

«Participación en beneficios y política pública»*

Las fórmulas de participación en beneficios se revelan como un instrumento de remuneración con un potencial significativo para mejorar los resultados tanto macroeconómicos como microeconómicos. El potencial macroeconómico está basado en la teoría de la «economía del reparto», que tiene como máximo exponente a M. Weitzman, y según la cual el reparto de beneficios conduce a un menor desempleo y a una mayor estabilidad económica en general. El potencial microeconómico se basa en la teoría de que los incentivos de grupo pueden dar lugar a un incremento de la producción y de la calidad al estimular el esfuerzo de los trabajadores, la cooperación y el intercambio de ideas e información. El presente artículo analiza brevemente la evidencia empírica en torno a ambas teorías, así como la justificación de una política pública en esta materia.

Mozkinetan parte hartzeko formulak makroekonomi zein mikroekonomi emaitzak hobetzeko potentzial nabarmena duen ordainketa tresna gisa agertzen zaizkigu. Makroekonomi potentziala banaketaren ekonomia deritzon teorian oinarritzen da, formulatzaile behinena M. Weitzman delarik. Teoria horren arabera, mozkinen banaketak langabezia murrizten du eta, oro har, ekonomi egonkortasuna areagotu. Mikroekonomi potentzialaren oinarria talde mailako pizgarriek ekoizpenaren eta kalitatearen gehikuntza eragin ditzakeelako teoria da. Izan ere, pizgarriek langileen ahaleginak, elkarlana eta ideien eta informazioaren trukaketa suspertzen ditu. Honako artikulua honek, era laburrean, bi teorien inguruko egiaztapen empirikoak eta, halaber, politika publiko baten justifikazioa materia honetan aztertzen ditu.

Employee profit-sharing plans have attracted attention as a compensation scheme with significant potential to improve both microeconomic and macroeconomic performance. The macroeconomic potential is based on the «share economy» theory, developed primarily by M. Weitzman, that profit sharing leads to lower unemployment and greater stability for the economy as a whole. The microeconomic potential is based on the theory that group incentive plans can result in higher quantity and quality of output by encouraging worker effort, cooperation and sharing of ideas and information. This paper briefly reviews evidence on both theories and discuss the rationales for public policy.

* Traducción del original "Profit Sharing and Public Policy". publicado en el *Journal of Economic Issues*, Vol. XXVIII, No. 2, June 1994, pp. 439-448.

Este artículo se presentó en el encuentro anual de la Asociación de Economía Evolutiva, Boston, Massachusetts, 3-5 enero, 1994.

1. Evidencia sobre los efectos económicos del reparto de beneficios
2. Implicaciones para la política pública
Referencias Bibliográficas

Palabras clave: Participación en beneficios, economía del reparto, incentivos, repercusión económica.
Nº de clasificación JEL: J30, J33.

La estructura de los centros de trabajo estadounidenses y la relación de ésta con los resultados económicos está recibiendo cada vez más atención por parte de los investigadores y de los políticos (por ejemplo, Reich, 1993; Departamento de Trabajo de EE.UU., 1993). En contraste con la predicción de que las empresas en los mercados competitivos tendrán un conjunto homogéneo de políticas eficientes, varios estudios han descubierto la posibilidad de una variación substancial en las políticas de recursos humanos y de remuneración, fuertemente vinculadas a la rentabilidad del centro de trabajo (Ichniowski, 1990, 1992; Huselid, 1993; Kruse, 1993; Blase *et al.*, 1993; Departamento de Trabajo de EE.UU., 1993). Estos descubrimientos llevan a plantear la cuestión de si la política pública tiene un papel que desempeñar en la promoción de políticas de recursos humanos y remuneración más

productivas en los centros de trabajo estadounidenses.

Los planes de participación en beneficios de los trabajadores se han puesto de relieve como un esquema de remuneración con un potencial significativo para mejorar tanto los resultados microeconómicos como los macroeconómicos. El potencial microeconómico se basa en la teoría de que los planes de incentivos de grupo, como el reparto de beneficios, pueden dar lugar a una mayor producción y calidad al estimular el esfuerzo del trabajador, la cooperación y el intercambio de ideas e información. El potencial macroeconómico se basa en la teoría de la «economía del reparto» (desarrollada principalmente por Weitzman, 1983, 1984, 1985, 1986) según la cual el reparto de beneficios, al cambiar los incentivos del empresario para despedir y contratar trabajadores, produce un desempleo

menor y una estabilidad mayor en el trabajo y en la producción de las empresas y de la economía en su totalidad. Este artículo revisará brevemente la evidencia para ambas teorías y analizará los fundamentos para una política pública. (Las opciones en lo que se refiere a política pública para los temas de propiedad de acciones y de participación de los trabajadores son revisados en Blasi y Kruse, 1993, y en Levine, 1992).

