

LA EMPRESA «TRÉBOL»



Tribuna

Vicente Llopis Pastor

► Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales
Vicedecano del Ilustre Colegio Oficial de
Economistas de Alicante

Cuando estoy escribiendo este artículo se llevan más de dos años de reuniones entre la patronal y los sindicatos en España para una reforma del mercado laboral. Si no hay acuerdo el Gobierno español ha confirmado que de *motu proprio* legislará sobre la materia.

Esto me ha hecho pensar sobre los cambios que de un tiempo a esta parte están mostrándose en la gestión y administración empresarial. Es lo que resulta consecuente con la evolución del *management* bajo los modernos fundamentos de la economía, los cuales van por las lí-

neas de neoliberalismo, privatización, globalización, capitalismo financiero, flexibilidad laboral, libertad de empresa y otras sólidas concepciones. Todo ello conlleva una especial creatividad en las fórmulas para gestionar las empresas, fábricas e industrias.

Como consecuencia de estos nuevos criterios se está tendiendo a estructurar las empresas con una menor dimensión; es decir, reducir las en lo que respecta a su número de empleados, capital, inversiones y demás activos, sin menoscabo de seguir ofreciendo un mismo producto al mercado. Esto se lleva adelante mediante la fórmula de «cuartear empresas» y de cada una de ellas se hacen varias más reducidas, manteniendo una gestión global, con separación jurídica de activos y usando el *outsourcing*, (en español «subcontratación»), para cubrir buena parte de sus cometidos. Es lo que se llama *dirección en flotilla* como un símil del almirante que dirige y coordina numerosos barcos en sus misiones marítimas. Esta idea surgió en la industria automovilística japonesa hace varios años.

Así está llegando una nueva fórmula

El 20% de los empleados son fijos; el 40% lo son con contratos temporales; el 40% restante no son trabajadores de la propia empresa sino de otra empresa subcontratada

de gestión empresarial que el experto **Charles Handy**, famoso gurú británico de la gestión empresarial, la ha bautizado como la empresa *trébol*, entendida como la forma con la que se visiona su funcionamiento, comparable a una hoja de trébol con sus tres lóbulos. Las informaciones estadísticas que maneja Charles Handy sobre el número de empleados en estas empresas ofrecen los siguientes datos: el 20% de los empleados son fijos; el 40% lo son con contratos temporales; el 40% restante no son trabajadores de la propia empresa sino de otra empresa subcontratada vía *outsourcing*.

Desde hace muchos años se celebran ferias internacionales de contratación por todo el mundo y se agudiza el ingenio para que casi toda la operatividad dentro de una empresa sea susceptible de subcontratarse a otras empresas. Es lo

que se entiende por «externalización» de sus servicios. Con ello se reduce la plantilla de personal propio. Hasta tal extremo es así que se augura en los círculos económicos que, dentro de algunos años, la evolución de la plantilla laboral en las empresas podría llegar a ser: 15% empleados fijos, que ocuparían los puestos estratégicos, directivos o que son parientes de los propietarios; 15% temporales, mediante las variadas fórmulas establecidas para la contratación laboral; y 70% vía subcontratación, según lo permita la legislación mercantil. Lo curioso del caso es que estas empresas subcontratadas repiten su estructura de empleo igual que la contratante y siguiendo un esquema de fractales que se explica fácilmente en matemáticas mediante funciones holomorfas.

La «ingeniería» económica y financiera está copando nuevos cometidos. Están surgiendo ingeniosas fórmulas para gestionar las tareas empresariales. En el futuro la definición de «empresa» será radicalmente distinta de la que tenemos ahora. La flexibilidad del mercado laboral ya tiene marcada su tendencia.