
empresa y sociedad ¿qué tipo de empresa para cuál relación con la sociedad?¹

yves-frédéric livian

El antiguo problema del lugar de la empresa en la sociedad alcanza hoy una importancia nueva. ¿Puede ser considerada la empresa —protagonista central de la economía de mercado— como una institución social? ¿Cuáles son los lazos de dependencia o de independencia que tiene la empresa frente a la sociedad?

El tema de la empresa como institución suscitó numerosos debates en los años noventa en varios países, sobre todo en Francia, y ha sido objeto de trabajos de sociólogos. Mencionaré por ejemplo la sociología de Jean-Daniel Reynaud que subraya la noción de regla, y la célebre obra de otro sociólogo francés, Renaud Sainsaulieu, cuyo título es significativo: «La empresa, un problema de sociedad».

Hoy en día, tomando en cuenta la evolución económica, el debate ha cambiado. Algunas de las grandes empresas se han desintegrado, la búsqueda de la flexibilidad ha sido sistemática y la confianza del público ha sido afectada por numerosos escándalos en el mercado mundial.

De este modo, hay que reiniciar el debate bajo otra forma. Es lo que me gustaría hacer ahora, no tanto preguntando una vez más si la empresa es o no es una institución, sino ¿qué tipo de empresa puede desempeñar un papel en qué tipo de sociedad?

Las teorías económicas y sociológicas describen dos grandes tipos de empresa cuyas características describiré de manera simplificada, retomando la controversia entre Williamson y Granovetter. Examinaré después las conclusiones que podemos sacar y las opciones que deben escoger los actores económicos y sociales.

Los dos grandes tipos opuestos de empresa, que se basan en reglas diferentes, podemos llamarlos empresa «comunidad» y empresa «transaccional».

¹ Conferencia dictada como parte de las celebraciones del 40 aniversario de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú (noviembre de 2004).

1. La empresa «comunidad»

Esta no es solamente un ente económico sino, también, un grupo social creador de una identidad colectiva, una identidad de empresa que cohabita con identidades nacionales, sociales o profesionales distintas y a veces opuestas. Es una empresa que crea reglas internas fuertes; tiene centros de decisión relativamente identificables y da lugar a ritos de pertenencia.

Durante mucho tiempo, la sociología centró su atención en este tipo de empresa (véanse las evoluciones de la sociología de la empresa en Amblard, Bernoux *et al.* 2005). Las empresas «comunidad» propician la aculturación de los sectores sociales externos incorporados a la actividad productiva. Esto ocurrió en Europa a comienzos del siglo XX y también ocurre hoy en los países emergentes. En Alemania y en Japón, las empresas «comunidad» se apoyaron en una estructura financiera bastante estable, basada ya sea en capitales familiares, en bancos o en grandes grupos industriales.

Como se sabe, la empresa «comunidad» puede desempeñar un rol de educación y de formación; propicia la difusión en la sociedad de normas de calidad y eficacia, y asimila a la vez ciertos valores existentes en dicha sociedad. El sociólogo francés Philippe d'Iribarne la define en una obra reciente titulada *Un tercer mundo que tiene éxito*. En este libro, muestra que los métodos de gestión exportados directamente a los países en desarrollo logran pocas veces su cometido mientras que los métodos que utilizan valores ya existentes en la sociedad consiguen mayor éxito. Por lo tanto, concluye que no hay incompatibilidad entre la «modernidad» y las culturas de estos países.

La empresa «comunidad» tiene relaciones fuertes con su entorno. En el ámbito local, puede desarrollar una cooperación técnica o de recursos humanos con otras empresas, como los llamados «Sistemas productivos locales» en Europa. Por ejemplo, el norte de Italia o el Valle del Plástico cerca de Lyon. Por supuesto, esta empresa insertada en su medio local puede padecer de algunas dificultades: demasiadas reglas y rituales, cierta rigidez frente a evoluciones técnicas y económicas, e incapacidad para evolucionar. La empresa «comunidad» debe adaptarse, pero puede hacerlo sobre la base de relaciones con la sociedad donde funciona.

2. La empresa «transaccional»

El segundo tipo de empresa es el que podemos llamar «transaccional». Se le denomina también empresa «red». Se caracteriza por centrarse en operaciones económicas puntuales, por tener una gran flexibilidad de adaptación y cambiar constantemente su estructura.

Las empresas «transaccionales» realizan permanentemente transacciones de compra y venta de actividades. Solo un núcleo central de actividades estratégicas queda más o menos estable; lo demás está subcontratado u organizado en proyectos temporales. Estas empresas transaccionales son poco creativas con respecto a las reglas internas, salvo las relativas al control financiero de las actividades. No desean mantener relaciones densas con las sociedades donde operan, a excepción de proyectos precisos en los que desarrollan relaciones de *lobbying* con los dirigentes.

Estas formas de empresa, muy desarrolladas hoy en día, se apoyan en los mercados financieros, muy poco en los bancos y los grupos industriales. Ya no se trata de acumular activos sino, por el contrario, de ser móvil, para poder alcanzar los resultados exigidos por los inversores institucionales (como los fondos de inversión y los fondos de pensión).

Las actividades inmateriales son las que cuentan. Hace tres años un dirigente de una gran empresa industrial francesa había sorprendido a la opinión pública francesa cuando declaró que su objetivo era «llegar a una empresa sin fábrica». Es un esquema ya muy difundido: Philips está vendiendo un tercio de sus 150 fábricas en el mundo.

Dos sociólogos franceses —Boltanski y Chiappello— han demostrado recientemente que este tipo de empresa no era solamente una forma de organización como otra, sino un nuevo «espíritu del capitalismo» basado en la velocidad, la comunicación en todas direcciones, el individualismo y la remodelación, más que la construcción.

