que se han desarrollado en el seno de las ciencias sociales, cabe señalar que los economistas se han caracterizado por un cierto pesimismo al respecto. Así, por ejemplo, el análisis de la oferta de trabajo individual, que lleva a cabo la microeconomía convencional, adopta como supuesto básico que el hombre se encuentra motivado exclusivamente por el dinero y por el ocio. Esta concepción del ser humano fue asumida, con algunos matices, por los teóricos de la “dirección científica del trabajo” y especialmente por F. W. Taylor, que afirmaba: “...los hombres tienen una tendencia natural a tomárselo con calma, la cual se ve acentuada cuando se les hace trabajar juntos con un sistema uniforme de salarios” (Taylor F. W., 1969, p: 33).

O. E. Williamson participa de este pesimismo acerca de la condición humana, propio de muchos economistas, al otorgar al oportunismo un protagonismo determinante en la explicación de la existencia de la empresa. El oportunismo ha sido definido como el “egoísmo con dolo” (Williamson, O., E., 1993, p: 102; Williamson, O. E. 1975, p: 26) y, por ello, como algo diferente de la mera conducta interesada⁴². El egoísmo⁴³ constituye un postulado acerca de la motivación humana ampliamente admitido, no sólo en economía sino también en otras disciplinas de las ciencias sociales. Sin embargo, egoísmo y oportunismo no son conceptos idénticos. En el primer caso se espera que los individuos defiendan sus intereses respetando las reglas, manteniendo sus promesas y cumpliendo los contratos. En el segundo caso se considera que, siempre que puedan y les beneficie, no lo harán⁴⁴. El oportunismo es el egoísmo, pero sin las limitaciones que imponen las reglas, la moral, la ética y la palabra dada⁴⁵. El

⁴² “...los agentes humanos no cumplirán sus promesas sino que violarán la letra y el espíritu de un acuerdo cuando así convenga a sus propósitos. Esta visión sombría de la naturaleza humana...” (Williamson, O., E., 1985, p: 388).

⁴³ O. E. Williamson caracteriza al egoísmo como la “búsqueda sencilla del interés propio” (Williamson, O. E., 1985, p: 49).

⁴⁴ En el Modelo de Comportamiento Ingenioso, Evaluador y de Máximos defendido por M. C. Jensen y W. H. Meckling se afirma que la sociedad impone costes a las personas por violar las normas sociales que afectan al comportamiento; pero también asume que los individuos se alejarán de tales normas si los beneficios que reporta violarlas son lo suficientemente grandes (Jensen, M., C., Meckling, W., H., 1994, p: 17).

⁴⁵ Como afirma W. W. Bratton, la conducta oportunista convierte la maximización egoísta del actor neoclásico en dolo, tratándose de una conducta que, si se analizara desde una perspectiva legal, tendría que ser considerada culpable (Bratton, W., W., 1989, p: 1481). El concepto de

egoísta puede ser leal, el oportunista no: "...el oportunismo hace referencia a la falta de sinceridad u honestidad en las transacciones, para lograr con dolo la materialización de los propios intereses" (Williamson, O., E., 1975, p: 9)⁴⁶.

O. E. Williamson considera que el hecho de que el oportunismo constituya un postulado sobre la conducta humana que haya que tener presente cuando se realizan transacciones, no debe llevar a pensar que la mayor parte de los agentes económicos desarrollan conductas oportunistas la mayor parte del tiempo (Williamson, O., E., 1993, p: 98; Williamson, O., E., 1985, p: 64)⁴⁷. Lo que ocurre es que dadas las dificultades que existen para determinar con antelación si una persona es oportunista o digna de confianza⁴⁸, se considera que adoptar con carácter previo el postulado del oportunismo constituye una elemental medida de prudencia (Williamson, O., E., 1979, p: 234).

Lo más relevante, a efectos de la existencia de la empresa, es que para O. E. Williamson esta institución comporta ventajas de tres tipos sobre la contratación en el mercado, siempre que la proclividad humana al oportunismo vaya unida a condiciones no competitivas:

- Primero, al impedir que los empleados puedan recibir una corriente independiente de beneficios o de renta, la empresa asegura que las partes que intervienen en un intercambio interno tenga menos capacidad de apropiarse de ganancias de los demás. Además, debido a las relaciones que se desarrollan en el seno de una empresa, los incentivos o la motivación para comportarse de forma oportunista se reducen en comparación con los incentivos que existen cuando estas relaciones se desarrollan en el

conducta oportunista presenta ciertos paralelismos con el de "conducta política" desarrollado en la década de los 70 en el seno de los estudios de Conducta Organizativa. La manipulación o distorsión de la información, el uso selectivo de criterios objetivos, la falsa representación de intenciones, fomentar la división, atacar o culpar a otros, la exclusión de oponentes y de problemas de los procesos decisorios, las tácticas dilatorias, el recurso ad hoc a ciertas reglas, las falsas promesas, etc., constituyen ejemplos de tácticas y conductas políticas que pueden tener una estrecha relación con la conducta oportunista.

⁴⁶ O. E. Williamson habla de una incertidumbre que tiene su origen en el oportunismo y a la que denomina "incertidumbre conductista". (Williamson, O., E., 1985, p: 58).

⁴⁷ Otros autores como I. Maitland, J. Bryson y A. Van de Ven resumen su posición con respecto a la generalización de la conducta oportunista afirmando "...que el oportunismo ni es ubicuo ni es infrecuente" (Maitland, I., Bryson, J., Van de Ven, A., 1985, p: 64).

⁴⁸ "Aunque el oportunismo no esté siempre presente, la racionalidad limitada sí lo está, lo que impide la celebración de contratos completos y la identificación *ex ante* de quién se comportará de forma oportunista" (Verbeke, A., Greidanus, N., S., 2009, p: 1473).

mercado entre trabajadores autónomos y/o entre empresas (Williamson, O., E., 1975, p: 29).

- Segundo, las relaciones y las transacciones en el seno de la empresa se puede controlar con más facilidad que en el mercado. Entre otras razones porque el control se desarrolla con una información mucho más completa (Williamson, O., E., 1975, p: 29), lo cual mitiga las asimetrías informativas.

- Finalmente, cuando las diferencias y los conflictos relacionados con el oportunismo surgen, la empresa puede materializar importantes economías en su resolución en comparación con los intercambios de mercado, debido a la existencia de la autoridad. Desde esta perspectiva la empresa sustituye al mercado debido a que desempeña funciones cuasi-judiciales (Williamson, O., E., 1975, p: 30). O. E. Williamson considera que una de las fuerzas en las que la autoridad en el seno de la empresa encuentra parte de su razón de ser es en lo que se denomina la “abstención de la ley” o “doctrina de la tolerancia”. El recurso a los tribunales para dirimir conflictos es más probable en el caso de la contratación mercantil que en el de la laboral, ya que las instancias judiciales se abstienen o inhiben cuando se les pide que diriman ciertos conflictos relativos al funcionamiento y a la actuación de los agentes económicos en el seno de la empresa⁴⁹.

Los denominados economistas radicales, con concepciones muy diferentes a las de O. E. Williamson, también otorgan una notable importancia, en la explicación del tránsito del *putting-out system* a la fábrica, al interés del comerciante-coordinador por evitar o, al menos, mitigar ciertos tipos de conducta oportunista de los trabajadores. En este sentido, S. Marglin pone de manifiesto la impor-

⁴⁹ “La aplicación de la ‘doctrina de la tolerancia’ significa que las partes de un intercambio interno a la empresa pueden solucionar sus diferencias por ellos mismos o apelando a la jerarquía para resolución de disputas no resueltas” (Williamson, O., E., 1991, p: 276). “La racionalidad que subyace en la inhibición relativa de la ley es doble: (i) las partes de un conflicto interno a la empresa tienen un conocimiento tan profundo, tanto de las circunstancias que rodean el conflicto como de la eficiencia de las posibles soluciones, que solo se podría comunicar a los tribunales esta información al precio de un elevadísimo coste, y (ii) permitir que los conflictos internos de la empresa sean resueltos en los tribunales socavaría la eficacia de la jerarquía” (Williamson, O., E., 1994, p: 325).

tancia que, en algunos sectores, tuvo la falta de probidad de los trabajadores en el cambio de un sistema a otro de trabajo⁵⁰.

A pesar de este conjunto de ventajas de la empresa frente al mercado, la organización de todas las actividades económicas de producción de una sociedad no se podría desarrollar a través de una única empresa que lo abarcara todo. Tanto para R. Coase como para O. E. Williamson, a medida que crece la dimensión de la empresa, lo hacen también un conjunto de factores que aumentan los costes de organizar las actividades económicas de producción en su interior (Williamson, O., E., 1975, pp: 127-128). Son estas des-economías las que explican y garantizan, para ambos autores, la coexistencia del mercado con la “empresa coasiana”⁵¹.

En el marco conceptual de O. E. Williamson, el oportunismo es condición necesaria pero no suficiente para que se pueda producir la superioridad de la empresa sobre el mercado en materia de costes de transacción, ya que debe ir acompañada de la racionalidad limitada y de la existencia de condiciones no competitivas (Williamson, O., E., 1975, pp: 33-80).

- De una parte, constituye una condición necesaria porque, en un mundo sin oportunismo, la confianza, la honestidad y la lealtad mutua harían que la empresa fuera innecesaria. Para O. E. Williamson, en ausencia de oportunismo, la empresa no existiría, porque los problemas que explican su existencia desaparecerían con una cláusula o regla general del siguiente tenor: “Acepto desvelar con total sinceridad toda la información relevante y proponer y cooperar en los cursos de acción que maximicen el beneficio conjunto durante el plazo de ejecución del contrato, dividiéndose los beneficios sin conflictos de acuerdo con los criterios de distribución establecidos” (Williamson, O., E., 1985, p: 48; Williamson,

⁵⁰ “Bajo la atenta mirada del encargado, la vigilancia era también importante por otra razón. En el *putting-out system* el obrero disponía de la materia prima durante el proceso de fabricación, con que disponía de multitud de ocasiones para aumentar sus ganancias. Un obrero que trabajara la lana podía cambiar la lana buena por otra ordinaria, o bien ocultar imperfecciones en el hilado, o mojar la lana para que pareciese más pesada. Contaba, sobre todo, con la posibilidad de quedarse fácilmente con mercancías... Como afirma Landes, no es extraño que ‘los empresarios empezaran a pensar en talleres donde se reunirían a los hombres para trabajar bajo el control de encargados vigilantes’” (Marglin. S., 1974, pp: 94-95).

⁵¹ O. E. Williamson dedica el capítulo 6 de su obra “Las Instituciones Económicas del Capitalismo” a la explicación de por qué no se organiza toda la producción a través de una única y gran empresa (Williamson, O., E., 1985, pp: de 131 a 162).

O., E., 1975, p: 27). Cláusula que supone la renuncia de las partes a cualquier tipo de poder de mercado (Williamson, O., E., 1985, pp: 30-31; Williamson, O., E., 1975, p: 80)⁵².

- De otra parte, no constituye una condición suficiente porque:

- Si existiera una racionalidad ilimitada, o la incertidumbre y/o la complejidad no estuvieran presentes en un grado que alcanzara los límites de la racionalidad (Williamson, O., E., 1975, p: 23), los agentes económicos serían capaces sin necesidad de la empresa de gestionar los problemas derivados del oportunismo. Si se conoce lo que va a suceder en el futuro, la contratación de mercado no necesitaría de alternativa alguna.

- Si existieran condiciones plenamente competitivas, en el presente y el futuro, la posibilidad de encontrar relaciones alternativas igualmente satisfactorias daría lugar a que el mercado pusiera coto a los problemas derivados del oportunismo: "...la rivalidad entre una elevado número de competidores torna ineficaces las inclinaciones oportunistas" (Williamson, O., E., 1975, pp: 27-31-32)⁵³.

⁵² El poder de mercado hace referencia al poder por parte del comprador para fijar precios por debajo de los demás compradores o del vendedor para fijarlos por encima de los demás vendedores. Se trata de un poder que en el mercado de trabajo puede ser detentado tanto por el empresario como por el trabajador. Es el caso, por ejemplo, del empleado que cuenta con unas competencias valiosas y escasas y que obliga al empresario que compra a pagar un precio superior al que paga por la fuerza de trabajo de otros trabajadores. No obstante, se puede afirmar que la subordinación del empleado a la autoridad del empresario es relativamente insensible a este tipo de poder de mercado. Así, si un empleado decide permanecer en la empresa donde está, a pesar de ser demandado, por sus superiores capacidades, por otras, debe continuar aceptando en los mismos términos la autoridad del empresario, por lo que ésta no se ve debilitada. El empleado podrá abandonar la empresa para ganar más o podrá negociar con su empresario una retribución superior, pero no obtiene de forma automática un mayor poder para oponerse a la autoridad del empresario (Hart, O., Moore, J. 1990, p: 1120).

⁵³ O. E. Williamson explica la pérdida de condiciones competitivas en términos de lo que denomina la "transformación fundamental" y la "especificidad de los activos". La "transformación fundamental" se produce cuando el ganador de un contrato original adquiere una ventaja que da lugar a que desaparezca la igualdad inicial entre licitadores a la hora de la renovación del contrato. Esta ventaja tiene como base inversiones duraderas en activos humanos o físicos específicos de ciertas transacciones. La "especificidad de los activos" radica en que su coste de oportunidad es mucho menor en el mejor de los usos alternativos, generándose con frecuencia una situación de dependencia bilateral entre las partes que impide que las adaptaciones a los cambios se produzcan con facilidad (Williamson, O., E., 1985, pp: 91-99). Para O. E. Williamson sin la "especificidad

Así, para que exista la empresa, se tienen que dar de forma simultánea los tres requisitos: oportunismo, racionalidad limitada y condiciones no competitivas. O. E. Williamson considera a la empresa como un “último recurso” (Williamson, O., E., 1975, pp: 7-33-80; Williamson, O., E., 1985, p: 56; Williamson O., E., 1993, p: 131).

Este marco conceptual plantea, entre otros, los siguientes problemas:

- De una parte, si la racionalidad limitada y el oportunismo son características consustanciales a la naturaleza humana y los mercados han existido siempre, la empresa tendría que haber existido siempre, a no ser que las condiciones competitivas tuvieran un carácter universal⁵⁴.

- De otra parte, si la empresa no ha existido siempre, hay que explicar en qué momento histórico y por qué la existencia de condiciones competitivas deja de tener carácter universal. Explicación que O. E. Williamson no proporciona.

La importancia del oportunismo en la justificación de la existencia de la empresa ha sido objeto de diferentes críticas, entre las que destacan las siguientes:

- De una parte, se cuestiona que la empresa comporte ventajas especiales con respecto al mercado a la hora de atajar cualquier modalidad de conducta oportunista. Para el propio R. Coase, el oportunismo no ocupa un lugar central en la explicación acerca de la existencia de la empresa. Aunque este autor es consciente del riesgo que existe de que se desplieguen conductas oportunistas, considera que este riesgo es idéntico en el mercado que en la empresa, sin que esta comporte ventaja adicional alguna en su mitigación⁵⁵. En el contexto de la relación de autoridad, tanto

de los activos” no se conoce razón alguna para que existan las empresas (Williamson, O., E., 1975, pp: 26-28; Williamson, O., E., 1985, pp: 54-63-76).

⁵⁴ De aquí que el punto de partida de O. E. Williamson, para explicar la existencia de la empresa, no solamente sea la pre-existencia del mercado, sino que además es necesario que este mercado de productores independientes sea plenamente competitivo, es decir, que ninguno tenga o adquiera poder de mercado. En realidad, tal como afirma G. Palermo, lo que preexiste para O. E. Williamson es el mercado neoclásico: “Antes del capitalismo, en esta concepción, no había feudalismo u otros modos de producción, sino Léon Walras” (Palermo, G, 2014, pp: 186-187).

