

La reforma empresarial pendiente: transparencia, controles y supervisión



Mónica Melle Hernández

Profesora titular de Economía Financiera.
Universidad Complutense de Madrid.

Miembro de Economistas Frente a la Crisis

Resumen

El buen gobierno corporativo de las empresas no sólo evita casos de corrupción, también mejora la competitividad empresarial. Un mal gobierno corporativo puede llevar a los directivos a tomar decisiones contrarias al interés de los inversores y de los restantes grupos de partícipes en las empresas. Decisiones cortoplacistas, que van en su propio interés y en detrimento de mantener y mejorar los factores intangibles determinantes de la competitividad. Por ello se debe tender hacia un gobierno socialmente responsable con más control por parte de los *stakeholders*, y hacia un papel más activo del Estado en la supervisión y el control.

Palabras clave

Reforma empresarial, competitividad empresarial, buen gobierno corporativo, responsabilidad social empresarial, transparencia, supervisión

Abstract

Correct corporate management of companies does not only avoid potential cases of corruption but also improves business competitiveness. To the other extreme, poor corporate management may lead directors to take decisions that are contrary to the interests of investors and other stakeholders in the company. Short-term decisions that are purely self-serving prevent the maintenance and improvement of intangible factors decisive for competitiveness. For this reason it is necessary to err towards more socially responsible business management that grants greater control by the stakeholders and towards a more active role of the state with regards to supervision and control.

Keywords

Business reform, business competition, good corporate management, corporate social responsibility, transparency, supervision

Los datos del problema: la crisis

España sufre una grave crisis económica desde 2008 que está generando una gran preocupación, desconfianza e indignación social. Existe un gran desconcierto ante nuestro futuro. Tenemos incertidumbre sobre cómo quedará nuestro estado del bienestar después de las políticas de recortes del gasto público, consecuencia de la espiral del 'austericidio' en el que nos hallamos inmersos.

La crisis actual es también social e institucional. Crece la desconfianza en las instituciones por los recientes casos de fraude, estafa y corrupción. Desgraciadamente, el mal gobierno corporativo está en el origen de muchos de estos casos. Estamos asistiendo con estupor a la caída de empresas como Bankia, a la pérdida del ahorro de miles de familias que invirtieron en acciones preferentes emitidas por algunas de las ya antiguas cajas de ahorros, a presuntos fraudes fiscales, económicos y sociales del expresidente y

del vicepresidente de la patronal empresarial de este país, a presuntas actuaciones corruptas de cargos públicos políticos y directivos empresariales vinculadas a la financiación de partidos...

Olvidando los factores intangibles de competitividad

La competitividad de nuestra economía y la productividad del trabajo no sólo dependen de los costes laborales y de los trabajadores, sino también, y de manera determinante, de la organización del trabajo, de la capacidad de innovación, del stock de capital de las empresas, de las capacidades de los directivos y de los aciertos de su gestión empresarial en un mercado globalizado.

La mayor parte de responsabilidad sobre la velocidad de crecimiento de la productividad corresponde a los que pueden tomar las decisiones sobre el cambio tecnológico, la inversión en la empresa y la apuesta por la formación y motivación del

capital humano. Las reformas laborales no pueden ignorar esta cuestión crucial, casi siempre ignorada.

...y, sobre todo, del gobierno de empresas e instituciones

Toda reforma laboral que pretenda el calificativo de estructural, debería centrar sus preocupaciones en la regulación de la gobernanza corporativa y en la organización del trabajo en las empresas.

En nuestro modelo económico de mercado, la separación entre propiedad y gestión de las grandes empresas financieras e industriales permite en principio que inversores y directivos asuman las funciones que mejor se adaptan a sus preferencias y habilidades, buscando el objetivo de contribuir eficazmente a la creación sostenida de riqueza.

Pero esta especialización conlleva un riesgo: que quien controla los recursos financieros invertidos (el directivo) aproveche en beneficio propio los fondos recibidos, actuando así en contra, incluso, de los intereses de los propietarios (*shareholders*) y, cómo no, en perjuicio de los demás grupos de interés (*stakeholders*). Actuación que se apoya en que el riesgo natural del negocio es muy difícil de separar del riesgo de tomar decisiones intencionadamente contrarias al interés de los inversores y de los restantes grupos de partícipes en las empresas.

En esos casos es cuando se presentan los conocidos y siempre graves problemas de agencia, que son una de las principales causas que están en la base de la crisis actual de muchas empresas e instituciones, y que será preciso resolver de forma eficaz para mejorar la gobernanza de las instituciones.