Las empresas «transaccionales» intercambian poco valor en la sociedad en la que se encuentran, aparte de los resultados económicos, únicos criterios sobre cuya base aceptan ser evaluadas. Es verdad que sus estrategias de movilidad favorecen la adaptación a los mercados internacionales en movimiento y consignan resultados financieros positivos, pero eso puede tener consecuencias sociales importantes, en particular en el campo del empleo en Europa y Estados Unidos. El aspecto positivo es que estas estrategias pueden beneficiar a países menos desarrollados, pero ¿durante cuánto tiempo?

Las estructuras transaccionales se presentan generalmente de manera positiva en los medios de negocios y en la prensa económica. Es una empresa abierta, en la que «el contrato reemplaza la coacción». Pero se trata también de una empresa en la que los centros del poder son poco transparentes, que ejerce una presión fuerte sobre los subcontratistas y los que se encuentran al final de esta cadena.

Esta oposición entre dos tipos de empresa es ciertamente exagerada. El análisis de los modelos de capitalismo debe ser profundizado; la situación actual es compleja (véase al respecto la obra de Robert Boyer). Ciertas empresas comunitarias son inestables y rechazan toda responsabilidad ante la sociedad. Ciertas empresas transaccionales son más estables. Las pequeñas y medianas empresas combinan frecuentemente los dos tipos. También están surgiendo nuevos criterios de gestión —como la «responsabilidad social»— que pueden constituirse como contrapesos frente a las estrategias de movilidad absoluta y de divorcio con la sociedad.

Sin embargo, creo que la descripción de estos dos tipos de figura nos ayuda a comprender las relaciones entre empresa y sociedad en el capitalismo contemporáneo. Su estudio no tiene solamente un interés teórico. La elección entre estos tipos de empresas tiene consecuencias concretas que quisiera abordar en el campo del trabajo y del empleo.

3. Consecuencias en el trabajo y el empleo

Voy a tomar dos ejemplos breves: el contrato de trabajo y el papel de los asalariados en la empresa. En la empresa «transaccional», el contrato de trabajo es como cualquier contrato comercial, que puede ser revocado fácil-

mente. En este concepto, lo ideal sería que no tenga ninguna duración particular y no esté regido por ninguna regla específica.

En la empresa «transaccional», el contrato que une al asalariado con la empresa está ligado con los resultados alcanzados. Vemos, especialmente en el nivel del personal ejecutivo, objetivos precisos fijados con obligación de resultados. En este sentido, decimos que el contrato de trabajo se parece a un contrato comercial.

En la empresa «comunidad», se busca una cierta estabilidad. El contrato de trabajo define lazos más completos, que comprenden una parte implícita más fuerte. En ciertos países, un conjunto de reglas precisas, negociadas o fijadas por el Estado enmarca la elaboración del contrato o su conclusión.

El segundo ejemplo es el lugar que ocupan los asalariados (y sus representantes como los sindicatos), que no es el mismo en los dos tipos. En la empresa «comunidad», si bien existen conflictos de intereses, los trabajadores pueden desempeñar un papel activo y ser reconocidos como interlocutores, e inclusive, en ciertos países, participar en la toma de decisiones. En la empresa «transaccional», a excepción de los cuadros dirigentes, el personal asalariado no ocupa un lugar particular en las instancias de toma de decisión.

Podemos tomar el ejemplo de las negociaciones que ocurren ahora mismo para determinar el estatuto de la «empresa europea». La idea es crear un estatuto jurídico extranacional que lleve las empresas europeas a responder a un conjunto de reglas comunes. Alemania, que dispone de un sistema de cogestión, luchó para que el estatuto contemple la presencia de los representantes de los trabajadores. Otros países, como España e Inglaterra, lo han rechazado. Se llegó a un compromiso —como siempre— pero este caso revela que existen concepciones diferentes de la empresa como institución, incluso en países vecinos casi integrados desde el punto de vista económico.

Podríamos prolongar el análisis de las consecuencias de los dos tipos de empresa. Para concluir, quisiera decir que en los debates teóricos sobre la empresa, este tema converge hoy con los grandes debates sociales.

Según ciertos observadores, las evoluciones económicas y financieras, nacionales e internacionales, propician el desarrollo de una empresa de tipo «transaccional», más flexible y eficiente. Sin embargo, existen actores sociales que se preocupan por que la empresa continúe siendo una comunidad humana, igualmente competitiva, pero con otras soluciones a largo plazo.

Países como Francia, Alemania, Japón debaten actualmente sobre el tema. Se trata de escoger un modo de articular lo micro y lo macro, lo económico y lo social, lo de la empresa y lo de la sociedad. En suma, se trata claramente de una opción de sociedad.

Bibliografía

AMBLARD, Henri, Philippe BERNOUX, Gilles HERREROS, e Yves Frédéric LIVIAN
2005 *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*. 3.^a ed. París: Seuil

AOKI, Masahiko
1984 *The Cooperative Game Theory of the Firm*. Oxford: Clarendon Press.

BOLTANSKI, Luc y Eve CHIAPELLO

1999 *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

BOYER, Robert

2004 *Une théorie du capitalisme est-elle possible?* Paris: Odile Jacob.

D'IRIBARNE, Philippe

2003 *Le tiers-monde qui réussit*. Paris: Odile Jacob.

REYNAUD, Jean-Daniel

1988 *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris: A. Colin.

SAINSAULIEU, Renaud

1990 *L'entreprise, une affaire de société*. Paris: Fondation nationale des sciences politiques.