El reparto de beneficios entre los trabajadores existe desde hace mucho tiempo. Aunque la ideología fue la principal fuente de apoyo para el mismo, especialmente durante el siglo XIX, en la actualidad el interés se centra en los beneficios económicos directos que el reparto de beneficios puede ofrecer a los trabajadores y a las empresas.

¿Existe una evidencia suficiente sobre la práctica del reparto de beneficios que lo haga merecedor de esta atención? Aproximadamente entre un sexto y un cuarto de los negocios y los trabajadores estadounidenses participan en algún tipo de reparto de beneficios explícito en el que una parte de la remuneración salarial está ligada a la rentabilidad real de la empresa (BLS EE.UU.; Cámara de Comercio de EE.UU.; éstas y otras fuentes se recogen en Kruse, 1993). La prevalencia de estos planes no varía especialmente con el tamaño de la empresa o con el grupo ocupacional, pero es menor entre los trabajadores sindicados y mayor en las empresas con valores negociados públicamente (presumiblemente a causa de que la rentabilidad es ya una información pública en estas empresas, mientras que las empresas privadas pueden mostrarse reticentes a establecer un reparto de beneficios por temor a revelar la rentabilidad a los competidores y a los agentes sindicales). Algunas fuentes

indican que el reparto de beneficios creció lentamente durante los primeros años 80 (a menudo relacionado con las concesiones salariales a los sindicatos) pero que se mantiene estabilizado desde entonces. A nivel internacional, ha habido un gran interés en el reparto de beneficios en Europa y otros lugares pero existen pocos datos sobre su incidencia real (Blanchflower, 1991; Florkowski, 1991; Uvalic, 1990).

1. EVIDENCIA SOBRE LOS EFECTOS ECONÓMICOS DEL REPARTO DE BENEFICIOS

Durante la pasada década hubo un aumento de la investigación empírica sobre el reparto de beneficios, que se centró en las teorías de que el reparto de beneficios incrementa la productividad y la estabilidad laboral. El interés por la teoría de la productividad surgió a raíz de la disminución del crecimiento de la productividad en los Estados Unidos (que alcanzó un promedio de tan sólo un 1,2% anual en los años 70 y 80, frente a un crecimiento de casi un 3,0% anual entre la Segunda Guerra Mundial y 1970) (*Informe Económico del Presidente, 1992*). Las investigaciones acumuladas han proporcionado cierto apoyo a la idea de que el reparto de beneficios mejora la rentabilidad empresarial. En los 27 estudios econométricos (tanto publicados como no publicados) que incluyen una variable de reparto de beneficios en una ecuación de productividad, casi todos los coeficientes de esta variable han sido positivos y el error muestral alrededor de un coeficiente verdadero de cero puede ser rechazado para la mayoría de estas estimaciones ($p < 0,05$) (Kruse, 1993). Aunque es cierto que esto no puede ser una muestra aleatoria de estimaciones (debido a las reglas de los investigadores

y a los sesgos de publicación), la validez de la relación resulta digna de mención debido, en parte, a que pocas áreas de la economía presentan esta consistencia en los descubrimientos y a que un gran número de estimaciones no significativas (más de 6.000) no deberían haber sido publicadas si el verdadero coeficiente hubiese sido cero.

Sin embargo, la evidencia de una relación positiva entre el reparto de beneficios y la productividad no supone causalidad. Esto ha sido verificado, en parte, por las comparaciones pre/post en las empresas que han adoptado el reparto de beneficios. En Kruse (1993), analicé los datos de 500 empresas, la mitad de las cuales aplicaban reparto de beneficios, junto con los datos de su rentabilidad a lo largo del periodo 1970-91. Utilizando una función de producción translogarítmica y controlando las diferencias peculiares de cada sector industrial y la influencia de los planes regulares de pensiones y los ESOPs, encontré que la adopción del reparto de beneficios en las empresas públicas estaba asociada a un incremento medio de la productividad del 3,5-5% que se mantenía con una tendencia no general a la baja o al alza. La magnitud corresponde al diferencial medio de productividad obtenido en otros estudios de corte transversal. No obstante, no se encontró que el simple hecho de adoptar el reparto de beneficios pueda ser asociado automáticamente a incrementos de la productividad: en varias estimaciones, entre un cuarto y un tercio de los que lo adoptan no tenían un incremento de productividad aparte del predicho por otros términos de la función de producción. En consonancia con las creencias habituales sobre el reparto de beneficios, se obtuvo que los efectos sobre la productividad eran mayores para las pequeñas empresas (donde