⁵⁵ Para R. Coase “...evitar el fraude no era un factor importante en la explicación de la existencia de la empresa... El resultado es que las presiones competitivas operan con fuerza menor

el empresario como los trabajadores pueden ser protagonistas de conductas oportunistas de carácter post-contractual:

- En el caso de los trabajadores, una modalidad de conducta oportunista a la que se ha prestado una atención especial es la consistente en el desarrollo de un esfuerzo productivo escaso o limitado, ya sea en el trabajo individual o en el trabajo en equipo. Esta modalidad de conducta oportunista ha recibido las más variadas denominaciones: “absentismo presencial”, “tortuguismo”, “remoloneo”, “conducta de polizón” (*free rider*), “problema de los arrimadizos”, “problema de los vivales”,... etc.⁵⁶. Además, hay autores que alertan, en contra de la opinión de O. E. Williamson, sobre el peligro que supone basar los sistemas de dirección en el seno de la empresa en la prevención del oportunismo. Así, S. Ghoshal considera que tratar a los trabajadores como si fueran oportunistas puede provocar que éstos se terminen comportando como tales. Se trata de un problema frecuente dentro de las ciencias sociales y que se conoce como la *self-fulfilling prophecy*⁵⁷.

dentro de la empresa, y esto tiende a aumentar el fraude, ‘en el sentido de que los empleados no producirán lo que uno espera de ellos a menos que se tomen algunas medidas para impedirlo’. En tal virtud, concluí que los costos de la inspección podrían ser muy similares cuando se refieren a un trabajador de la empresa que cuando hacen referencia a un productor independiente” (Coase, R., H., 1996, “La naturaleza de la empresa: significado”, p: 82).

⁵⁶ A pesar de los intentos de caracterización, el concepto de oportunismo carece de perfiles nítidos y surgen muchas dudas acerca de si ciertas conductas pueden ser calificadas o no como tales. Así, por ejemplo, la distinción tan frecuente en el seno de las reflexiones sobre la empresa entre la “cooperación consumada” y la “cooperación superficial”, plantea la duda acerca de si esta última puede ser calificada como conducta oportunista. La “cooperación superficial” es aquella en la que el trabajador desarrolla sus tareas limitándose a cumplir estrictamente con lo que la autoridad del empresario puede exigir: un conjunto de estándares mínimos, obediencia y aceptación de la disciplina. Este tipo de cooperación, sin embargo, no da lugar a que las tareas se lleven a cabo sin escatimar esfuerzos y con toda la iniciativa, el ingenio, la creatividad y la energía de la que el empleado es capaz (Blau P., M., Scott, R., W., 1962, p: 140). ¿Cuál es el nivel de “compromiso” o de “cooperación” por debajo del cual cabe hablar de oportunismo post-contractual por parte del trabajador?

⁵⁷ “Al contrario que en las teorías de las ciencias físicas, las teorías en las ciencias sociales tienden a convertirse en profecías que se cumplen a sí mismas... Si una teoría asume que el sol gira alrededor de la tierra, esta teoría no cambia lo que hace realmente el sol. Así, si la teoría es errónea, la verdad se encuentra preservada para que sea descubierta por otro investigador. Por el contrario, una teoría sobre la gestión o la dirección de la empresa, si se extiende lo suficiente, cambia la conducta de los directivos que comienzan a actuar de acuerdo con la teoría. Una teoría que considera que las personas se comportan de forma oportunista y establece sus conclusiones acerca de cómo dirigir a los trabajadores con base en este postulado, pueden dar lugar a

- En el caso de los empresarios, F. W. Taylor, entre otros, pone de manifiesto el oportunismo de estos en la determinación de la relación entre el tiempo y la producción que se corresponde con un “esfuerzo productivo normal”. Relación que resulta necesaria establecer para evaluar el rendimiento del trabajador y para el funcionamiento de los salarios estimulantes. El padre de la “dirección científica del trabajo”, afirma que, si el empresario “...llega al convencimiento de que un obrero puede hacer más trabajo del que venía haciendo, pronto o tarde encontrará una manera de obligarle a hacerlo sin aumentar su salario o aumentándolo muy poco” (Taylor, F., W., 1970, p: 36). De esta manera se produce una cadena de engaños mutuos entre el empresario y los trabajadores. Especial contundencia tiene a este respecto la crítica formulada por G. K. Dow al afirmar que, a la hora de concretar las ventajas de la autoridad, O. E. Williamson ignora que se puede convertir en una importante fuente de oportunismo por parte del empresario y sus directivos (se trata de lo que se denomina “oportunismo burocrático”). Este autor considera que O. E. Williamson presta poca atención al hecho de que los agentes que mantienen posiciones de autoridad pueden utilizarla para lograr ventajas estratégicas sobre los que tienen menos nivel jerárquico, para solucionar los conflictos de forma que se materialicen sus intereses o para imponer sistemas de incentivos que les favorezcan (Dow, G., K., 1987, p: 20)⁵⁸.

- De otra parte, durante las dos últimas décadas se ha desarrollado un interesante debate acerca de si el oportunismo constituye una condición necesaria para la existencia de la empresa. Hay autores que afirman, al igual que O. E. Williamson (Williamson, O., E., 1985, p: 66; Williamson, O., E., 1993, pp: 99-100), que en ausencia de este rasgo de la naturaleza humana la empresa no existiría y las relaciones de mercado lo dominarían

actuaciones por parte de los directivos que estimulen la conducta oportunista de los empleados” (Ghoshal, S., 2005, p: 77; Ghoshal, S., Moran, P., 1996, p: 13).

⁵⁸ “Los líderes de los sindicatos, al igual que los líderes de otras grandes organizaciones, se encuentran con mucha frecuencia persiguiendo o defendiendo sus propios intereses” (Williamson, O., E., 1985, p: 264). “O. E. Williamson reconoce claramente el problema del oportunismo del liderazgo, solamente lo pierde de vista cuando analiza la jerarquía de la empresa capitalista...” (Dow, G., K., 1987, p: 22). “La afirmación de que las decisiones con base en la autoridad eliminan las negociaciones oportunistas olvida el hecho de que nuevas formas de oportunismo pueden surgir en el seno de las propias relaciones de autoridad. Esta invocación selectiva al postulado del oportunismo socava el objetivo de los teóricos de los costes de transacción de llevar a cabo un análisis institucional comparado y oscurece las limitaciones de la autoridad como mecanismo de asignación de recursos” (Dow, G., K., 1987, p: 14).

todo⁵⁹. Por su parte, otros están convencidos, al igual que R. Coase, de que es posible explicar esta existencia con base exclusivamente en la racionalidad limitada. Entre estos últimos destacan:

- De una parte, B Kogut y U. Zander, que consideran que las empresas son comunidades sociales especializadas en la transferencia y creación de conocimiento (Kogut, B., Zander, U., 1992, p: 384; Kogut, B., Zander, U. 1996, p: 503). Desde esta perspectiva la “empresa coasiana” existe por dos razones que no tienen relación alguna con el oportunismo:

- Primero, por una razón económica. La mayor parte del conocimiento que existe en las organizaciones es de carácter tácito y colectivo⁶⁰, difícil de transferir, y que se genera con el paso del tiempo con una fuerte “dependencia de la senda”⁶¹. Así, la ventaja de la empresa sobre los

⁵⁹ N. J. Foss, entre otros, se muestra convencido de que no se puede explicar la existencia de la empresa sin recurrir al concepto de oportunismo, considerando incluso que la propia noción de contrato resulta difícil de racionalizar en ausencia de oportunismo (Foss, N., J., 1996, p: 474; Foss, N., J., 1996, p: 522).

⁶⁰ En el marco del Análisis de la empresa con base en el conocimiento se diferencia entre un conocimiento individual y otro colectivo. El primero es muy obvio, ya que se refiere al que tiene un individuo en el seno de la organización, el que desaparece de la empresa cuando el individuo se marcha de ella. Por su parte, el concepto de conocimiento colectivo es más complejo y controvertido. En su interpretación más simple se puede afirmar que, cuando el conocimiento individual es compartido, se convierte en colectivo. El conocimiento colectivo es, desde esta perspectiva, el que mantienen en común un conjunto de componentes de la empresa. No obstante, existen otras interpretaciones más complejas sobre este tipo de conocimiento. Así, tiene una larga tradición, incluso en el seno de círculos filosóficos y sociológicos, el debate acerca de si efectivamente existe en la empresa un conocimiento colectivo como algo real y cualitativamente distinto de la mera agregación de los conocimientos individuales de sus componentes. Autores como H. A. Simon consideran que una organización solo “aprende” mediante la formación o aprendizaje de sus componentes individuales o mediante la entrada de nuevos miembros con conocimientos que no existían con anterioridad en su seno (Simon, H., A., 1991, p: 125). Otros, como S. G. Winter, consideran que existe un conocimiento que es atributo de la empresa como conjunto, como entidad organizada, y que no se puede equiparar con lo que una sola persona conoce, ni con una simple y mera agregación de los conocimientos de sus diversos componentes, yendo más allá de lo que es un mero conocimiento compartido (Winter, S., G., “Coase, la Competencia y la Corporación”, 1996, pp: 257-258-263).

⁶¹ El concepto de “dependencia de la senda” se utiliza para significar que los recursos y capacidades que en un momento concreto posee una empresa son el resultado de circunstancias históricas y experiencias idiosincrásicas irrepetibles y que, por ello, son el resultado del camino o la ‘senda’ que la empresa ha seguido a través del tiempo. Esta dependencia constituye un serio obstáculo para la imitación de los recursos y las capacidades entre empresas.

mercados no se encuentra en hacer frente de forma más efectiva al oportunismo, sino en la formación de una identidad colectiva a través de códigos, valores y lenguajes comunes. Las empresas son comunidades normativas que encarnan identidades compartidas, lo que genera importantes economías en términos de aprendizaje, comunicación, coordinación y transmisión del conocimiento tácito y colectivo.

- Segundo, la empresa existe porque las personas tienen una marcada preferencia por las comunidades morales y las identidades comunes que hacen posible. Así, la existencia de la empresa se explica también en términos de una preferencia profundamente arraigada en la naturaleza humana que no es el oportunismo y que parece tener más relación con necesidades de tipo social.

Se trata de una aproximación que considera que la empresa existe para intercambiar y crear algo positivo, el conocimiento, más que para evitar algo negativo, el oportunismo (Conner, K. R., 1991, p: 139). Autores como N. J. Foss y G. M. Hodgson están de acuerdo con la opinión de B. Kogut y U. Zander de que la transferencia y la creación de conocimientos se ve favorecida por la existencia de una identidad común, pero discrepan con la idea de que sea un rasgo distintivo exclusivo de la empresa y no de los mercados. Ambos autores consideran incluso que esta identidad puede estar más presente en redes tupidas de empresas que entre divisiones diferentes de una misma empresa, siempre que esta sea lo suficientemente grande (Foss, N., J., 1996, pp: 470-476). No queda claro por qué las empresas son indispensables para materializar comunidades morales e identidades compartidas⁶².

- De otra parte, K. Conner y C. Prahalad, que consideran que las limitaciones cognitivas del ser humano explican tanto el conocimiento tácito, con elevados costes de transmisión, como el que sea altamente improbable que dos individuos posean el mismo stock de conocimientos⁶³. Así, en un contexto de racionalidad limitada, personas

⁶² Como indica G. M. Hodgson "...La disminución de los problemas de interpretación, el cultivo de normas comunes, la reducción de los costes de comunicación y el desarrollo de ideas compartidas que facilitan la comprensión, pueden producirse también a través de mecanismos sociales en los mercados y en las redes de empresas... todo depende de la duración de los contactos sociales" (Hodgson, G., M., 2004, p: 413).

⁶³ "Un corolario de la racionalidad limitada es que dos individuos no poseen idéntico stock de conocimientos, debido a que las limitaciones cognitivas impiden a una persona pueda

completamente honestas es posible que estén en profundo desacuerdo acerca de cuál es el mejor curso de acción. Esta realidad puede dar lugar a costosos esfuerzos para convencer a la otra parte tanto de las bondades del análisis realizado como de lo adecuado de los conocimientos en los que tales análisis se basan. La conducta honesta, incluyendo la total revelación de datos relevantes, no garantiza que la verdad objetiva vaya a emerger y que vaya a ser reconocida fácilmente por todos, tal como parece presumir O. E. Williamson⁶⁴. Por esta razón, para K. Conner y C. Prahalad, la ausencia de oportunismo no tiene por qué excluir intensos desacuerdos o regateos y, por ello, importantes costes que podrían ser atenuados con la existencia de la empresa y, concretamente, a través de dos efectos que se consideran consustanciales a la relación de empleo.

- Primero, a través de lo que se denomina “efecto sustitución del conocimiento”. Para K. Conner y C. Prahalad en los contratos de mercado las partes conservan su derecho a actuar de acuerdo con sus propios conocimientos y no de acuerdo con los conocimientos de otros, como sucede en la relación de empleo. En la relación laboral la capacidad productiva del empleado se expande sin que sea necesario que absorba los conocimientos del empresario o del directivo⁶⁵. Como sostiene H. Demsetz, la virtud de la jerarquía radica en que la “dirección” sustituye a la “educación” o a la “formación”, es decir, sustituye a la propia transferencia de conocimientos. Desde esta perspectiva la empresa existe para evitar el costoso trámite de la transmisión del conocimiento (Conner, K., R., Prahalad, C. K. 1996, p: 486)⁶⁶.

absorber el conjunto de conocimientos y capacidades acumuladas por otra y viceversa. Así cada individuo posee experiencias o conocimientos que son, en alguna extensión, diferentes del de otro” (Conner, K., R., Prahalad, C. K. 1996, p: 482).

⁶⁴ G. M. Hodgson ha puesto de manifiesto las discrepancias y las distorsiones que se pueden producir como consecuencia de la racionalidad limitada en los procesos de percepción y de interpretación desde que el principal suministra una instrucción u orden hasta que el agente la ejecuta (Hodgson, G., M., 2004, pp: 406 y 407)

⁶⁵ “... en una organización de la actividad económica en forma de empresa, Y puede ser llamado a actuar sobre la base del conocimiento de Z antes de que Y lo internalice o incluso aunque Y nunca llegue a internalizarlo. Esto ocurre porque el contrato de empleo permite a Z dar directrices a Y. Por lo tanto Z puede requerir a Y actuar, dentro de los límites del contrato de empleo, de acuerdo con el juicio de Z, más que en conformidad con el del propio Y. La “sustitución de conocimiento” tiene lugar cuando Z indica a Y que haga algo que Y, basándose sobre su propio conocimiento y en el que ha conseguido absorber de Z, no haría.” (Conner, K., R., Prahalad, C. K. 1996, p: 485).

⁶⁶ J. A. Nickerson y T. R. Zenger han puesto de manifiesto la contradicción que supone el

- Segundo, a través de lo que se conoce como “efecto flexibilidad”. En virtud de este efecto el empresario puede aplazar, dentro de ciertos límites⁶⁷, las especificaciones de lo que debe hacer el trabajador a momentos sucesivos posteriores al de la firma del contrato. Este efecto cristaliza en la existencia de un poder residual de decisión que recae sobre la dirección de la empresa y que permite una adaptación constante a acontecimientos que no han sido explícitamente previstos en el contrato laboral, todo ello sin necesidad de nuevos contratos y, en muchos casos también, de nuevas negociaciones⁶⁸. Cuando la imprevisibilidad de los acontecimientos y las diferencias en la perspectiva de los agentes económicos pueden dar lugar a continuas y costosas renegociaciones acerca de los deberes y responsabilidades de las partes, la contratación laboral genera más economías que la mercantil.