Los directivos de las organizaciones están demostrando demasiadas veces comportamientos cortoplacistas ineficientes que dan lugar a resultados insostenibles para las empresas y para la economía del país. La búsqueda descarnada de su propio interés, mediante cuantiosas retribuciones, 'bonus', blindajes de contratos y casi obscenos planes de pensiones, van en muchas ocasiones en detrimento de la necesaria reinversión de los beneficios empresariales en la propia empresa para mantener y mejorar su capital tecnológico, su capital humano y su investigación, desarrollo e innovación que permitan incrementar la productividad de tales empresas.

El abuso del poder de los directivos conduce a infravalorar sistemáticamente los rendimientos esperados de las inversiones a largo plazo en capital fijo, I+D+i, formación, etc. En



consecuencia, los directivos de las compañías se guían sólo por el precio de la acción en cada momento y sus reacciones previsibles a corto término, olvidando la creación de valor a largo plazo para los accionistas. En España durante el último periodo de crecimiento económico muchos empresarios no apostaron como debieran por la inversión en reposición y modernización de los equipos productivos. Factor determinante para la mejora de la productividad y la competitividad.

Reforma empresarial antes que reforma laboral

Casos como el de Bankia o el del Grupo Marsans nos muestran que más urgente que la manida reforma laboral destinada a mermar derechos a los trabajadores, es necesaria la reforma en el gobierno corporativo de las empresas. Las actuaciones ineficientes de los directivos no son controladas eficazmente por los fallos de los mecanismos internos de gobierno corporativo, como las juntas de accionistas y los consejos de administración. Y la teoría nos dice que los mecanismos de gobierno corporativo externos a las entidades, como son el correcto y eficaz funcionamiento de los mercados de capitales, de trabajo y de productos y servicios, y la regulación pública, disciplinan también a los directivos.

¿Por qué no funcionan las juntas de accionistas? Ante la ausencia de una cultura generalizada de inversión en activos con riesgo (acciones), se muestran como un instrumento ineficaz para que los accionistas puedan controlar conductas opor-



tunistas de los directivos. Bien por la exigencia de un número mínimo de acciones poseídas o representadas para asistir a las Juntas, con la subsiguiente delegación de voto de los accionistas minoritarios en los propios grupos empresariales. Bien por la sindicación del voto de paquetes significativos de acciones, con objetivos casi nunca coincidentes con los de los accionistas minoritarios. O bien incluso porque en los estatutos de empresas se vulnera la relación entre el capital poseído y los derechos de voto a ejercitar.

¿Y los Consejos de Administración? Su *handicap* es que suelen estar formados por representantes de los principales grupos de control de las entidades, con intereses que se alejan demasiado de la creación de valor empresarial. En muchas ocasiones además los consejeros tienen escaso grado de conocimientos y experiencia, e ínfimo rigor en apreciar sus incompatibilidades y conflictos de interés.

La mejora de la eficacia de los Consejos de Administración para que actúen de mecanismo interno de supervisión y control de las posibles actuaciones oportunistas de los directivos empresariales, ha motivado la aparición de sucesivos Códigos de Buen Gobierno (desde 1998 con el primer Código Oliven- cia, hasta el actual Código Unificado de Buenas Prácticas). Sin embargo, tales códigos son simplemente indicativos y no coercitivos. Sugieren recomendaciones y se basan en el principio de “cumplir o explicar”.

Una de las reformas que la crisis actual hace inaplazable es convertir en obligatoria la verificación y supervisión de la implementación efectiva por las empresas de los Códigos de Buen Gobierno, función que debería desempeñar la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

¿Por qué hay que mejorar el gobierno corporativo?

El buen gobierno corporativo es la esencia del sistema de libre empresa, porque garantiza a los inversores y demás partici- pes de la empresa (como los trabajadores) el cumplimiento del objetivo de la creación de valor y la sostenibilidad de las empresas por parte de los equipos directivos.

No resulta extraño que en 2009, la Academia Sueca deci- diera otorgar el Nobel de Economía a Elinor Ostrom y Oliver E. Williamson, dos economistas cuyo trabajo se ha centrado en promover la responsabilidad de las empresas ante la so- ciedad, no solo ante sus accionistas. Ambos defienden que el objetivo de maximizar beneficios exige un equilibrio con el entorno social en el que desempeñan su función.

El verdadero ‘capital social’ de una empresa no son las accio- nes suscritas por los accionistas sino un conjunto de redes, normas y relaciones de confianza que facilitan la resolución de los dilemas de la acción colectiva. Dicho capital se forma mediante consensos internos derivados de experiencias de colaboración mutua. No es una mercancía que pueda ser negociada e intercambiada en un mercado.

Una nueva visión de las empresas

Los activos físicos ya no son el recurso crítico. El trabajo ha aumentado su importancia, lo mismo que contar con una buena red de proveedores o socios comerciales y compartir tecnología, conocimiento, ideas y estrategias. Esos activos tienen capacidad de aumentar valor con independencia de los títulos legales de propiedad que muestren los accionistas de la firma.