existe menos dilución de los incentivos individuales) y para los planes que se materializan en efectivo (donde la prima es inmediata y no se coloca en un fondo de pensiones). Las estimaciones también anticiparon la idea de que el reparto de beneficios es una aproximación para otras políticas de recursos humanos, o de que existe un sesgo hacia la selectividad entre las empresas que lo adoptan. Sin embargo, hay escasa evidencia sobre lo que hace que el reparto de beneficios «funcione» puesto que no se hallaron interacciones fuertes significativas con la distribución de información u otras políticas que afectan a la productividad.

¿El reparto de beneficios constituye un instrumento efectivo para aumentar la estabilidad económica y disminuir los despidos y el desempleo? La teoría de la economía del reparto desarrollada por Weltzman concluye que, si el reparto de beneficios sustituye (al menos en parte) a la remuneración fija, la empresa que lo adopte tendrá una probabilidad y una cantidad menor de despidos cuando la demanda de producción de la empresa disminuya. Si se lleva a cabo de una manera amplia, el nivel menor de despidos y de desempleo debería ayudar a estabilizar el poder adquisitivo y la actividad económica, reduciendo en gran medida la magnitud del ciclo económico.

Estimulados por la teoría de la economía del reparto, se han llevado a cabo varios estudios empíricos sobre el comportamiento del empleo en las empresas con reparto de beneficios en relación a las que tienen un sistema convencional de salarios fijos. Mientras que la teoría de la productividad proporciona por sí misma tests bastante ajustados que utilizan una función de producción, para examinar la teoría de la estabilidad existe una variedad de técnicas mucho mayor y las estimaciones

no están resumidas con tanto esmero. La investigación se ha centrado tanto en la proposición de que las remuneraciones por reparto de beneficios son consideradas de forma diferente a las remuneraciones salariales en la toma de decisiones sobre empleo como en la propuesta de que las empresas con reparto de beneficios tendrán una mayor estabilidad laboral, especialmente frente a las perturbaciones negativas de la demanda. En los 16 trabajos hasta la fecha (resumidos en Kruse, 1993, cuadro 4-1) no existe gran consenso. La dispersión de los hallazgos puede deberse en parte a las dificultades que entraña poner en práctica de forma empírica la teoría de la estabilidad, incluyendo la medida adecuada de las perturbaciones de demanda de un producto, la relación no lineal predicha entre las perturbaciones de demanda y el empleo en las empresas con reparto de beneficios y el grado en el que el reparto de beneficios sustituye a las remuneraciones fijas regulares. No obstante, entre los 16 trabajos, hay muchas indicaciones sobre diferencias de comportamiento del empleo asociadas al reparto de beneficios; todos los estudios que miden directamente la estabilidad, excepto uno, han obtenido alguna asociación entre el reparto de beneficios y una mayor estabilidad. En Kruse (1993), no se obtenía ningún efecto estabilizador general por la adopción del reparto de beneficios, pero (de forma consistente con la teoría) se encontraban menores reducciones de empleo bajo perturbaciones negativas cuando el reparto de beneficios aparecía como un sustituto parcial de la remuneración regular. Aunque la investigación está todavía poco desarrollada, estos resultados y los de otros estudios sugieren de forma clara que el reparto de beneficios puede jugar un papel en el comportamiento del empleo.