Se trata de una aportación que ha sido criticada por asignar al contrato de empleo características esencialmente diferentes a las del contrato mercantil. Así, autores como N. J. Foss llegan a afirmar que no queda claro, en la exposición de K Conner y C. Prahalad, por qué a través de la contratación mercantil no se puede lograr el mismo grado de “sustitución del conocimiento” y de “flexibilidad” que a través del contrato de empleo. En opinión de N. J. Foss resulta perfectamente posible que tres agentes económicos, X, Y y Z, manteniendo relaciones de mercado, acuerden que los dos primeros seguirán las recomendaciones o instrucciones del tercero, ahora y en el futuro. Se estaría en presencia, en este último caso, de una organización a través del mercado que permitiría materia-

hecho de que, en ocasiones, la empresa sea interpretada como un mecanismo para que la “dirección” sustituya a la “formación” es decir, para evitar la transferencia de conocimientos (caso de K. R. Conner y C. K. Prahalad), y en otras como un mecanismo que facilita esta misma transmisión, mediante el logro de una identidad, unos valores y un lenguaje compartido (caso de B Kogut y U. Zander) (Nickerson, J., A., Zenger, T., R., 2004, pp: 626-627).

⁶⁷ Los sistemas de clasificación profesional nacen precisamente con el objetivo de dar mayor concreción a estos límites y, de esta forma, defender a los trabajadores de la excesiva indeterminación de lo que puede ser exigido por el empresario a cambio de la retribución. Como afirman G. P. Cella y B. Manghi, se considera que una de las razones por las que surge el fenómeno de la de la calificación profesional es defender a los trabajadores contra el uso indiferenciado de la fuerza de trabajo por parte del empresario (Cella, G., P., Manghi, B., 1972, p: 79).

⁶⁸ Abundando en este argumento V. Chassagnon señala: “La autoridad es la esencia de la empresa. En un mundo de contratos incompletos sujetos a renegociación posterior, la empresa como institución tiene gran importancia. La autoridad completa los contratos... La teoría de los contratos incompletos comparte la idea de que la autoridad es la principal diferencia ontológica entre el mercado y la empresa” (Chassagnon, V., 2009, p: 5).

lizar los dos efectos comentados (Foss, N., J., 1996, p: 521), y que se suponen exclusivos de una relación de empleo⁶⁹.

6. LA LIBERTAD CONTRACTUAL

Para O. E. Williamson el mercado es un ámbito en el que las interacciones humanas se desarrollan sin coerción. Ahora bien, mientras que en el mercado reina la libertad, en la empresa lo hace la autoridad del empresario, porque el empleado hace uso de su libertad en el mercado para renunciar a ella, dentro de ciertos límites, en el seno de la empresa. Así, en la relación de empleo se produce una “subordinación voluntaria” (Williamson, O., E., 1975, p: xv), siendo la “empresa coasiana” el fruto de la libertad contractual⁷⁰. No obstante, para profundizar en esta suposición⁷¹, merece la pena reflexionar sobre las posibles razones por las que el trabajador firma el contrato de empleo y se somete a la autoridad del empresario.

Una posible respuesta podría ser que el trabajador prefiere trabajar por cuenta ajena a trabajar por cuenta propia para, entre otras razones, no incurrir en riesgos para los que no está preparado, ni desea. Sin embargo, han sido muchos los autores que, desde perspectivas muy diferentes, han considerado que la mayoría de las personas tienen una clara preferencia por el trabajo por cuenta

⁶⁹ El enfoque de K Conner y C. Prahalad considera implícitamente que, como los contratos son lo que son y no lo que las partes dicen que son, si un contrato mercantil produce los dos efectos mencionados sería laboral y no mercantil. Como afirma E. L. Khalil, si el contrato de trabajo deja de ser considerado como algo sustancialmente diferente del contrato mercantil, la dicotomía mercado-jerarquía desaparece por completo (Khalil, E., L., 1997, p: 528). No deja de sorprender que una diferenciación tan cargada de significación económica, como es la que existe entre la empresa y el mercado, quede en última instancia supeditada, al menos para ciertos autores, a un criterio de naturaleza jurídica.

⁷⁰ Hay que tener presente que O. E. Williamson está pensando en una “empresa coasiana” que se forma como alternativa a la producción a través del mercado, es decir, a través del acuerdo entre o con trabajadores que ya trabajan por cuenta propia. De esta forma el problema de la falta de libertad contractual queda si no soslayado sí considerablemente atenuado. O. E. Williamson no parece pensar en una “empresa coasiana” que se forma mediante la contratación laboral, por parte de un emprendedor, de trabajadores que pueden estar trabajando por cuenta propia o que pueden encontrarse en desempleo.

⁷¹ Cuando se afirma que la empresa no es más que un sistema de relaciones contractuales entre propietarios de recursos productivos (Fama, E., F., 1980, p: 289), se está queriendo indicar que la empresa es un equipo o una coalición voluntaria de individuos y, en algunos casos, también que la diferencia entre la empresa y el mercado es una diferencia de grado y no de clase.

propia⁷². Aunque se admita este último punto de vista, existe todavía la posibilidad, tal como señala R. Coase, de que los trabajadores estén dispuestos a trabajar por cuenta ajena porque ello les permite obtener una renta superior que compensa sus preferencias por el trabajo por cuenta propia. Dos aportaciones destacan especialmente a la hora de argumentar a través de esta vía en favor de la “subordinación voluntaria”:

- De una parte, se encuentra la aportación de A. Alchian y H. Demsetz, que enfatiza el interés de los trabajadores por la existencia de un valorador especializado que realice una estimación “subjetiva”⁷³ del desempeño de cada trabajador, en aquellos casos en los que la producción o la tecnología de equipo impiden conocer de forma objetiva el *output* individual. La meta de este valorador especializado, que no es otro que el empresario, consiste en evitar que los trabajadores desarrollen conductas oportunistas. Cuando lo único que se puede controlar de forma objetiva es el *output* grupal, los beneficios del oportunismo, en forma de bajo rendimiento, tienen un carácter individual, mientras que sus costes se reparten entre todos. La motivación del valorador para realizar adecuadamente su

⁷² Así, R. Coase, en su artículo inicial sobre la “Naturaleza de la Empresa”, hace referencia al énfasis que normalmente se da a la ventaja de ‘ser uno su propio patrón’. Por su parte, K. Marx señala: “Allí donde la tierra es muy barata y todos los hombres son libres, donde todo el mundo puede, si lo desea, obtener un pedazo de tierra para sí, el trabajo no sólo es muy caro, por lo que a la participación del obrero en su producto se refiere, sino que la dificultad está en obtener trabajo combinado a algún precio” (Marx, K., 1973, Vol. I, p: 653). Por su parte, S. Marglin ofrece muchos indicios acerca de las preferencias de los trabajadores por la libertad, la autonomía y el trabajo a domicilio frente al trabajo en las fábricas. Según este autor la teoría neoclásica considera que ninguna imposición legal obligaba a los trabajadores a trabajar en las fábricas, por lo que su extensión ilustra una clara preferencia de los trabajadores por el modo de organización y de remuneración propios de la fábrica. Sin embargo, S Marglin considera que está “... demostrado que allí donde era posible, los obreros se marchaban de la fábrica y se dirigían en masa hacia otros empleos. Tejer a domicilio era una de las pocas soluciones alternativas – quizá la única importante - al trabajo en la fábrica para los que carecían de oficio. Y pese al nivel extremadamente bajo de los salarios, unos doscientos cincuenta mil tejedores de algodón a domicilio subsistieron a principios del siglo XIX. El que ese número de tejedores se mantuviera largo tiempo a pesar de las muertes y de la emigración, prueba que ese oficio continuaba haciendo nuevos adeptos” (Marglin, S., 1974, pp: 96-97). No obstante, J. S. Cohen señala que el argumento de S. Marglin resulta forzado al considerar que los tejedores no tuvieron en realidad opción alguna, ya que eran los empresarios los que estaban interesados en que al menos una parte de la producción se llevara a cabo en los domicilios y por cuenta propia (Cohen, J., S., 1981, p: 32).

⁷³ Se denomina “subjetiva” porque el juicio del evaluador tiene un peso considerable en la valoración realizada, al estar basada en la observación del esfuerzo productivo y no en la medida de un *output* o de un resultado tangible.

labor radica en ser el acreedor residual de la empresa, es decir, el agente económico con derecho a apropiarse de las rentas resultantes una vez que todas las obligaciones legales y contractuales han sido satisfechas. El interés de los trabajadores en la existencia de este valorador radica en que evita, o al menos mitiga, una conducta oportunista que perjudica la productividad del equipo y que termina afectando negativamente a las rentas presentes o futuras de cada uno de sus componentes. Desde esta perspectiva se considera que los trabajadores estarían dispuestos, no solo a contratar voluntariamente “con” sino incluso a contratar “al” empresario para el desarrollo de esta labor que impide o limita el oportunismo en beneficio del colectivo⁷⁴.

- De otra parte, se encuentra la aportación de G. Clark. Para este autor la “subordinación voluntaria” tiene su origen en la falta de voluntad y autocontrol por parte del trabajador. Desde esta perspectiva se considera que la disciplina de la fábrica fue aceptada porque los trabajadores eran incapaces de responder de manera apropiada a los incentivos propios del mercado y del *putting-out system*, que les otorgaban una mayor libertad en el ámbito laboral. Como los trabajadores no eran capaces de lograr sin coerción la combinación de salario y esfuerzo que maximizaba su nivel de satisfacción, por carecer del autocontrol necesario para obtener mayores ganancias por ellos mismos, contratan con el empresario para que les obligue a trabajar con más intensidad (Clark, G., 1994, p: 128). A mitad del siglo XIX, trabajando bajo la férrea autoridad del empresario, el trabajador obtenía un “premio de rechazo” que G. Clark estima que se situaba entre un 56 y un 66 por ciento por encima del salario medio de los trabajadores que no estaban sometidos a esta autoridad. Desde esta perspectiva

⁷⁴ En 1972, A. Alchian y H. Demsetz argumentan que una tecnología o producción en equipo, que impide conocer la productividad objetiva de cada trabajador concreto del grupo, unida a la proclividad humana al oportunismo, constituye la razón última que justifica la existencia de la institución empresarial y su superioridad desde la óptica de la eficiencia (Alchian A., A., Demsetz, H., 1972, pp: 777-778). No obstante, O. E. Williamson señala a este respecto que, aunque la producción en equipo pueda en ocasiones encontrarse en el origen de la empresa, se trata de una forma de trabajo menos frecuente de lo que comúnmente se cree, existiendo muchas empresas que no adoptan esta tecnología (Williamson, O., E., 1975, pp: 50-61). La teoría de A. Alchian y H. Demsetz no resulta tampoco lo suficientemente general a los ojos de M. C. Jensen y W.H. Meckling, por considerar que explica solamente una tipología limitada de empresas, aquellas que se encuentran basadas en la producción en equipo. De aquí que propongan una teoría más general basada sobre la relación entre principal y agente (Jensen, M., C., Meckling, W., H., 1976, pp: 310-311). De otra parte, otros autores opinan que se trata de una aproximación que explica más la existencia del empresario o acreedor residual que la existencia de la propia empresa.

la disciplina de la fábrica era coercitiva porque forzaba al trabajador a hacer lo que no era capaz de hacer por sí solo, pero no era coercitiva porque en modo alguno se veía forzado a aceptarla. Según G. Clark, los trabajadores entraron voluntariamente al servicio de la empresa a pesar de sus aspectos negativos y fueron recompensados a cambio con elevados salarios (Clark, G., 1994, p: 160).

No cabe duda de que en la esfera de la circulación, al contrario de lo que suele suceder en la esfera de la producción, existe una mayor apariencia de libertad, ya que el trabajador y el empleador se encuentran en el mercado (de trabajo) con iguales derechos⁷⁵. Sin embargo, desde la óptica del pensamiento de tradición marxista, se considera, en divergencia con los puntos de vista anteriores, que la esencia subyace en la apariencia, poniendo en cuestión que la empresa sea el resultado de la libertad contractual. Pero si el trabajador no firma voluntariamente el contrato de empleo y no se somete a la autoridad del empresario de manera voluntaria, ¿qué le obliga?

En el sistema capitalista los individuos se diferencian en el mercado, entre otras cuestiones relevantes, por su poder de compra⁷⁶. Son estas diferencias, que a primera vista no suponen un poder inmediato sobre otras personas, las que dan lugar a que unas puedan comprar fuerza de trabajo mientras que otras no, adquiriendo las primeras, mediante esta compra, un tipo específico de poder sobre las segundas, esta vez en el seno de la empresa, al que se denomina autoridad. De este modo el poder de compra en el mercado alimenta la relación de empleo que se observa dentro de la empresa⁷⁷. La pregunta que surge de forma inmediata,

⁷⁵ K. Marx lo expresaba en los siguientes términos: “La órbita de la circulación o del cambio de mercancías, dentro de cuyas fronteras se desarrolla la compra y venta de la fuerza de trabajo era, en realidad, el verdadero paraíso de los derechos del hombre. Dentro de estos linderos, solo reinan la libertad, la igualdad, la propiedad y Bentham. La libertad, pues el comprador y el vendedor de una mercancía, v. gr. de la fuerza de trabajo, no obedecen a más ley que la de su libre voluntad. Contratan como hombres libres e iguales ante la ley...” (Marx, K., 1973, Vol. I, pp: 128-129).

⁷⁶ Se trata de un poder diferente del que anteriormente se ha denominado “poder de mercado”, aunque a veces sea posible establecer relaciones entre ambos.

⁷⁷ “En un mercado ideal en el que no existe ‘sesgo de poder’, los agentes entrecruzan transacciones según una relación jurídica de igualdad. Las decisiones respecto de las oportunidades del mercado son dictadas únicamente por las motivaciones particulares de los agentes; no existen directrices o mandatos.... Sin embargo, en el seno de la empresa los agentes actúan como superior y subordinado, no como iguales, aunque la igualdad jurídica quede asegurada por el derecho a abandonar la relación, y la igualdad civil no resulte afectada por la relación específica que se produce en la fábrica” (Putterman, L., “La Naturaleza Económica de la Empresa; Perspectiva General”, 1994, p: 17).

objeto de un intenso debate, es por qué en un determinado momento de la historia unas personas tienen poder de compra, adquisición o actuación en el mercado y otras no⁷⁸. Mientras que algunos autores encuentran la razón última de esta desigualdad en las diferencias individuales en las capacidades, aptitudes y actitudes, otros consideran que ha sido el resultado de un proceso histórico cargado de conflictos e incluso de violencia⁷⁹.

Desprovisto del poder de compra, el carácter voluntario de la subordinación del trabajador que señala O. E. Williamson se torna problemático. Se podría alegar que el trabajador siempre tendría la alternativa del *putting-out system* que, como ha mostrado S. R. H. Jones, coexiste con la fábrica durante un largo periodo (Jones, S., R., H., 1983, p: 66) o del trabajo completamente autónomo. Sin embargo, ambas posibilidades resultan controvertidas:

- En lo relativo al *putting-out system*, J. Mokyr señala que la incorporación de los trabajadores a la fábrica, dado que supuso un deterioro de su bienestar, solamente se podía lograr a través de un incremento de los salarios reales, ya que siempre disponían de la alternativa de la pequeña industria doméstica. Así, el empresario, en un primer momento, ofrecía a los trabajadores, además de salarios superiores, una serie de compensaciones (viviendas, educación, ganado, etc.) para lograr su incorporación a las fábricas. Sin embargo, con el paso del tiempo esto fue innecesario. La mayor productividad de las fábricas dio lugar a una reducción de los

⁷⁸ “Para convertir el dinero en capital, el poseedor del dinero tiene, pues, que encontrarse en el mercado, entre las mercancías, con el obrero libre; libre en un doble sentido, pues de una parte ha de poder disponer libremente de su fuerza de trabajo como de su propia mercancía, y, de otra parte, no ha de tener otras mercancías que ofrecer en venta; ha de hallarse pues, suelto, escotero y libre de todos los objetos necesarios para realizar por cuenta propia su fuerza de trabajo” (Marx, K., 1973, Vol. I, p: 122).