La creación de valor depende, sobre todo, de los recursos, competencias y evolución de la empresa, concebida como un conjunto coherente concretamente orientado a generar conocimientos y alcanzar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo. Si esas relaciones se vuelcan a la apropiación del valor aportado por los otros componentes de la sociedad, se entra en una espiral insostenible.

En dicho contexto, se hace necesario el control de los re- cursos por parte de todos aquellos que están inmersos en

el proceso de innovación, referido éste no sólo a aspectos tecnológicos sino también comerciales y de gestión. En consecuencia, un sistema de gobierno de la empresa que promueva la innovación exige más un control desde la organización que un control desde el mercado. Es decir, requiere situar el control estratégico dentro de la firma en manos de quienes tienen los incentivos y las capacidades para efectuar las inversiones exigidas por la innovación y participan en el aprendizaje organizacional, lo que obliga a ir mucho más allá del simple marco de los accionistas u otros proveedores de recursos financieros. Esto demanda una redefinición del gobierno corporativo, para ajustarlo a un modelo de 'producción en equipo' que tenga presentes las complejas aportaciones de múltiples partícipes, las diversas inversiones específicas, la función esencial del conocimiento y la noción de las capacidades organizacionales, dado el nuevo entorno económico en que se mueven las compañías.

La organización empresarial debe concebirse como un entramado de contratos explícitos e implícitos y una red de confianza que se desarrolla en tanto que procesadora de conocimientos. Entonces la compañía ha de velar por los intereses de cuantos contribuyen a la creación general de valor, potencian el aprendizaje de la organización y asumen riesgos no diversificables (específicos) a través de la realización de inversiones específicas en la empresa.

De los accionistas a todos los partícipes

En ese contexto, no parece que los accionistas puedan ser los exclusivos titulares de todos los derechos de control, incluida la facultad de apropiarse del total del beneficio. Los acreedores también asumen riesgos específicos relevantes. Y, cada vez más, los trabajadores, en tanto que se convierten en los destinatarios de una socialización de riesgos que hace descargar sobre ellos las consecuencias de una crisis sin que luego sean partícipes de los beneficios de la recuperación. Lo mismo puede decirse de clientes y proveedores, que necesitan desarrollar importantes inversiones tecnológicas y en bienes de capital que son dependientes de los contratos y suministros. Incluso *stakeholders* contextuales o no contractuales, como las Administraciones públicas o las comunidades territoriales, pueden asumir un riesgo no diversificable aunque no contribuyan con inversiones específicas a la creación de valor para la compañía: las actividades de ésta pueden hacerles soportar unos efectos externos ("externalidades") negativos. En general, soportan riesgos no diversificables todos cuantos aportan sus energías, conocimientos o dineros o normas para contribuir más

eficientemente al "interés general" de la compañía, incluidos, desde luego, los empleados o los directivos.

El desarrollo de relaciones de confianza basadas en consensos internos significa caminar en el sentido opuesto de la unilateralidad que representa la actual reforma laboral. Los mayores éxitos proceden de los acuerdos entre sindicatos y empresas, como el de Renault España para participar del plan industrial de la multinacional francesa que posibilitará la creación de unos 1.300 puestos de trabajo entre 2014-2016, o el de Nissan para que el nuevo modelo Almera se haga en Barcelona y puedan crearse 1.000 empleos directos.

El camino requiere socializar riesgos y beneficios. Mientras los accionistas tienen habitualmente la posibilidad de reducir o transferir sus riesgos a través de una adecuada y amplia distribución de su cartera de títulos, un trabajador no puede escapar de su responsabilidad. En ese contexto, los directivos de las compañías han de tener en cuenta que la maximización de la riqueza de los accionistas debe preservar explícitamente los intereses de los *stakeholders* no accionistas.

Eso no significa difuminar el papel y la intervención de los accionistas. Más bien, se trata de construir redes de intereses y aplicar estrategias de colaboración, reforzando la supervisión mutua –de cada *stakeholder* sobre las actuaciones de los demás– como solución típica ante los problemas de interdependencia e incertidumbre. Una estructura de gobierno empresarial que anima la 'voz' y la participación, no sólo facilita la internalización de los efectos externos sobre los diversos partícipes. También multiplica la transferencia mutua de mejor y más abundante información entre la empresa y los grupos de los que depende.

En definitiva

El objetivo fundamental del momento presente es la salida de la crisis, poniendo las bases para evitar caer en la siguiente, mejorando el gobierno corporativo a través de la necesidad de contrapoderes internos en las empresas, y de una regulación y un papel más activo del Estado en la supervisión y el control.

El gobierno de la empresa es ahora tan importante en la economía mundial como la gobernanza de los países. Esperemos que se aproveche la crisis como oportunidad y que se produzcan estas reformas empresariales, encaminadas a conseguir más transparencia, más control de conductas oportunistas de los directivos y, sobre todo, más ética empresarial. **ROP**