2. IMPLICACIONES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA

¿Tiene algún papel la política pública en el desarrollo del reparto de beneficios? Esta cuestión ha sido objeto de diferentes debates públicos, propuestas y legislación en varios países (Uvalic, 1990; Florkowski, 1991). En la actualidad, las posturas de los gobiernos nacionales, como subrayaba Florkowski (1991), pueden dividirse en cuatro categorías: alguna forma de reparto de beneficios obligatoria por ley (en 13 países, aunque su aplicación no resulta clara), los incentivos fiscales (en 4 países), los organismos asesores (en un único país, Dinamarca)¹ y la no intervención (en 29 países). Los Estados Unidos tienen incentivos fiscales sólo para los planes de reparto de beneficios con pago diferido, pero estos incentivos no son exclusivos del reparto de beneficios puesto que existen para otros tipos de pensiones. Gran Bretaña, por el contrario, estableció incentivos fiscales en 1987 dirigidos específicamente al reparto de beneficios en efectivo (motivada en gran parte por su potencial para reducir las altas tasas de desempleo)².

¿Las teorías de que el reparto de beneficios puede incrementar la productividad y la estabilidad del empleo sugieren una función para la política pública? Los fundamentos son diferentes para cada una de las dos teorías. No existe una función obvia para la política pública si el reparto de beneficios aumenta la productividad del trabajador

¹ Para un análisis de la historia y los debates en Dinamarca sobre la política pública en relación al reparto de beneficios y a la propiedad de acciones por parte de los trabajadores, véase el capítulo 5 de D'Art (1992). Análisis similares para Suecia e Irlanda aparecen en los capítulos 4 y 6.

² Para un breve análisis del estado actual, véase Singleton-Green (1992).

y de la empresa ya que las ganancias de la mejora en la productividad corresponden a la empresa y a los trabajadores, esto debería ser suficiente para que se estableciesen incentivos privados para la adopción del reparto de beneficios. Los incentivos fiscales podrían utilizarse para estimular la experimentación, del mismo modo que los incentivos temporales han sido diseñados, algunas veces, para fomentar el desarrollo y la difusión de nuevas tecnologías. Sin embargo, tienen un riesgo debido a que son potencialmente costosos y resulta probable que estimulen los esquemas cosméticos en centros de trabajo donde posiblemente el reparto de beneficios no tenga ningún impacto positivo.

Puede esgrimirse un motivo diferente para los incentivos fiscales cuando existen barreras estructurales para la puesta en marcha de políticas de recursos humanos que aumenten la productividad. Combinar el reparto de beneficios con otras políticas para fomentar el desarrollo de los trabajadores puede suponer un riesgo para una empresa particular debido a las condiciones de los mercados de capital, trabajo y productos (Levine y Tyson, 1990; Levine, 1992). Los prestamistas, por ejemplo, pueden mostrar su reticencia a proporcionar capital para inversiones en formación de los trabajadores y en el desarrollo de los recursos humanos puesto que estos activos son intangibles y difíciles de controlar. Por otro lado, una alta tasa de desempleo favorecerá la utilización de la amenaza de despido como mecanismo de motivación a los trabajadores. Y los mercados inestables de productos, que requieren frecuentes ajustes en la plantilla, aumentarán los costes de los acuerdos participativos que dependen de grupos de trabajo estables. Entre el conjunto de políticas públicas que

pueden utilizarse para actuar contra estas barreras, pueden justificarse los incentivos fiscales para la adopción de sistemas participativos de toma de decisiones y de políticas de remuneración que aumenten la productividad y las habilidades de los trabajadores (Levine, 1992).

Una función del gobierno menos costosa y potencialmente más útil, sugerida por la teoría de la productividad, es la de recopilar y difundir información sobre cómo puede utilizarse el reparto de beneficios para incrementar la productividad. Esta aproximación reconoce que la información puede tener una naturaleza de «bien público», lo cual crea una función potencial para el gobierno, similar a la de su difusión de información a través de los sistemas de extensión agrícola y al de su patrocinio de la investigación sobre las fuentes de energía alternativa. Como indicaba Mitchell, la razón fundamental para esta aproximación se debilita cuando existe información substancial disponible desde fuentes privadas, por lo que

El argumento para la distribución de información sobre el sistema de remuneración por parte del gobierno tiene que ser ... que los incentivos para que la información «fidedigna» se extienda sean insuficientes y que, como el gobierno es «neutral», sus publicaciones y conferencias se considerarán más creíbles (mejores) que las de los difusores privados potencialmente sesgados (o posiblemente que las de los académicos de pelo rizado dejados a su libre albedrío) (1993, 10).