⁷⁹ Así, por ejemplo, S Hymer señala: “En un primer momento el capital se alió con el poder central de los soberanos en contra de las clases feudales. Dicha alianza ayudó mediante relaciones muy complejas, a que parte de la población abandonara las tareas agrícolas y se convirtiera en fuerza de trabajo libre, susceptible de ser contratada en las ciudades. De este modo, dicha población quedó libre de encadenamientos respecto a la propiedad. Y ello, en un doble sentido: por una parte, se liberó de las ataduras feudales sobre su tiempo de trabajo y, por otra, no tenía ningún tipo de propiedad y, por tanto, no disponía de otra alternativa que ofrecer su fuerza de trabajo a otros” (Hymer S., 1982, pp: 146-147). K. Marx analiza el proceso y las circunstancias históricas que dan lugar a que unas personas posean dinero o mercancías mientras que otras carezca de todo aquello que no sea la venta de su propia fuerza de trabajo para lograr su supervivencia y la de su familia. El Capítulo XIV del Tomo I de “El Capital” está dedicado al estudio del proceso de acumulación primitiva y del divorcio del trabajador de los medios de producción.

precios de los productos con la que no pudo competir la industria doméstica, viéndose los trabajadores obligados a emigrar o a aceptar las ofertas cada vez menos generosas de los empresarios (Mokyr, J., 2001, pp: 9 y 10).

- En lo relativo al trabajo completamente autónomo la ausencia de poder de compra supone también un serio inconveniente. Como afirma K. Marx: “Para poder vender mercancías distintas de su fuerza de trabajo, el hombre necesita poseer, evidentemente, medios de producción, materias primas, instrumentos de trabajo, etc. No puede hacer botas sin cuero. Además, necesita medios de vida. Nadie por muy optimista que sea puede vivir de los productos del porvenir, ni por tanto de valores de uso aún no producidos por completo y, desde el día que pisa la escena de la tierra, el hombre consume antes de poder producir y mientras produce” (Marx, K., 1973, Vol. I, p: 121).

Por estas razones, la alternativa que en la mayor parte de los casos tiene el trabajador a la venta de su fuerza de trabajo no es el trabajo por cuenta propia, sino el desempleo⁸⁰. Es cierto que los que no tienen poder de adquisición o de compra pueden conservar, en función de la situación del mercado de trabajo, la libertad de contratar con tal o cual empresario o la de pertenecer a tal o cual empresa⁸¹, pero esta libertad se reduce sustancialmente cuando la decisión es si trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia.

⁸⁰ “El trabajador va a la fábrica sin otra cosa que vender que su esfuerzo físico, y sin más alternativa que presentarse allí” (Galbraith, J., K., 1993, p: 148). Como indica C. N. Pitelis, no hay evidencias de que la relación de empleo sea el resultado de un proceso contractual (Pitelis, C., N., 1998, p: 1006).

⁸¹ Por esta razón K. Marx afirmaba que el trabajador no pertenece a un capitalista concreto, pero sí a la clase capitalista en su conjunto, señalando al respecto: “El obrero, en cuanto quiera, puede dejar al capitalista a quien se ha alquilado, y el capitalista le despide cuando se le antoja... Pero el obrero, cuya única fuente de ingresos es la venta de su fuerza de trabajo, no puede desprenderse de toda la clase de los compradores, es decir, de la clase de los capitalistas, sin renunciar a su existencia. No pertenece a tal o cual capitalista, sino a la clase capitalista en conjunto, y es incumbencia suya encontrar quien le quiera, es decir, encontrar dentro de esa clase capitalista un comprador” (Marx, K., Engels, F. 1975, p: 76). G. Palermo considera que entre la coerción absoluta y la libertad absoluta existe una amplia gama de situaciones intermedias. Cuando un ladrón asalta en plena calle a un ciudadano y le conmina a que decida entre entregarle “la bolsa o la vida”, le está dando plena libertad de elección entre dos alternativas, pero difícilmente se podría afirmar que el ciudadano atracado está decidiendo libremente (Palermo, G., 2000, p: 582).

7. EL PRINCIPIO DE EFICIENCIA

Como se ha podido observar, tras el principio de la libertad contractual late en muchos casos el de eficiencia, por ser el que permite sostener la hipótesis de las mayores ganancias del trabajador en la empresa frente a otras posibles alternativas⁸². Para O. E. Williamson, cuando las relaciones humanas se desarrollan en libertad, el cambio institucional se encuentra guiado por el principio de eficiencia⁸³. Esta suposición plantea, al menos, dos importantes debates. El primero consiste en determinar si verdaderamente el principio de eficiencia constituye el auténtico motor del cambio que explica el nacimiento de la “empresa coasiana”. El segundo, dando por supuesto que así sea, plantea el problema de determinar cómo opera realmente este principio.

- **El debate sobre la eficiencia como motor del cambio: S. Marglin frente a O. E. Williamson.** Para los denominados economistas radicales la empresa prevalece por razones de poder y beneficio del capitalista, sin tener que ser forzosamente más eficiente que otras formas alternativas de organizar las actividades de producción. Autores como S. Marglin, K. Stone (Stone, K., 1974), S. Bowles y H. Gintis (Bowles, S., Gintis, H., 1981), consideran que la relación de autoridad no surge por razones de eficiencia y productividad sino por razones de carácter político-prácticas y de control que no fueron suficientemente desarrolladas por K. Marx. Para justificar esta posición doctrinal, el primero de los autores mencionados analiza, de una parte, las razones de la división horizontal del trabajo y, de otra, explica las razones de la transición del *putting-out system* a la fábrica. Con respecto a la primera cuestión, los puntos más relevantes de la aportación de S. Marglin son los siguientes:

- En primer lugar, cuestiona muchos de los beneficios que A. Smith vinculó a la división horizontal del trabajo y a la especialización en el seno de las unidades productivas⁸⁴. Cuestiona, sobre todo, los beneficios relativos al aumento de la habilidad del trabajador y al ahorro de tiempo por no tener que cambiar de tarea con tanta frecuencia.

⁸² “Desde la perspectiva de R. Coase, el agente se muestra de acuerdo en trabajar voluntariamente bajo la autoridad del principal porque espera obtener unas ganancias superiores como consecuencia de la mayor eficiencia de la jerarquía” (Pitelis, C., N., 1998, p: 1002).

⁸³ “...el que un conjunto de transacciones deba ejecutarse a través de los mercados o dentro de una empresa depende de la eficiencia relativa de cada modelo” (Williamson, O., E., 1975, p: 8).

⁸⁴ Como afirma D. S. Landes, A. Smith centra su análisis en la especialización intra-

- De una parte, con respecto al aumento de la habilidad del trabajador que genera la especialización (la práctica genera la perfección), hay que indicar que es el único argumento de A. Smith al que S. Marglin le otorga cierta relevancia, pero solo cuando el trabajo comporta un aprendizaje prolongado y costoso⁸⁵. Además, refuerza su razonamiento con la mención de una serie de casos históricos en los que por necesidades bélicas los hombres tuvieron que marchar al frente, y tanto las mujeres como los niños aprendieron en pocos días a desarrollar las actividades especializadas que antes realizaban los primeros⁸⁶.

- De otra parte, en lo relativo al ahorro de tiempo por no tener que cambiar de tarea con tanta frecuencia, S. Marglin indica que es cierto que la división del trabajo supone un ahorro de tiempo, pero ello no tiene por qué suponer necesariamente especialización. El argumento de que se economiza tiempo, al no tener que pasar de una tarea a otra, lo desacredita señalando que el trabajador puede, en vez de pasar inmediatamente de una tarea a otra, dedicar un tiempo prolongado de forma continua a cada una de ellas de forma sucesiva (por ejemplo, haciendo referencia a la industria textil, primero a hilar, después a tejer, a abatanar, a teñir,...)⁸⁷. Lo que late en esta observación de S. Marglin es la diferencia que existe entre división del trabajo y especialización, diferencia que queda a veces oscurecida por

ocupacional y elige como ejemplo una fábrica de alfileres, no centra su análisis en la división social u ocupacional del trabajo (Landes, D., S., 1986, p: 586).

⁸⁵ “Se admitirían sin dificultad (las ventajas de la división del trabajo) si A. Smith hablara de músicos, bailarines o cirujanos, o incluso si hablara de la división del trabajo entre fabricantes de alfileres y fabricante de paños. Ahora bien, no habla de nada de esto, sino simplemente de la división parcelaria de actividades industriales banales en diferentes especialidades” (Marglin, S., 1974, pp: 66-68)

⁸⁶ D. S. Landes utiliza una lógica empresarial para objetar el razonamiento de S. Marglin, señalando que es precisamente porque las tareas una vez simplificadas se pueden aprender en poco tiempo por lo que merece la pena al emprendedor reducirlas a sus formas elementales (Landes, D., S., 1986, p: 591-592). Esta simplificación permite, primero, contratar a una fuerza de trabajo poco cualificada a la que se puede pagar salarios reducidos, segundo, formar a los trabajadores en nuevos métodos y hábitos de trabajo. Esto último no es una cuestión intrascendente cuando trabajadores experimentados se resisten a la adopción de cambios en los métodos de producción (Landes, D., S., 1986, p: 592. Cita 24).

⁸⁷ “Decididamente es difícil obtener de la industria de alfileres una justificación, cualquiera que sea, de la especialización rigurosa de los obreros. Al contrario, hubiera sido técnicamente posible sin especialización reducir el tiempo de acomodación. Un artesano, con su mujer y sus hijos, hubiera podido pasar de un trabajo a otro, desenrollar suficiente alambre para un centenar o un millar de alfileres, luego enderezarlo, cortar la punta, etc., aprovechando así las ventajas de una división de todo el proceso de producción en tareas sucesivas” (Marglin, S., 1974, pp: 69-70).

las estrechas relaciones que realmente existen entre ambos conceptos. La división del trabajo hace referencia a la organización de las actividades productivas, mientras que la especialización es una característica del trabajador. Como muestran los estudios realizados en las sociedades primitivas y como muestra la implantación de técnicas más modernas de rotación de tareas, puede existir una intensa división del trabajo con una escasa o reducida especialización de los trabajadores⁸⁸.

Es interesante mencionar que el concepto de eficiencia que utiliza S. Marglin es de carácter tecnológico, ya que viene determinado por una relación entre los *outputs* y los *inputs*. Su singularidad radica en que el *input* trabajo no se computa con base en los costes, sino con base en la cantidad suministrada de recurso trabajo, es decir, las horas de trabajo y la intensidad del trabajo durante esas horas. Se trata de un criterio de eficiencia quizás más genuino, pero diferente del que utiliza el empresario basado en la reducción de costes y la certeza del *output* (Landes, D., S., 1986, p: 594).

- En segundo lugar, descartado el objetivo de la eficiencia, S. Marglin argumenta que la división horizontal del trabajo tiene como metas fundamentales dividir y debilitar a los trabajadores como fuerza política⁸⁹, en el mercado de trabajo⁹⁰ y, sobre todo, hacer indispensable la

⁸⁸ D. S. Landes utiliza de nuevo una lógica empresarial para discrepar de S. Marglin al enfatizar las ventajas que en términos de costes laborales supone la división del trabajo en tareas con diverso grado de complejidad. Es esta diversidad la que permite a los empresarios seleccionar a los trabajadores de acuerdo con sus capacidades, sin pagar más de lo requerido en cada caso (Landes, D., S., 1986, p: 588). Este mismo autor considera que, aunque un trabajador cualificado pudiera llevar a cabo todas las tareas del proceso de producción, desde la preparación hasta la terminación, ninguno haría las tareas más simples si puede recibir ayuda de otros trabajadores no cualificados, evitando con ello una considerable pérdida de tiempo y experiencia: "... la especulación de que los trabajadores cualificados podían reducir su tiempo de preparación mediante una ordenación secuencial de la tareas es pura fantasía, -... podrían pero no querían" (Landes, D., S., 1986, p: 591).

⁸⁹ Lo cual no es más que una manifestación de la táctica maquiavélica de *divide et impera*. "La organización jerárquica de la producción y la fragmentación de las tareas divide a los obreros en diferentes niveles, poniéndolos a unos contra otros,... Todo esto debilita la solidaridad (y, por tanto, limita el poder del grupo) de los obreros y sirve para convencerlos, a través de sus actividades diarias, de su incapacidad personal para controlar, o incluso para convencerles de la imposibilidad técnica de dicho control" (Bowles, S., Gintis, H., 1981, p: 111).

⁹⁰ La especialización vinculada a la división horizontal del trabajo aumenta la oferta de trabajo asalariado ya que desconocer el proceso de trabajo en su conjunto impide o dificulta operar

función del empresario como coordinador de la producción (Marglin, S., 1974, p: 70). Para que su tarea sea necesaria y para asegurar una recompensa lucrativa por ella, el empresario impone una forma de organización que lo convierte en algo esencial, ya que ser exclusivamente un rentista que aporta capital lo haría excesivamente vulnerable a la expropiación (Marglin, S., 1984, p: 150)⁹¹.

Con respecto al tránsito del *putting-out system* a la fábrica, S. Marglin considera que la razón fundamental⁹² radica en el deseo del empresario de obtener un mayor control sobre el proceso de trabajo. Concretamente, las mayores posibilidades de vigilancia directa y disciplina que comporta la fábrica tuvo, entre otras consecuencias, una que merece la pena destacar especialmente: suprime la libertad del trabajador para materializar la oferta de trabajo que considere, en cada momento, adecuada a sus intereses o deseos, tanto en términos de horas como de intensidad.

- Primero, desaparece la libertad del trabajador, propia del trabajo a domicilio, de decidir el número y sobre todo la distribución de las horas de trabajo. La empresa capitalista, con sus horarios rígidos, pone al trabajador ante la disyuntiva de “lo toma o lo deja”, sabiendo que si lo deja puede ocurrir que no encuentre trabajo o que encuentre otro cuyos hora-

por cuenta propia. “He aquí uno que, en una época apenas posterior al *putting-out system*, defiende abiertamente la especialización como forma de dominación: se trata de Henry Ashworth Jr... En su diario alaba a un competidor por no permitir a ninguno de sus empleados, ni siquiera a su director mezclar el algodón; añade que su director, Henry Hargeaves, desconoce totalmente las mezclas y el coste del algodón, a fin de que nunca pueda despojarle de sus negocios; cada vigilante tiene asignado un trabajo completamente separado del de los otros y nadie, salvo él mismo sabe exactamente lo que se hace en conjunto”. Citado por S. Marglin, (Marglin, S., 1974, p: 72). “En realidad, el carácter distintivo del *putting-out system*, era una especialización tan parcelaria que impedía al obrero aprovechar el mercado relativamente amplio (¡competitivo!) que existía para los productos, y le obligaba a ofrecerse en un mercado muy estrecho de un subproducto que, en una zona geográfica dada, podían controlar un reducido número de fabricantes” (Marglin, S., 1974, p: 91).

⁹¹ En palabras de D. S. Landes: “Marglin recurre a la historia para argumentar que el empresario, que no añade nada a la eficiencia técnica, hizo uso de la división del trabajo y de la especialización para imponerse como jefe, creando de esta manera un rol tan artificial como improductivo” (Landes, D., S., 1986, p: 585).

