E

n *China Journal of Accounting Research* 15 (2022) 100251, encontramos el artículo *Labor protection, information disclosure and analyst forecasts: Evidence from China’s Labor Contract Law*, escrito por Xiaojia Zheng, Yunfei Yang & Yanyan Shen, en cuyo resumen se lee: “*Labor protection increases employees’ stability and strengthens their monitoring role, improving firms’ information environment and increasing analysts’ earnings forecast accuracy. Using the implementation of China’s Labor Contract Law as a quasi-natural experiment, we find that labor protection significantly improves analyst forecasts. This positive impact is stronger when agency problems are weaker, board independence is greater, corporate reputation is better and industry competition is more intense. Enhanced labor protection significantly reduces firms’ business risk and accrual-based earnings management, decreases stock price synchronicity and increases market pricing efficiency. Our findings of significant impacts of China’s Labor Contract Law on analysts’ forecasting behaviors offer important guidance for promoting the development of the Chinese capital market and policy making in labor protection.*” En el pasado hemos reiterado que el principal recurso de las empresas es su organización, es decir, las personas que actúan siguiendo un plan para lograr unos objetivos. Otro artículo nos enseñó que la felicidad produce productividad. Este documento nos pone a pensar sobre la estabilidad de las personas como empleadas, afirmando que sus cuentas ganan mayor transparencia. Afirman que “*This positive impact is stronger when agency problems are weaker, board independence is greater, corporate reputation is better and industry competition is more intense.*” La estabilidad debe ser el resultado del comportamiento de los funcionarios y no una premisa colocada a manera de principio, es decir, punto de partida indiscutible. Si se puede mantener la vinculación con un empleador sin hacer nada, como ocurre en nuestro país con ciertos sindicalizados, ella será fuente de burocratización, la cual hace perder productividad y rentabilidad a las empresas. Un buen cuerpo de funcionarios alcanza varios logros que justifican su permanencia. A veces contratamos personas porque pueden hacer muchas cosas sin chistar. Nos gusta su capacidad de hacer caso, pero no que se entrometan en la dirección con sus ideas, su innovación o creatividad. Estos cuerpos de empleados fácilmente se convierten en lastres porque en eso los transformamos. Muchos contadores son adalides del cumplimiento, pero no analizan las reglas, no predicen sus efectos y no proponen alternativas. Hay otros que son similares. Todas estas personas evitan el desarrollo. La legislación laboral también necesita un cuidadoso análisis sobre su legalidad, licitud y eficacia. Unos se declaran muy conformes y otros solo ven un ordenamiento a favor de los patronos, en el cual se mantienen concepciones decimonónicas. Es fácil hablar de un solo extremo: si una empresa concede grandes privilegios a su planta debe producir para asumirlos, porque si no lo hace se deteriorará. Los mecanismos de participación variable podrían ser afortunados.

*Hernando Bermúdez Gómez*