La propuesta de que el gobierno debería tener un papel activo en la distribución de información se recoge en la recomendación de la Comisión Cuomo sobre Competencia para crear un «Centro Nacional para la Participación y la

Propiedad de los Trabajadores». Esto fomentaría un «nuevo tipo de capitalismo americano más participativo» al ayudar a las empresas que considerasen o llevasen a cabo sistemas participativos como el reparto de beneficios o la propiedad por parte de los trabajadores (Kaden y Smith, 1992, 105). Florkowski (1991, 111) recomienda la creación de una «comisión nacional de representantes del gobierno, las empresas y los trabajadores... [que] podría actuar como un catalizador a corto plazo movilizándolo la competencia, sirviendo como una agencia distribuidora de información y comprometiéndose en funciones de investigación similares a las llevadas a cabo por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Laborales».

¿Existe una función clara para la política pública bajo la teoría de la economía del reparto? Sí, puesto que las ganancias derivadas de la estabilidad laboral no son sólo microeconómicas (correspondientes a la empresa y a sus trabajadores), sino también macroeconómicas (correspondientes a la economía en su totalidad, ya que mantiene el poder adquisitivo sin seguro de desempleo o ayuda pública). A través del aumento de la estabilidad del empleo y de los mercados de productos, todos los trabajadores y las empresas de la economía deberían ganar más cuantas más empresas adopten el reparto de beneficios. Los beneficios externos para el gobierno y la economía, si la teoría de la estabilidad es correcta, constituirían una justificación para los incentivos fiscales (lo cual fue una parte importante de los fundamentos de Gran Bretaña para la adopción de incentivos fiscales en 1987).

¿Qué políticas públicas sobre el reparto de beneficios están justificadas? Las cuestiones relacionadas con las teorías para el reparto de beneficios —productividad, desempleo y estabilidad

macroeconómica— son puntos clave en la política pública puesto que son elementos cruciales de la actividad económica y del nivel de vida. La investigación empírica acumulada sobre el reparto de beneficios, aunque puede que sólo sea un elemento de las consideraciones políticas, puede aclarar la conveniencia de la política pública.

La validez de la relación positiva entre el reparto de beneficios y la productividad, que se obtiene en una amplia variedad de trabajos y muestras de empresas, crea naturalmente un importante interés en si el fomento por parte del gobierno del reparto de beneficios es una herramienta útil para favorecer una mayor rentabilidad económica. Los incentivos fiscales pueden ser adecuados para estimular la experimentación y la difusión y para oponerse a los desincentivos derivados de las condiciones de los mercados de capital, trabajo y bienes, pero conllevan un riesgo y son potencialmente costosos. Puede ser que el reparto de beneficios deba combinarse con otras políticas en el lugar de trabajo para alcanzar el máximo rendimiento y que los incentivos deban aplicarse a la combinación de políticas en lugar de a una aisladamente (por ejemplo, la propiedad de acciones con derecho a voto por parte de los trabajadores, el reparto de beneficios y los planes de participación de los trabajadores tanto a nivel empresarial como del centro de trabajo) (Levine, 1992). Aunque la investigación ha proporcionado algunas pistas, no se sabe lo suficiente sobre las mejores condiciones para los efectos positivos sobre la productividad como para establecer una guía empresarial acerca de cómo deberían diseñarse estos incentivos. En este punto, la función, menos costosa, de recopilación y distribución de información, posiblemente bajo la tutela de una comisión

tal y como recomendaba Florkowski, parece tener una mayor justificación.

Aunque la teoría de la economía del reparto proporciona una justificación a primera vista más importante para los incentivos fiscales destinados a estimular el reparto de beneficios, la evidencia empírica sobre el comportamiento del empleo todavía no aporta una base sólida para dichos incentivos. Los tests se encuentran obstaculizados por la complejidad de los aspectos empíricos que rodean el estudio del comportamiento del empleo bajo un sistema de reparto de beneficios. Como señalaba Mitchell, incluso los tests de predicciones económicas hacia adelante como los efectos sobre el empleo de un salario mínimo son poco concluyentes, lo cual hace surgir la siguiente cuestión, «Si no se puede establecer este resultado empíricamente, ¿qué esperanza queda para demostrar (o rechazar) de forma convincente y definitiva los efectos macro de un determinado sistema de pagos?» (1993, 22). Como con la mayoría de los programas y de las políticas públicas, resulta poco probable que se construya

cualquier fundamento sobre una acumulación de estadísticos t procedentes de tests empíricos. Reconociendo esto, la investigación debería, como mínimo, proporcionar pistas para las circunstancias bajo las cuales resulta más probable que el reparto de beneficios favorezca la estabilidad laboral. Como con los hallazgos sobre la productividad, no se sabe demasiado sobre las condiciones para los efectos positivos del reparto de beneficios como para proporcionar unas directrices empresariales para el diseño de incentivos fiscales. Existe realmente una razón importante para la recopilación y la distribución de la información tal y como se recomendaba anteriormente.