⁹² Como ya ha sido indicado, S. Marglin otorga también una considerable importancia en el tránsito del *putting-out system* a la fábrica a la reducción de las conductas oportunistas relacionadas con el fraude de los trabajadores. No obstante, hay que tener presente que para O. E. Williamson prevenir este tipo de conducta se encuentra directamente relacionado con la eficiencia, ya que supone eliminar los costes asociados con ella.

rios no sean sustancialmente diferentes. La disyuntiva es: el horario y la jornada ofertada por los empresarios o el paro. Como acertadamente indica S. Marglin, no deja de sorprender que el análisis micro-económico convencional explique la oferta de trabajo individual con base en las curvas de indiferencia entre numerario y ocio y con base en la recta de ingresos del trabajo. Este análisis da por supuesto que el trabajador puede decidir, en todo momento, cómo distribuye su tiempo de vigilia entre el ocio y el trabajo⁹³. La realidad es bien diferente ya que, salvo en contados trabajos, el empresario fija al trabajador el tiempo de trabajo y de ocio, teniendo este la libertad, siempre relativa, de aceptarlo o no.

- Segundo, la vigilancia directa y la disciplina que posibilita el trabajar bajo “un solo techo” permite la intensificación del trabajo, es decir, el desarrollo de jornadas menos “porosas” y más intensas en lo que se refiere al desarrollo de la actividad laboral. La disciplina permite al empresario la extracción de más trabajo por unidad de salario⁹⁴.

⁹³ “Es muy curioso que la aplicación del modelo de curva de indiferencia a uno de los problemas fundamentales de elección económica suponga una premisa que es incompatible con el capitalismo. Para que se pueda aplicar el modelo de curva de indiferencia a la decisión de si consumir bienes o disfrutar del ocio, es preciso que el obrero tenga el control de sus tiempos de trabajo” (Marglin, S., 1974, p: 92, cita 92). “En otras palabras, si los obreros optaban por trabajar menos cuando los salarios aumentaban (prevalciendo el efecto renta sobre el efecto sustitución) daban pruebas de indisciplina. En palabras más neutras se puede decir que la pereza traducía simplemente una preferencia hacia el ocio. Lejos de ser un comportamiento económico poco racional, una curva de oferta de trabajo individual de pendiente negativa constituye un fenómeno de lo más natural cuando el obrero controla su oferta de trabajo” (Marglin, S., 1974, p: 92). S. Marglin afirma: “El éxito del capitalismo pre fabril contenía el germen de su propia transformación. Cuando el comercio interior y exterior de Gran Bretaña se expandió, los salarios aumentaron y los trabajadores se mostraron dispuestos a cambiar una parte de sus ganancias por un mayor tiempo de ocio. Por razonable que esta reacción pueda parecer no ayudaba al empresario capitalista a avanzar en aquellos momentos. El capitalista no aceptó sin reaccionar el funcionamiento de la mano invisible” (Marglin, S., 1974, p: 93). “Su primer recurso era la ley.... Pero se puso de manifiesto que era necesaria una acción más directa. La salvación del capitalista consistía en fijar él mismo las partes respectivas de trabajo y de tiempo libre. El interés del capitalista exigía que el obrero no tuviese otra opción que someterse al patrono o no encontrar trabajo; la fábrica no le dejaría otra salida” (Marglin, S., 1974, p: 93).

⁹⁴ J. S. Cohen considera que existen pruebas abrumadoras de que con la fábrica la velocidad del trabajo se intensificó, especialmente a medida que los empresarios y sus cuadros mejoraron sus capacidades en la gestión de la fuerza de trabajo (Cohen, J., S., 1981, p: 30). “La disciplina de la fábrica fue diseñada para forzar a los trabajadores a hacer más de lo que ellos podían hacer libremente si ellos hubieran mantenido el control sobre las horas y sobre la intensidad de trabajo” (Clark, G., 1994, p: 129).

La duda que surge como consecuencia de la argumentación de S. Marglin⁹⁵ es por qué en ese preciso lugar y momento histórico, Gran Bretaña a mitad del siglo XVIII, deciden los emprendedores que la fábrica comience a desplazar al *putting-out system*⁹⁶.

La respuesta de O. E. Williamson, al análisis de los economistas radicales, en general, y de S. Marglin, en particular, fue comparar desde la óptica de la eficiencia en materia de costes de transacción a la relación de autoridad, con el *putting-out system* y con otras formas de organización de las actividades económicas de producción, tales como la “contratación interna” o *marchandage* y el “grupo de compañeros”⁹⁷, entre otras⁹⁸.

Mediante el recurso metodológico *ceteris paribus* (Williamson, O., E., 1980, p: 12) y con base en una serie de supuestos, que tienen como objetivo centrar la atención en el mayor grado posible en los costes de transacción, O. E. Williamson establece comparaciones entre los diversos modos de organización. Para ello toma en consideración once factores de eficiencia y puntúa los diferentes modos con “0” o “1” en cada uno de estos factores⁹⁹.

⁹⁵ Argumentación a la que S. R. H. Jones no duda en calificar como generalizaciones vagas y mal fundadas (Jones, S., R., H., 1982, p: 121) y que D. S. Landes considera que tiene como base una lectura errónea de la historia de carácter esencialmente ideológico (Landes, D., S., 1986, p: 585).

⁹⁶ Como indica J. Mokyr el tránsito del trabajo en el domicilio a la producción centralizada durante la Revolución Industrial fue gradual pero incesante (Mokyr, J. 2001, p: 5).

⁹⁷ El “grupo de compañeros”, denominado también “organización entre iguales” o “grupo de colegas”, se caracteriza, de acuerdo con O. E. Williamson, por la propiedad común de los medios de producción y de los inventarios, por la toma democrática de decisiones, por retribuir a sus componentes de acuerdo con la productividad media del grupo y por no existir un agente central de contratación. Además, en el “grupo de compañeros” los trabajadores pueden rotar entre puestos o estaciones de trabajo o bien especializarse (Williamson, O. E. 1980, p: 16). O. E. Williamson considera compatible con la toma democrática de decisiones tanto la discusión y la toma de decisiones del grupo en pleno, como la existencia de líderes temporales que con carácter rotatorio tomen las decisiones de índole operativa, ya que las de carácter estratégico siempre se reservan al grupo en pleno. Este mismo autor considera que la forma de “organización interna” más sencilla y que aparece primero (se supone que históricamente) es el “grupo de compañeros” (Williamson, O., E., 1975, p: 41).

⁹⁸ Se puede afirmar que para responder a los economistas radicales, O. E. Williamson adopta un punto de vista menos abstracto y más cercano a la realidad histórica que en su explicación inicial acerca de las razones de la existencia de la “organización interna” y de la “empresa coasiana”.

⁹⁹ Los once criterios de eficiencia contemplados por O. E. Williamson son los siguientes:
- Criterios relacionados con el flujo del producto: gastos de transporte, inventarios de amortiguación y pérdidas que se producen entre las diversas fases del proceso de producción.

En la valoración realizada por O. E. Williamson, mientras que la relación de autoridad obtiene una puntuación de nueve, el *putting-out system* obtiene tan solo una puntuación de cinco¹⁰⁰, en ambos casos sobre once. El modo de organización con ventajas transaccionales más cercanas a la relación de autoridad (Williamson, O., E., 1980, pp: 22-30), es el “grupo de compañeros” con una puntuación de ocho, igualmente, sobre once¹⁰¹.

- Criterios relacionados con la asignación: eficiencia con la que se asignan los trabajadores a las diversas estaciones del proceso de producción, eficiencia con la que se asignan los trabajadores a las diversas tareas de liderazgo y posibilidades de contratar con especialistas para servir a las necesidades de las distintas estaciones de trabajo.

- Criterios relacionados con los incentivos: incentivos con respecto a la intensidad del trabajo; incentivos con respecto a la utilización cuidadosa del equipo; capacidad de respuesta ante los problemas locales tales como los paros debidos a averías, enfermedad, etc.; capacidad de respuesta ante los problemas de carácter general; y, por último, la innovación con vistas a la reducción de costes (Williamson, O. E. 1980, pp: 22-23).

¹⁰⁰ De los once criterios de valoración utilizados por O. E. Williamson, en seis puntúa más la relación de autoridad, en dos el *putting-out system* y en tres puntúan de idéntica forma. Las mayores debilidades del *putting-out system* con respecto a la relación de autoridad se encuentran sobre todo en los criterios relacionados con el flujo de los productos entre las diversas estaciones de trabajo. Las razones de esta mayor debilidad son las siguientes. De una parte, los mayores costes de transporte en los que incurre al tener que recoger los productos terminados o en curso de las diversas estaciones. De otra parte, los mayores costes derivados del mantenimiento de unos inventarios de amortiguación elevados, necesarios para asegurar un suministro regular. Finalmente, las mayores pérdidas que se producen como consecuencia de robos, adulteración y pérdidas de materias primas, debido a que el trabajo no se encuentra estrechamente supervisado. El *putting-out system* también puntúa menos en los criterios relacionados con la asignación, ya que la naturaleza dispersa de la producción hace más difícil para el *putter-outer* contratar con especialistas los servicios para el trabajador a domicilio (escasamente necesarios, al menos durante el siglo XVIII, ya que el trabajador mantenía y reparaba unos equipos que eran de su propiedad). Solo en el ámbito de los criterios relacionados con los incentivos el *putting-out system* puntúa al mismo nivel que la relación de autoridad, pero incluso en este aspecto, las puntuaciones son inferiores cuando se trata de cuestiones tales como las rupturas o los problemas en el equipo (capacidad de respuesta ante los problemas locales) o la adaptación a los cambios en los mercados o la tecnología (capacidad de respuesta ante los problemas globales) (Jones, S., R., H., 1982, p: 120).

¹⁰¹ Entre las diversas razones que O. E. Williamson esgrime para afirmar la superioridad de la relación de autoridad frente al “grupo de compañeros” destacan los mayores costes de comunicación y de toma de decisiones de este último. Si la decisión es grupal, estos costes son bastante evidentes y, si la jerarquía es rotatoria o temporal, también surgen problemas. Como existen importantes diferencias individuales en lo relativo a las capacidades y aptitudes naturales de las personas en materia de procesamiento de la información y toma de decisiones, se logra una mayor eficiencia cuando los puestos que comportan mayores exigencias en este terreno se reservan de forma permanente para los individuos en los que estas capacidades y aptitudes son mayores (Williamson, O., E., 1975, pp: 47-52). Igualmente, O. E. Williamson pone de manifiesto la superioridad de la “jerarquía simple” sobre el “grupo de compañeros” para atajar el oportunismo. En

De esta forma O. E. Williamson rebate el análisis de los economistas radicales y concluye que las relaciones de autoridad superan a otros modos alternativos de organización en todo un conjunto de dimensiones relacionadas con los costes de transacción. Además, considera que existe una relación aproximada entre la suma de puntos obtenidos por los diversos modos en los distintos factores y el orden con que han ido apareciendo a través de la historia, siendo especialmente significativo el tránsito del *putting-out system*, a la “contratación interna” (*marchandage*)¹⁰² y, de ésta, a la relación de autoridad¹⁰³.

este sentido conviene indicar que O. E. Williamson considera que, si se introduce una retribución o un control con base en la productividad individual, la estructura del “grupo de compañeros” se ve tan severamente comprometida que se produce una alteración de clase más que de grado, convirtiéndose de facto en una jerarquía (Williamson, O., E., 1975, pp: 49-54). Quiere esto decir que para O. E. Williamson, si existe una medida de la productividad individual y una retribución o un control de acuerdo con esta productividad, se está en presencia de una jerarquía, aunque realmente esta jerarquía no exista en sentido estricto.

¹⁰² O. E. Williamson analiza cómo la relación de autoridad subsana algunos de los inconvenientes transaccionales que caracterizan a la “contratación interna”, a la que denomina “jerarquía simple ampliada” (Williamson, O., E., 1975, pp: 95-102). R. Szostak considera que el *marchandage* constituye un modo de organización de transición entre el *putting-out system* y la fábrica que tiene su razón de ser en la escasez existente, en un determinado momento histórico, de supervisores y cuadros medios cualificados y de la confianza del empresario (Szostak, R., 1989, p: 353).

¹⁰³ “No resulta así sorprendente que tales formas tempranas de modos de organización fuesen sustituidas por otras que tenían mayores puntuaciones en los criterios de flujo de producto, asignación de tareas e incentivos. De nuevo, los cambios parece impulsados por la eficiencia; para llegar a tales resultados sin necesidad de la conjura diabólica de ‘dividir para reinar’” (Williamson, O. E. 1985, p: 231). “Aunque puede sostenerse que los modos de organización posteriores desplazaron a los anteriores porque existían ‘intereses’ para acabar con la autonomía de los trabajadores, una hipótesis alternativa es que los modos posteriores tienen propiedades de eficiencia superiores a los anteriores. La progresión del *putting-out system*, a la “contratación interna” y a la relación de autoridad resulta especialmente digna de mención en este sentido” (Williamson, O. E. 1980, p: 29). O. E. Williamson señala que “...Los economistas radicales no afirman sólo que la jerarquía carece de una justificación de eficiencia imperiosa, sino que también afirman que la historia de la jerarquía apoya la hipótesis alternativa, a saber, que surgió al servicio del poder del capitalista sobre los trabajadores” (Williamson, O., E., 1980, p: 10). Este autor critica la explicación radical de la jerarquía en los siguientes términos: “1) todos los propósitos legítimos de la organización en términos de la eficiencia pueden comprenderse por referencia a la teoría neoclásica de la empresa; 2) la teoría neoclásica no toma en cuenta la jerarquía; en consecuencia, 3) la hipótesis alternativa – que la jerarquía opera al servicio del poder – gana” (Williamson, O. E. 1985, p: 207). No obstante, O. E. Williamson termina su crítica del análisis de los economistas radicales señalando que, aunque existe algún mérito en todas las explicaciones que aumentan la comprensión de los fenómenos sociales complejos, el “...problema principal del poder es que el concepto se encuentra tan pobremente definido que puede utilizarse para explicar casi todo” (Williamson, O., E., 1985,

No obstante, el análisis de O. E. Williamson, al igual que sucedía con el S. Marglin, tampoco proporciona una respuesta precisa acerca de por qué es en Gran Bretaña a mitad del siglo XVIII cuando el *putting-out system* comienza a ser sustituido por la fábrica. Expresado en otros términos se plantea el interrogante de por qué el *putting-out system* fue capaz de supervivir tanto tiempo si la fábrica era mucho más eficiente (Jones, S., R., H., 1983, p: 66).

Las valoraciones realizadas por O. E. Williamson sobre los diversos modos de organización han sido criticadas por muy diversas razones¹⁰⁴. Entre estas críticas destaca especialmente la realizada por G. K. Dow, cuando señala que hubiera bastado con que O. E. Williamson incorporara a su análisis las disfunciones relacionadas con el oportunismo que tiene sus raíces en la autoridad, para que el denominado “grupo de compañeros” superara en ventajas transaccionales a la “empresa coasiana” (Dow, G., K., 1987, p: 21).

- **El debate sobre el funcionamiento del principio de eficiencia.** Si se admite que el principio de eficiencia constituye el motor del cambio, surge la segunda cuestión anteriormente planteada: comprender cómo opera este principio en la explicación del paso de la “empresa unipersonal”, o de otras formas de organización de las actividades económicas de producción, a la “empresa coasiana”. En el análisis de O. E. Williamson no queda claro si el proceso que explica el nacimiento y la posterior supervivencia de la “empresa coasiana”, es el producto:

- De una parte, de actuaciones calculadas de los individuos (“mano visible”), es decir, el resultado de operaciones conscientes de cálculo de costes de transacción.

- De otra, de una especie de proceso inconsciente de “selección natural” (“mano invisible”) similar al de la Teoría de la Evolución y donde el mercado y la competición desempeñan un papel similar al del entorno natural en la selección biológica¹⁰⁵.

pp: 231, 237 y 238). Se trata de un extraño reconocimiento por parte O. E. Williamson que puede ser interpretado de la siguiente forma: aunque el poder sea importante en la explicación de la existencia de la empresa es preferible no prestarle atención por tratarse de un concepto que no se encuentra bien definido.

¹⁰⁴ Véase en este sentido S., R., H., Jones (Jones, S., R., H., 1982, pp: 120, 124-125, 132-134).

¹⁰⁵ Aunque O. E. Williamson razona fundamentalmente en términos de estática comparativa

Lo cierto es que ambas alternativas plantean problemas:

- La primera experimenta, por razones obvias, un conflicto con el supuesto de la racionalidad limitada. Si los agentes económicos toman las decisiones sobre la forma de organizar las actividades económicas de producción con base en los costes de transacción, su determinación y medida resultan fundamentales¹⁰⁶. Sin embargo, los esfuerzos que se han desarrollado en esta dirección no han tenido éxito debido a la ambigüedad del concepto y a la dificultad que comporta valorar de forma adecuada determinados componentes de estos costes. En este sentido D. North y J. Wallis indican que las teorías que asignan un importante protagonismo en el cambio institucional a los costes de transacción deben necesariamente conformarse con hacer afirmaciones que rara vez pueden ser confirmadas o falsadas, ya que la variable en la que se basan resulta inobservable y con una fuerte carga de subjetividad (North, D., Wallis, J., 1994, p: 622). Aunque algunos autores consideran que es posible que los agentes económicos con base en la intuición o en la experiencia puedan vislumbrar el logro de importantes economías sin necesidad de complejos y detallados cálculos en materia de costes de transacción¹⁰⁷, otros muchos opinan que supone una clamorosa contradicción interna la coexistencia del agente racionalmente limitado con la necesidad de un cálculo de costes que bajo ningún punto de vista puede considerarse simple¹⁰⁸. La única forma de

también hace referencia a lo largo de su obra, aunque sin mucha profundidad, a una explicación evolutiva (Williamson, O., E., 1985, pp: 23-394).

¹⁰⁶ “Esencialmente, el tipo de análisis con base en los costes de transacción de Coase y Williamson comporta comparaciones estáticas entre diferentes tipos de estructuras de gobierno. Coase compara el mercado, considerado como una forma de estructura de gobierno desorganizada, con la empresa... En cada caso la referencia es una comparación de los costes de transacción a través de dos o más situaciones de equilibrio” (Hodgson, G., M., 1993, p: 85).

¹⁰⁷ O. E. Williamson señala a este respecto: “Aunque el concepto de costes de transacción tiene una gran aceptación, su medición plantea dificultades formidables. Estos problemas se atenúan de manera significativa al establecer comparaciones entre los costes de transacción que comportan las diversas formas de organizar la actividad económica... lo que importa es la diferencia que existe entre los costes de transacción antes que su magnitud absoluta” (Williamson, O., E., 1996, p: 5; Williamson, O. E., 1985, pp: 21-22). En parecidos términos, S. G. Winter señala que “Una observación metodológica interesante es que este avance no se ha logrado por el desarrollo de técnicas para la medición directa de los costes de transacción sino por el establecimiento de hipótesis acerca de dónde es probable que surjan dificultades transaccionales severas” (Winter, S., G., “Coase, la Competencia y la Corporación”, 1996, p: 260).

¹⁰⁸ “Se argumenta que dada la sustancia informativa de los costes de transacción, el concepto no puede ir unido de forma simultánea a la idea de cálculo omnisciente, propio del pensa-

solucionar este problema es prescindir del agente calculador y situar el análisis en el plano de la evolución más que en el de la estática comparativa (Hodgson, G., M., 1993, p: 86). La “mano invisible” de un mecanismo evolutivo resulta plenamente compatible, no solo con una “racionalidad limitada”, sino incluso con una “racionalidad orgánica”, en la que la ignorancia funciona con mayor eficacia para el logro de ciertos fines que el conocimiento y la planificación (Williamson, O., E., 1985, p: 47)¹⁰⁹.

- La segunda posibilidad, por tanto, consiste en que la competición en el mercado se convierta en la “mano invisible” que conduce a la selección de las formas de organización más adaptadas a la supervivencia y que son superiores en términos relativos. De esta forma, la competición daría lugar al nacimiento de la “empresa coasiana” y al progresivo desplazamiento de la “empresa unipersonal” y de otras formas de organizar las actividades económicas de producción. En este sentido O. E. Williamson indica que el “...argumento descansa en general sobre la eficacia de la competencia para seleccionar entre los modos de organización más y menos eficientes, desplazando los recursos en favor de los primeros” (Williamson, O., E., 1985, pp: 22-23). Este enfoque evolutivo puede ser también objeto de críticas, tanto desde la perspectiva de su funcionamiento como desde la perspectiva de sus resultados:

- Desde la perspectiva de su funcionamiento, es cierto que en las últimas décadas han surgido aportaciones que tratan de trasladar al ámbito socio-económico teorías evolutivas que tienen su origen en la biología¹¹⁰.

miento neoclásico, y a la idea de racionalidad limitada, propia de H. Simon” (Hodgson, G., M., 1993, pp: 77-85). “Desafortunadamente, el argumento de la intencionalidad entra en contradicción con el énfasis que la escuela de los costes de transacción pone sobre la racionalidad limitada. Si los agentes no pueden hacer frente a las complejas contingencias de los contratos... no pueden conocer los costes de transacción objetivos a los que hacen frente. Tal conocimiento implicaría habilidades cognitivas suficientes para la contratación completa, lo que ha sido ya considerado inviable” (Dow, G., K., 1987, p: 27).

¹⁰⁹ “Un paradigma evolutivo proporciona una alternativa a la idea que constituye el ‘núcleo duro’ de la economía neoclásica: un mecanismo de maximización bajo restricciones estáticas” (Hodgson, G., M., 1991, p: 520).

¹¹⁰ G. Liagouras señala que si bien en siglos previos la economía ha sentido una profunda envidia por la física, en las últimas décadas la envidiada por parte de los economistas ha sido la biología (Liagouras, G., 2013, p: 1255). Alfred Marshall se refería a la economía como la Meca de los economistas (Watkins, J., P., 2010, pp: 991). Una buena prueba de ello ha sido el denomi-

Pero estas teorías se encuentran sometidas a intensas críticas, dadas las importantes diferencias que existen entre la evolución natural y la evolución socio-económica¹¹¹. Además, se trata de teorías que se orientan más hacia la explicación de la evolución de la “empresa coasiana”¹¹² que hacia la explicación de su nacimiento en el transcurso de un eventual proceso evolutivo¹¹³. Aun admitiendo, como parece sugerir O. E. Williamson, que la competencia sea la “mano invisible” que desplaza los recursos de los modos de organización de la producción menos eficientes (la “empresa unipersonal”, el “grupo de compañeros”, la “contratación interna”, el *putting-out system*...), a los más eficientes (las “empresas coasianas”), se trata de un argumento que ya da por supuesto la existencia de este último tipo de empresas, por lo que no explica el nacimiento de las mismas.

En el ámbito de la biología la síntesis “Neo-Darwiniana” explica cómo se produce la “variedad” que constituye la materia prima de la selección natural. Sin embargo, resulta extremadamente difícil utilizar esta misma lógica para explicar el nacimiento de la “empresa coasiana”. La selección natural se produce cuando las mutaciones y las combinaciones de los genes parentales dan lugar a una variación genética que aumenta la probabilidad de supervivencia o incrementa la capacidad reproductiva en un contexto o medio natural determinado. Las mutaciones que dan lugar a la variedad genética se producen de forma espontánea o súbita o por la acción de “mutágenos” de muy diverso tipo. Se trata de una variación que surge debido a causas que son independientes de los efectos

nado “Darwinismo Universal” o “Darwinismo Generalizado” propuesto por G. M. Hodgson (Hodgson, G., M., 2002, pp: 259-281) como una teoría general de la evolución que, reducida a sus principios básicos de “variación”, “herencia” y “selección”, se considera aplicable a campos muy diversos.

¹¹¹ “Mientras que no hay duda de que la especie humana es el resultado de la evolución natural, no se tiene claro cómo la economía moderna puede ser explicada en términos del modelo ‘Darwinista’ de evolución biológica” (Cordes, Ch., 2006, pp: 529-541).

¹¹² La perspectiva evolutiva parece más útil para explicar la evolución de la “empresa coasiana” que para explicar su nacimiento. No obstante, una vez que surge la empresa se plantea el problema, al igual que en biología, de determinar si la unidad natural de selección del proceso evolutivo son los individuos o los grupos, es decir, surge el dilema de si la “empresa coasiana” puede ser considerada una unidad de selección.

¹¹³ Es el caso del “Darwinismo Generalizado” en el que se produce una identificación de las “rutinas” de la “empresa coasiana” con la información genotípica y de la propia empresa con el fenotipo. La competición de mercado da lugar a que las rutinas menos eficientes desaparezcan debido, en unos casos, a la quiebra de empresa y, en otros, a su sustitución por otras rutinas más eficientes (Hodgson, G., M., Knudsen, T., 2004, pp: 281-307). La diferenciación entre el genotipo

que puede tener sobre el organismo¹¹⁴. Quiere esto decir que, descartada la elección racional, llevando el símil biológico hasta sus últimas consecuencias, se llega a la decepcionante conclusión de que la mutación que da lugar a la variante genética que se encuentra en el origen del fenotipo “empresa coasiana” resulta imposible de explicar, bien porque se produce de forma súbita o espontánea, o bien porque se desconoce el “mutágeno” que la provoca.

- De otra parte, si se analiza el proceso evolutivo desde la perspectiva de sus resultados, su congruencia con el principio de eficiencia como motor del cambio exige de alguna suerte de “Panglossianismo”. Sin embargo, las ideas “Panglossianas” de que el proceso evolutivo conduce a resultados óptimos o cercanos al óptimo y de que la supervivencia implica *per se* eficiencia han sido ampliamente cuestionadas¹¹⁵.

- En primer lugar hay que señalar que el proceso evolutivo no es un proceso de optimización, ya que tiene que haber siempre variedad para que la evolución opere. Sin variedad no hay selección (Hodgson, G., M., 1991, p: 522).

- En segundo lugar, la denominada “selección natural”, al menos en el ámbito socio-económico, no tiene por qué dar lugar forzosamente a

y el fenotipo es consecuencia de la síntesis moderna entre la biología Darwiniana y la genética Mendeliana, también denominada síntesis “Neo-Darwiniana” (Liagouras, G., 2013, p: 1257). El genotipo es el código que contiene las instrucciones acerca de cómo el organismo crecerá y se desarrollará. El fenotipo hace referencia al carácter real del organismo, incluyendo sus capacidades y su propensión a comportarse de una determinada manera. Cada fenotipo se desarrolla de acuerdo con las instrucciones de su genotipo y la influencia de las condiciones ambientales (Hodgson, G., M., Knudsen, T., 2006, p: 346).

¹¹⁴ En este sentido se afirma que es una variación que surge al azar con respecto a sus efectos.

¹¹⁵ El propio O. E. Williamson aclara su posición al respecto al indicar: “Esto puede expresarse diciendo que yo estoy de acuerdo con la selección de forma débil en lugar de la de forma más fuerte” (Williamson, O., E., 1985, p: 23, cita nº 14). G. M. Hodgson opina que O. E. Williamson intenta esquivar la acusación de un exceso de “Panglossianismo” a través de su insistencia en una forma de selección débil o imperfecta. Mientras que niega su adherencia a la proposición más “fuerte” de que “todo es para mejor en el mejor de los mundos posibles”. Tal como ha sido indicado, O. E. Williamson mantiene el punto de vista de que la competición lleva a cabo alguna clase de reorientación de recursos a favor de las formas más eficientes de organización (Hodgson, G., M., 1991, p: 521).

¹¹⁶ El ejemplo más citado a estos efectos es el caso del teclado QWERTY, diseñado para las máquinas de escribir mecánicas. Uno de sus objetivos principales era separar las letras más usadas

resultados más eficientes¹¹⁶. La existencia no es condición necesaria ni suficiente para justificar la eficiencia¹¹⁷.

Hay que tener presente que para Ch. Darwin la selección natural no toma solamente la forma de la “supervivencia del más apto”, sino también la forma de “lucha por la existencia”. El primer caso supone que el organismo tiene rasgos que le permite hacer frente a los cambios del entorno físico mejor que otros¹¹⁸. El segundo caso supone una competición directa entre organismos de la misma o de distinta especie, siendo la mayor fuerza, destreza, agilidad o inteligencia lo que le permiten prevalecer y supervivir en detrimento de otros. Se lucha directamente con otros y se gana o se pierde. La “lucha por la existencia” en el ámbito económico puede dar lugar a conductas y estrategias alejadas de la eficiencia tales como el desperdicio de recursos, el desplazamiento de costes sobre los trabajadores o el medio ambiente, el desarrollo de conductas orientadas a perjudicar la eficiencia de los rivales, el establecimiento de barreras de entrada, etc. (Watkins, J., P., 2010, p: 996). Como afirma J. Hirshleifer, la “mano invisible”, a la que hacía referencia A. Smith, requiere que se restrinjan de forma radical ciertas formas de competición (Hirshleifer, J., 1978, p: 240)¹¹⁹. También los

de la parte central del teclado para evitar que se atascaran las teclas de este tipo de máquinas. Desde finales del siglo XIX se han patentado diseños mucho más eficientes que permitirían una escritura mucho más rápida. Ninguno de estos diseños ha prosperado debido al temor a incurrir en los denominados costes de “desconexión”, cambio y aprendizaje (Palermo, G., 2007, cita nº 13, pp: 179-180; Grant, R., M., 2004, p: 426).

¹¹⁷ Como indica H. Simon, “el postulado tan a menudo utilizado en los estudios administrativos, de que una estructura es efectiva porque existe, es un argumento circular de la peor especie” (Simon, H., 1976, p: 247). En parecidos términos G. K. Dow indica que “...hasta que no se encuentre un mecanismo explícito capaz de generar estructuras eficientes de gobierno, la afirmación de que las estructuras observadas son eficientes no resulta persuasiva...” (Dow, G., K., 1987, p: 26).

¹¹⁸ El organismo no lucha directamente con otros, sino con el entorno físico. En general la mayoría de los economistas tienden a describir la competición como la “supervivencia del más apto”. La selección natural opera en estos casos por la incapacidad de algunas empresas para supervivir debido a la irracionalidad o la incertidumbre, pero no hay lucha, no hay conflicto, y la empresa es la única responsable de su propio éxito o fracaso (Watkins, J., P., 2010, p: 992).

¹¹⁹ “La referencia a una mano invisible tiene para muchos cierta resonancia mística: he aquí una fuerza espiritual que sostiene la búsqueda del interés propio y que guía a los hombres en el mercado hacia el más benigno de los fines. Esa creencia infringe a Smith una grave injusticia; en efecto, la mano invisible, la más famosa metáfora de la economía, sólo fue eso: una metáfora. Como hombre de la Ilustración, nuestro autor no trató de procurar para su argumento ningún apoyo sobrenatural...en nuestra época, el mercado llegó a adquirir realmente un aire de beneficencia teológica que Smith no habría aprobado” (Galbraith, J., K., 1993, p: 78).

estudios sobre la conducta política¹²⁰ han mostrado cómo formas ineficientes de organización sobreviven y prevalecen sobre las presiones del mercado, a la vez que otras más eficientes nunca llegan a ser seleccionadas¹²¹.