Es un lugar común que un autor solicite profundizar la investigación sobre su tema. En este área los beneficios potenciales son elevados puesto que el pobre desarrollo investigador sugiere que el reparto de beneficios puede suponer una importante contribución a las cuestiones fundamentales del bienestar económico-productividad, el desempleo y la estabilidad macroeconómica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BLANCHFLOWER, Daniel (1991): «The Economic Effects of Profit Sharing in Great Britain». *International Journal of Manpower* 12, n.º 1, pp. 3-9.
- BLASI, Joseph R. y KRUSE, Douglas L (1993): «Employee Ownership and Participation: Trends, Problems, and Policy Options». *Journal of Employee Ownership Law and Finance* 5, n.º 2 (Primavera), pp. 41-73.
- BLASI, Joseph, CONTE, Michael, KRUSE, Douglas y LIN, Hsiu-Yu (1993): «Public Company Employee Ownership and Economic Performance». Draft, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS. *Employee Benefits in Medium and Large Firms*. Washington, D.C.: Government Printing Office (varios números).
- CHAMBER OF COMMERCE OF THE UNITED STATES. *Employee Benefits*. Washington, D.C.: Economic Policy División, Chamber of Commerce of the United States (varios números).
- D'ART, Daryl (1992): *Economic Democracy and Financial Participation: a Comparative Study*. New York. Routledge.
- FLORKOWSKI, Gary W. (1990): «Profit Sharing and Public Policy: Insights for the United States». *Industrial Relations* 30, n.º 1 (Invierno), pp. 96-115.
- HUSELID, Mark A. (1993): «Human Resource Management Practices and Firm Performance». Draft, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University, Octubre.
- ICHNIEWSKI, Casey (1990): «Human Resource Management Systems and the Performance of U.S. Manufacturing Businesses». National Bureau of Economic Research Working Paper n.º 3449 (September).
- (1992): «Human Resource Practices and Productive Labor-Management Relations». En *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*, editado por David Lewin, Olivia S. Mitchell, and Peter D. Sherer, pp. 239-272. Madison, Wis.: Industrial Relations Research Association.
- KADEN, Lewis B. y SMITH, Lee (1992): *America's Agenda: Rebuilding Economic Strength*. Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe.
- KRUSE, Douglas L (1993): *Profit Sharing: Does It Make A Difference?*. Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- LEVINE, David (1992): «Public Policy Implications of Imperfections in the Market for Worker Participation». *Economic and Industrial Democracy* 13, n.º 2 (Mayo).
- LEVINE, David y TYSON, Laura D'Andrea (1990): «Participation, Productivity, and the Firm's Environment». En *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*, editado por Alan S. Blinder, pp. 183-244. Washington, D.C.: Brookings Institution.
- MITCHEL, Daniel J.B. (1993): «Profit Sharing and Employee Ownership. Policy Implications». Working Paper Series 251, Institute of Industrial Relations, University of California-Los Angeles (Mayo).
- REICH, Robert (1993): «Companies Are Cutting Their Hearts Out». *New York Times Magazine*, 19 Diciembre, pp. 54-5.
- SINGLETON-GREEN, Brian (1992): «Lower Payrolls, Higher Pay». *Accountancy* (Diciembre), pp. 38-39.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR (1993): «High Performance Work Practices and Firm Performance». Office of the American Workplace, Julio.
- UVALIC, Milica (1990): *The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community*. Preparado para la Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas. San Domenico, Italy. European University Institute, Junio.
- WEITZMAN, Martin L. (1983): «Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems». *Economic Journal* 93, pp. 763-783.

- (1984): *The Share Economy*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- (1985): «The Simple Macroeconomics of Profit-Sharing». *American Economic Review* 75, pp. 937-953.
- (1986): «Macroeconomic Implications of Profit-Sharing». *NBER Macroeconomics Annual* 1986, pp. 291-335. Cambridge, Mass.: MIT Press.