8. EL ÉNFASIS EN LOS COSTES DE TRANSACCIÓN

Tal como se ha indicado, O. E. Williamson centra su explicación sobre la existencia de la empresa en los costes de transacción. El principio de eficiencia opera mediante la reducción de este tipo de costes, ya sea a través de la “mano visible” del cálculo y la elección racional, ya sea a través de la “mano invisible” de un mecanismo evolutivo. Sin embargo, sin contradecir o cuestionar el principio de eficiencia, existen diversas aportaciones que ponen de manifiesto lo siguiente:

- Unas, que el *primum movens* del nacimiento de la “empresa coasiana” no radica en los costes de transacción.
- Otras, que enfatizan que, junto a los costes de transacción, hay que tomar en consideración toda una serie de factores que pueden tener tanto o más importancia que estos costes.

¹²⁰ J. Pfeffer teoriza sobre la institucionalización y la cristalización del poder en el seno de las organizaciones y su independencia relativa de las presiones del mercado (Pfeffer, J., 1981, pp: 289-292). El propio O. E. Williamson reconoce que “...las fuerzas de la selección natural no operan siempre con rapidez. Las empresas protegidas de la rivalidad en el mercado de productos...y de la disciplina del mercado de capitales,... pueden posponer el ajuste” (Williamson, O., E., 1985, pp: 129-130). No obstante O. E. Williamson señala al respecto “...los partidarios del poder no han demostrado que las innovaciones organizativas importantes – aquellas en las que están en juego importantes costes de transacción – sean regularmente derrotadas por los intereses establecidos. Hay abundantes pruebas de lo contrario” (Williamson, O., E., 1985, p: 124).

¹²¹ “Hay que resaltar que la doctrina evolutiva, que parecía en su nacimiento una amenaza para la religión establecida y para la idea dominante del orden social o natural, fue transformada en un arma utilizada contra el intervencionismo económico y el igualitarismo. Spencer, con su relevante y original contribución, fue uno de los primeros que puso la teoría evolutiva al servicio de este propósito apologético y su influencia todavía impregna en la actualidad la concepción popular sobre la evolución” (Hodgson, G., M., 1991, p: 520). A pesar de los llamamientos a la razón y la ciencia, G. H. Hodgson considera que ciertas versiones de la Teoría de la Evolución terminan apelando a una fuerza motivadora universal, misteriosa y cuasi religiosa para explicar su operativa (Hodgson, G., M., 1991, p: 522).

- **Hipótesis sobre el *primum movens***: Son diversos los autores que opinan, al contrario que S. Marglin, que la eficiencia es la razón última del predominio de la fábrica, pero que, en desacuerdo con O. E. Williamson, consideran que la “primera causa” no radica en los costes de transacción. Las hipótesis más significativas a este respecto son dos:

- De una parte, se encuentran aquellos autores que ven en el cambio tecnológico la explicación del predominio de la fábrica¹²². S. H. R. Jones, en su crítica al análisis de O. E. Williamson, señala que el *putting-out system*, a igualdad de tecnologías, era al menos tan eficiente económicamente como la fábrica y que, además, continuó siendo hasta mitad del siglo XIX el modo de organización dominante en aquellos sectores en los que no se había producido un cambio técnico de entidad (Jones, S., H., R., 1982, pp: 135-136). Los nuevos equipos generaron importantes economías en los *inputs*, especialmente en el *input* trabajo¹²³, a la vez que se adaptaban mal a su utilización en los hogares. Inadaptación que se explica por razones de espacio, por la necesidad de una fuente de energía central, por exigir operar a mayor escala y por comportar mayores costes fijos¹²⁴. También se argumenta que las nuevas tecnologías, al exigir un nivel de esfuerzo óptimo, al enfatizar los problemas de calidad y al aumentar la importancia y el número de tareas difícilmente controlables, incrementaron la conveniencia del salario por tiempo de trabajo y la supervisión en vez del salario por pieza, lo que coadyuvó a la centralización de la producción.

¹²² Ya en 1920 A. P. Usher escribió que “la maquinaria dio lugar a la fábrica como forma de organización... Su introducción obligó a al trabajador a aceptar la disciplina de la fábrica” (Usher, A., P., 1920, p: 350). P. Mantoux, por su parte, señala que el sistema de fábrica fue el resultado necesario de la introducción de nuevas máquinas (Mantoux, P., 1961, p: 252). D. Landes indica explícitamente que lo que hace que la fábrica tenga éxito en Gran Bretaña no fue la ‘voluntad’ sino el ‘músculo’: la máquina y los motores. No hubo fábricas hasta que las unas y los otros no estuvieron disponibles (Landes D., 1986, p: 606).

¹²³ También ayudó, en muchos casos, a través de la descualificación de los trabajadores, a erosionar las posiciones de monopolio de ciertos grupos de trabajadores cualificados (Cohen, J., S., 1981, p: 36).

¹²⁴ G. Clark también opina que el empresario solamente estuvo interesado en el ejercicio de la disciplina de la fábrica a partir del momento en que la tecnología supuso cantidades sustanciales de capital fijo por trabajador y cuando la mayor cantidad de trabajo por asalariado supuso ahorros sustanciales a través de un uso más intensivo de este capital (Clark, G., 1994, pp: 128-162).

- De otra parte, R. Szostak, sin cuestionar el principio de eficiencia, considera incorrecta la hipótesis tecnológica, argumentando que las primeras fábricas utilizaban la misma tecnología que el *putting-out system*¹²⁵. Los argumentos de este autor sin ser incompatibles con el análisis de O. E. Williamson basado en los costes de transacción, los desplaza como “primera causa”. R. Szostak trata explícitamente de dar respuesta con más precisión al interrogante de por qué las fábricas comienzan a surgir precisamente a mediados del siglo XVIII en Gran Bretaña, señalando que el *primum movens* radica en las mejoras que se producen, en torno a este periodo, en los medios de transportes fluviales y terrestres. Esta mejora dio lugar a que aumentaran las desventajas y disminuyeran las ventajas del *putting-out system* frente a la fábrica, destacando, entre otros, los siguientes cambios:

- Aumento de la diversidad de las materias primas empleadas en la producción, con el consiguiente incremento de las dificultades para combatir el fraude de los trabajadores en el *putting-out system*.

- Aceleración de los cambios en las modas, lo que generó la necesidad de una respuesta más rápida a las modificaciones en los mercados. La fábrica, con la agrupación de los trabajadores bajo “un solo techo”, permitía responder con mayor celeridad a este tipo de cambios.

- Aumento de la comercialización de los productos a través de vendedores con muestras y catálogos para que después, una vez recibidas las órdenes de venta, el fabricante distribuyera el producto a través de transportistas profesionales. Este cambio genera una nueva e intensa necesidad de estandarización de las mercancías, lo que es considerado por R. Szostak como la razón más importante del desplazamiento del *putting-out system* en beneficio de la fábrica. Esta última, al permitir la estrecha supervisión de los trabajadores, facilitó la necesaria estandarización de los productos (Szostak, R., 1989, pp: 349-356).

¹²⁵ Es más, R. Szostak sostiene no solo que la tecnología no se encuentra en el origen de la fábrica sino que fue esta última la que estimuló el desarrollo de una tecnología especialmente adaptada a la nueva realidad fabril (Szostak, R., 1989, p: 347).

La relevancia de otros factores además de los costes de transacción. El interés preferente de O. E. Williamson por la eficiencia en términos de costes de transacción no significa, desde luego, que ignore la relevancia de otros posibles factores tales como los costes de producción¹²⁶. Este interés preferente se puede explicar, según los casos, por las siguientes razones:

- En primer lugar, porque le otorga una relevancia especial frente a otros factores. Así, afirma: “Este libro postula que el propósito principal y el efecto de las instituciones económicas del capitalismo es el logro de economía en los costes de transacción. Pero el propósito principal no quiere decir que sea el único propósito” (Williamson, E., O., 1985, p: 17).

- En segundo lugar, porque se trata de un factor que ha sido tradicionalmente descuidado frente a otros. En este sentido indica: “El hincapié que hago en los costes de transacción no significa que el logro de economías en tales costes sea el único propósito que se pretende; pero su importancia ha sido minimizada y descuidada hasta ahora” (Williamson, E., O., 1985, pp: 2-103-135).

- En tercer lugar, porque elabora su explicación utilizando el método *ceteris paribus*.

Este último recurso metodológico, siendo legítimo y muy útil para ciertos propósitos, plantea problemas de relieve cuando lo que se pretende es explicar la evolución histórica real de los diversos modos de organización de las actividades económicas de producción. Así, S. R. H. Jones afirma que si lo que se compara es el *putting-out system* y la fábrica, en los siglos XVIII y principios del XIX en Gran Bretaña, existen pocas dudas acerca de que “el resto de los factores no eran iguales”. Este autor opina que, entre otras diferencias, el *putting-out system* permitía al emprendedor, en comparación con la fábrica, una curva de oferta de trabajo más elástica y más desplazada a la derecha, dando lugar a un salario de equilibrio más reducido, debido a la escasez de oportuni-

¹²⁶ “Estas diferentes alternativas contractuales son valoradas en términos de economías de costes, donde los costes incluyen elementos tanto de costes de producción como de transacción” (Williamson, O., E., 1975, p: 58). En otra parte de su obra afirma expresamente que prevalecerá aquella forma de organización de la actividad económica que minimice la suma de los costes de producción y de transacción (Williamson, O., E., 1985, pp: 18-33-93). El problema, tal como muestran P. Milgrom y J. Roberts, es que a veces resulta muy difícil diferenciar con claridad entre ambos tipos de costes (Milgrom, P., Roberts, J., 1993, p: 42).

dades de empleo en el medio rural. Como el *putter-outer* y el empresario de la fábrica operaban en mercados de trabajo diferentes (Jones, S., R., H, 1983, p: 65), aunque este último modo de organización fuera superior en términos de costes de transacción, el *putting-out system* era preferido como consecuencia de otras ventajas económicas (Jones, S., R., H., 1982, pp: 121-124).

Por último, cabe indicar que, si se admite, tal como hace O. E. Williamson, la preexistencia del mercado, es necesario tener presente que en el mercado no solamente se intercambia, sino que también se rivaliza o compete (Fourie, F., N., 1993, p: 45). Esta rivalidad no se desarrolla solamente en materia de costes de transacción, ni tan siquiera exclusivamente en términos de costes en general. En este sentido el modelo propuesto por A. Madhok (Madhok, A., 1996, pp: 577-590) para justificar la decisión por parte de la empresa de si fabricar o comprar, puede ser utilizado también para explicar por qué la “empresa coasiana” puede sustituir, si se dan ciertas condiciones, a otras formas alternativas de organizar las actividades económicas de producción, incluyendo a la “empresa unipersonal” o producción a través del mercado, caso al que se va a hacer referencia a continuación. Este autor, de acuerdo con la Teoría de los Recursos y Capacidades¹²⁷, toma en consideración los siguientes factores en su explicación:

- En primer lugar, los costes de transacción que surgen como consecuencia del desarrollo de los intercambios a través del mercado, es decir, entre trabajadores autónomos que establecen entre ellos relaciones mercantiles (CT_M).

¹²⁷ Aunque en la actualidad se considera que la primera aportación encuadrable dentro de esta teoría la realiza E. Penrose a finales de la década de los 50 (Penrose, E., 1959), su difusión no se produce hasta la década de los 90 con la publicación en 1991 del muy citado artículo de J. B. Barney sobre esta materia (Barney, J., B., 1991). Esta teoría puede ser interpretada como una extensión de la “economía ricardiana”, al considerar que existen factores de producción que son inelásticos desde el punto de vista de la oferta (D. Ricardo puso el énfasis especialmente en el carácter inelástico de la oferta de tierra dotada de una especial fertilidad). En el marco de esta aproximación se considera que la importancia de los recursos y capacidades de la empresa para lograr una superioridad competitiva depende de tres factores: de su potencial para generar esta superioridad, es decir, de su valor y escasez; de su potencial para mantenerla, es decir, de que estos recursos y capacidades sean inimitables y difíciles de transferir ; finalmente, de su potencial para que sea la empresa la que efectivamente se apropie de las rentas superiores que estos recursos y capacidades generan.

- En segundo lugar, los costes de transacción relacionados con el desarrollo de las transacciones en el interior de la empresa. Se trata de lo que A. Madhok denomina costes internos de gobierno ($CIGV_E$)¹²⁸.

- En tercer lugar, se toma en consideración la diferencia de los costes de producción entre la empresa y el mercado (DCP_{E-M}), lo que se explica, caso de ser esta diferencia negativa, por los superiores recursos y capacidades de la empresa.

- Finalmente, interviene la diferencia entre la empresa y el mercado en lo relativo al valor generado (CGR_{E-M})¹²⁹. Si la empresa tuviera una mayor capacidad para la generación de renta que el mercado, por una serie de factores relacionados con capacidades tales como la calidad, la marca, la imagen, la cultura, etc., esta diferencia sería positiva.

Con base en este conjunto de factores las ventajas de organizar las actividades económicas de producción a través de la institución empresarial o a través del mercado vendrían dadas por el signo de la siguiente expresión:

$$[(CGR_{E-M}) + (CT_M)] - [(DCP_{E-M}) + (CIGV_E)].$$

Si la diferencia en generación de rentas y en costes favorece a la empresa con respecto al mercado, (CGR_{E-M}) será positivo y (DCP_{E-M}) negativo, respectivamente. Por su parte, los costes de transacción internos ($CIGV_E$) y externos (CT_M) siempre serán positivos. Así, si el conjunto de la expresión anterior es positiva, prevalecerá la empresa, mientras que, si es negativa, prevalecerá el mercado. Lo que A. Madhok no aclara es por qué y cuándo la empresa puede ser capaz de alumbrar capacidades generadoras de rentas o reductoras de costes de producción que no puedan ser alumbradas en el contexto de unas relaciones en el mercado.

¹²⁸ Este autor siguiendo el modelo de los costes de transacción de J. F. Hennart (Hennart, J., F., 1993) y realizando un ejercicio de simplificación, identifica los costes internos de gobierno con los costes de la medida del esfuerzo productivo, para evitar la falta de compromiso de los empleados, más los costes de la falta de compromiso a que da lugar el grado inevitable de imperfección de la medida anterior.

¹²⁹ La diferencia de precio que están dispuestos a pagar los consumidores por el producto según sea fabricado por el mercado (interpretado como la producción de bienes y servicios desarrollada a través de un conjunto de trabajadores independientes que establecen entre ellos relaciones exclusivamente con base en el sistema de precios) o por la empresa.

9. CONCLUSIÓN

Como se ha mostrado a lo largo del trabajo, las suposiciones en las que O. E. Williamson se basa para justificar la existencia de la “empresa coasiana”, resultan muy controvertidas y han sido cuestionadas desde perspectivas muy diversas. Entre las más difíciles de aceptar de forma acrítica se encuentran las ideas de la preexistencia del mercado, que conduce a la indeterminación de la producción o a un análisis histórico carente de realismo, y de la libertad contractual, puesta en entredicho fundamentalmente por el pensamiento de tradición marxista. Por su parte, el protagonismo que O. E. Williamson concede en su argumentación al oportunismo ha sido cuestionado desde la perspectiva del Análisis de la empresa con base en el conocimiento y ha sido puesto bajo sospecha por no prestar atención al oportunismo que tiene su origen en la propia autoridad. El principio de eficiencia es desplazado por los economistas radicales por el poder como motor del cambio. Cuando este último principio se materializa a través de la decisión consciente de los agentes económicos, entra en clara contradicción con la idea de la “racionalidad limitada”. Cuando se materializa a través de la “mano invisible” de la evolución y de la metáfora biológica propia de la Economía Evolutiva, surgen igualmente importantes críticas. También parece insuficiente confiar exclusivamente a los costes de transacción el funcionamiento del principio de eficiencia. Existen otros muchos factores relevantes que pueden influenciar de forma determinante el tránsito de la producción a través del mercado a la producción a través de la “empresa coasiana”, tal como pone de manifiesto, entre otras, la Teoría de los Recursos y Capacidades. No obstante, el mayor problema de la indudable aportación de O. E. Williamson radica en usar las predicciones obtenidas fundamentalmente a través de una estática comparativa para explicar el desarrollo de acontecimientos históricos y, concretamente, para explicar un hecho histórico tan real como el nacimiento de la empresa capitalista.

10. BIBLIOGRAFÍA

Alchian, A., A., Demsetz H., (1972), “Production, Information Costs, and Economic Organization”, *The American Economic Review*, Vol. 62, N° 5, pp: 777-795.

Alchian, A., A., Demsetz, H., (1973), “The Property Right Paradigm”, *The Journal of Economic History*, Vol. 33, N° 1, Mar. pp: 16-27.

Ankarloo, D., Palermo, G., (2004), “Anti Williamson: A Marxian Critique of New Institutional Economics”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 28, N° 3, pp: 413-429.

Barney, J., B., (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage" *Journal of Management*, Vol. 17, pp: 99-120.

Blau, P., M., Scott, R., W., (1962), *Formal Organizations*, San Francisco. Chandler Publishing Company.

Bowles, S., Gintis, H., (1981), *La instrucción escolar en la América capitalista*, Siglo XXI.

Bratton, W., W., (1989), "The New Economic Theory of the Firm: Critical Perspectives from History", *Stanford Law Review*, July, 41, pp: 1471-1527.

Cella, G. P., (1972), *Divisione del Lavoro e Iniziativa Operaia*, Donato Editori.

Chassagnon, V., (2009), "The Theory of the Firms Revisited from a Power Perspective", Paper presented at the Summer Conference 2009 on CBS. Copenhagen Business School, Solbjerg Plads 3 DK2000 Frederiksberg, Denmark, June, pp: 1-28.

Clark, G., (1994), "Factory Discipline", *The Journal of Economic History*, Vol. 54, N° 1, Mar, pp: 128-162.

Coase, R., "La Naturaleza de la Empresa (1937)", pp: 29-49, en Williamson, O., E., Winter, S., G., (1996), *La Naturaleza de la Empresa*, Fondo de Cultura Económica.

Coase, R., "La Naturaleza de la Empresa: origen", pp: 49-66, en Williamson, O., E., Winter, S., G., (1996), *La Naturaleza de la Empresa*, Fondo de Cultura Económica.

Coase, R., "La Naturaleza de la Empresa: significado", pp: 66-84, en Williamson, O., E., Winter, S., G., (1996), *La Naturaleza de la Empresa*, Fondo de Cultura Económica.

Coase, R., "La Naturaleza de la Empresa: influencia", pp: 84-104, en Williamson, O., E., Winter, S., G., (1996), *La Naturaleza de la Empresa*, Fondo de Cultura Económica.

Coase, R., (1960), "The Problem of Social Cost", *Journal of Law and Economics*, Vol. III, October, pp: 1-44.

Cohen, J., S., (1981), "Managers and Machinery: An Analysis of the Rise of Factory Production", *Australian Economic Papers*, June, pp: 24-41.

Conner, K. R., (1991), "A historical comparison of resource-based theory and of thought within industrial organization economics: do we have a new theory of the firm?", *Journal Management*, Vol. 17, N° 1, pp: 121-154.

Conner, K., R., Prahalad, C. K. (1996), "A Resource-based Theory of the Firm: Knowledge Versus Opportunism", *Organization Science*, Vol. 7, N° 5, September- October, pp: 477-501.

Cordes, Ch., (2006), "Darwinism in economics: from analogy to continuity", *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 16, N° 5, pp: 529-541.

Dalton, G., (1961), "Economic Theory and Primitive Society", *American Anthropologist*, Vol.63, N° 1, pp: 1-25.

Demsetz, H., (1967), "Toward a Theory of Property Rights", *The American Economic Review*, Vol. 57, N° 2, May, pp: 347-359.

Demsetz, H., (1997), *La economía de la empresa*, Alianza Editorial.

Dow, G., K., (1987), "The function of authority in transaction cost economics", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 8, pp: 13-38.

Fama, E., F., (1980), "Agency Problems and the Theory of the Firm", *Journal of Political Economy*, Vol. 88, N° 2, pp: 288-307.

Firth, R., (1974), *Temas de Antropología Económica*, Fondo de Cultura Económica.

Foss, N., J., (1996), "Knowledge-based Approaches to the Theory of the Firm: Some Critical Comments", *Organization Science*, Vol.7, N° 5, September-October, pp: 470-476.

Foss, N., J., (1996), "More critical comments on knowledge-based theories of the firm", *Organization Science*, Vol.7, N° 5, September-October, pp: 519-523.

Fourie, F., C., (1989), "The Nature of Firms and Markets: Do Transactions Approaches Help", *South African Journal of Economics*, Vol. 57, N° 2, pp: 142 y 160.

Fourie, F., C., "In the Beginning were Markets", Pitelis, Ch., (1993), *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Blackwell, Cambridge.

Galbraith, J., K., (1993), *Historia de la Economía*, Ariel.

Ghoshal, S. (2005), "Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices", *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 4, N° 1, pp: 75-91.

Ghoshal, S., Moran, P., (1996), "Bad for practice: a critique of the transaction cost theory", *Academy of Management Review*, Vol. 21, n° 1, pp: 13 a 47.

Grant, R., M., (2004), 4ª edición, *Dirección Estratégica*, Thomson Civitas.

Hart, O., D., (1989), "An economist's perspective on the theory of the firm", *Columbia Law Review*, 89, pp: 1757-1774.

Hart O.,D., "Los contratos incompletos y la Teoría de la Empresa", pp: 192-219, en Williamson, O., E., y Winter S., G., (1996), *La Naturaleza de la Empresa*, Fondo de Cultura Económica.

Hart, O. and Moore, J. (1990), "Property rights and the nature of the firm", *Journal of Political Economy*, vol. 98, n° 6, pp: 1119-1158.

Hennart, J.-F., (1993), "Explaining the swollen middle: why most transactions are a mix of 'Market' and Hierarchy", *Organization Science*, Vol.4, N° 4, November, pp: 529-547.

Hirshleifer, J., (1978), "Competition, Cooperation and Conflict in Economics and Biology", *The American Economic Review*, Vol. 68, N° 2, pp: 238-243.

Hodgson, G., M., (1991), "Economic Evolution: Intervention Contra Pangloss", *Journal of Economic Issues*, Vol. XXV, N° 3, June, pp: 519-533.

Hodgson, G., M., "Transaction Costs and the Evolution of the Firm", En Pitelis, Ch., Ed., (1993), *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Blackwell Publishers.

Hodgson, G., M., (1999), *Evolution and Institutions: On evolutionary Economics and the Evolution of Economics*, Cheltenham Edward Elgar.

Hodgson, G., M., (2002), "Darwinism in Economics: From Analogy to Ontology", *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 12, N° 2, pp: 259-281.

Hodgson, G., M., (2004), "Opportunism is not the only reason why firms exist: why an explanatory emphasis on opportunism may mislead management strategy", *Industrial and Corporate Change*, Vol. 13, N° 2, pp: 401-418.

Hodgson, G., M., Knudsen, T., (2004), "The firm as an interactor: firms as vehicles for habits and routines", *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 14, N° 3, pp: 281-307.

Hodgson, G., M., Knudsen, T., (2006), "Dismantling Lamarckism: why descriptions of socio-economic evolution as Lamarckian are misleading", *Journal Evolutionary Economics*, Vol. 16, N° 3, pp: 343-366.

Hymer S., H. "La Internacionalización del Capital", Hymer S., H., (1982), *La Compañía Multinacional. Un enfoque radical*, H. Blume Ediciones.

Jensen, M. C., Meckling, W., H., (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Capital Structure", *Journal of Financial Economics*, N° 3, pp: 305-360.

Jensen, M., C., Meckling, W., H., (1994), "The Nature of Man", *Journal of Applied Corporate Finance*, Summer, Vol. 7, N° 2, pp: 4-19.

Jones, S., R. H., (1982), "The Organization of Work: A Historical Dimension", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 3, pp: 117-137.

Jones, S., R., H., (1983), "Technology and The Organization of Work: A Reply", *Journal of Economic Behavior and Organization*, N° 4, pp: 63-66

Khalil, E., L., (1997), "Is the Firm an Individual?", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 21, N° 4, pp: 519-544.

Kogut, B., Zander, U., (1992), "Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology", *Organization Science*, Vol. 3, N° 3, pp: 383-396.

Kogut, B., Zander, U. (1996), "What Firms Do? Coordination, Identity and Learning", *Organization Science*, Vol.7, N° 5, September-October, pp: 502-518.

Landes, D., S., (1986), "What do bosses really do?", *The Journal of Economic History*, Vol. XLVI, September, N° 3, pp: 585-623.

Langlois, R., N., (2006), “The Secret Life of Mundane Transaction Costs”, *Organization Studies*, 27, pp: 1389-1410.

Liagouras, G., (2013), “Lost in Translation: Why Generalized Darwinism is a Misleading Strategy for Studying Socioeconomic Evolution”, *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 77, N° 5, November, pp: 1255-1286.

Madhok, A., (1996), “The Organization of Economic Activity: Transaction Costs, Firm Capabilities, and the Nature of Governance”, *Organization Science*, Vol.7, N° 5, September-October, pp: 577-590.

Maitland, I., Bryson, J., Van de Ven, A. (1985), “Sociologists, Economists and Opportunism”, *Academy of Management Review*, 10, 1, pp: 59-65.

Mantoux, P., (1961), *The Industrial Revolution in the Eighteenth Century*, London, J. Cape (re.)

Marginson, P., “Power and Efficiency in the Firm”, Pitelis, Ch., (1993), *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Blackwell, Cambridge.

Marglin, S., (1974), “What do Bosses do? The origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production”, *The Review of Radical Political Economics*, Vol. 6, N° 2, Summer, pp: 60-112.

Marglin, S., (1984), “Knowledge and Power”, Stephen, F., H., (ed.) *Firms, Organization and Labour: Approaches to the Economics of Work Organization*, London, pp: 146-164.

Marx, K., (1973), *El Capital*, Vol. I, Fondo de Cultura Económica.

Marx, K., (1973), *El Capital*, Vol. II, Fondo de Cultura Económica.

Marx, K., Engels, F. (1975), “Trabajo Asalariado y Capital”, En *Obras Escogidas*, Akal Editor.

Meramveliotakis. G., Milonakis, D., (2010), “Surveying the Transaction Cost Foundations of New Institutional Economics: A Critical Inquiry”, *Journal of Economics Issues*, Vol. XLIV, N° 4, December, pp: 1045-1071.

Milgrom, P., Roberts, J., (1993). *Economía, Organización y Gestión de la Empresa*, Ariel Economía.

Mokyr, J., (2001), “The rise and fall of the factory system: technology, firms, and households since the industrial revolution”, *Carnegie- Rochester Conferences Series on Public Policy*, Vol. 55, pp: 1-45.

Moore, J., (1992), “The Firm as a Collection of Assets”, *European Economic Review*, n° 36, (2-3), pp: 493-507.

Nickerson J. A., Zenger, T. R., (2004), “A Knowledge-based Theory of the Firm – The Problem-Solving Perspective”, *Organization Science*, Vol.15, N° 6, November-December, pp: 617-632.

North, D., Wallis, J., (1994), “Integrating Institutional Change and Technical Change in Economic History: A Transaction Cost Approach”, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 150, N° 4, pp: 609-624.

Palermo, G., (2000), “Economic Power and the Firm in New Institutional

Economics: two conflicting problems”, *Journal of Economic Issues*, Vol. XXXIV, N° 3, September, pp: 573-610.

Palermo, G., (2007) “Misconceptions of power: From Alchian and Demsetz to Bowles and Gintis”, *Capital & Class*, July, pp: 147-185.

Palermo, G., (2007), “The ontology of economic power in capitalism: mainstream economics and Marx”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, N° 4, pp: 539-561.

Palermo, G., (2014), “The economic debate on power: a Marxist critique”, *Journal of Economic Methodology*, Vol. 21, N° 2, pp: 175-192.

Penrose, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Basil Blackwell and New York: John Wiley & Sons.

Penrose, E., (2008), “Strategy/Organization and the Metamorphosis of the Large Firm”, *Organization Studies*, 29, N° 8 y 9, p: 1117- 1124.

Pfeffer, J., (1981), *Power in Organizations*, Pitman Publishing INC.

Pitelis, C., N., (1998), “Transaction Costs and the Historical Evolution of the Capitalist Firm”, *Journal of Economic Issues*, Vol. XXXII, N° 4, December, pp: 999-1017.

Polanyi, K., (1992), *La gran transformación: Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, Fondo de Cultura Económica.

Porter, L. W., Lawler, E., E., Hackman, J., R., (1975), *Behavior in Organizations*, McGraw- Hill.

Putterman, L., (1994), “La Naturaleza Económica de la Empresa: Perspectiva General”. En Putterman, L., (1994), *La Naturaleza Económica de la Empresa*, Alianza Editorial.

Robertson, D., H., (1923), *The Control of Industry*, Nisbet & Co. LTI, Cambridge, At the University Press.

Sawyer, M., C., “The Nature and Role of the Market”, Pitelis, Ch., (1993), *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Blackwell, Cambridge.

Simon, H., (1976), *Administrative Behavior*, Third, ed., Free Press, New York.

Simon, H., (1991), “Bounded rationality and organizational learning”, *Organization Science*, N° 2, pp: 125-134.

Stone, K., (1974), “The origins of job structures in the steel industry”, *Review of Radical Political Economics*, Summer, pp: 113-173.

Szostak, R., (1989), “The Organization of Work: Te Emergence of the Factory Revisited”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, N° 11, pp: 343-358.

Taylor F. W., (1969), *Management Científico*, Oikos-Tau.

Usher, A. P. (1920), *An Introduction to the Industrial of England*, Boston: Houghton Mifflin.

Verbeke, A., Greidanus, N., S., (2009), “The end of the opportunism vs trust debate: Bounded reliability as a new envelope concept in research on MNE

governance”, *Journal of International Business Studies*, Vol. 40, N° 9, pp: 1471-1495.

Watkins, J., P., (2010), “Mainstream Efforts to Tell a Better Story - Natural Selection as a Misplaced Metaphor: The Problem of Corporate Power”, *Journal of Economic Issues*, Vol. XLIV, N° 4, december, pp: 991-1008.

Williamson, O. E. (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and Anti-trust Implications: A Study in Economics of Internal Organization*, Free Press, New York.

Williamson, O. E. (1979), “Transaction-cost economics: the governance of contractual relations”, *Journal of Law and Economics*, 22, pp: 233-261.

Williamson, O., E., (1980), “The Organization of Work: A Comparative Institutional Assessment”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, N° 1, pp: 5-38.

Williamson, O., E., (1983), “Technology and The Organization of Work: A Reply to Jones”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, N° 4, pp: 57-62.

Williamson, O., E., (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, Free Press, New York.

Williamson, O., E., (1991), “Comparative economic organization: the analysis of discrete structural alternatives”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 36, pp: 269-296.

Williamson, O., E., (1993), “Opportunism and its critics”, *Managerial and Decision Economics*, Mar/Apr, Vol. 14, N° 2, pp: 97-107.

Williamson, O., E., (1994), “Visible and Invisible Governance”, *Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association*, May, pp: 323-326.

Williamson, O., E., (1996), *The Mechanisms of Governance*, Oxford University Press.

Winter, S., G., “Coase, la Competencia y la Corporación”, pp: 248-270, en Williamson, O., E., Winter, S., G., (1996), *La Naturaleza de la Empresa*, Fondo de Cultura Económica.