

EL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES SOCIALES

Bruno Estrada



F
FUNDACIÓN
alternativ**ss**

Autor

Bruno Estrada

Economista y adjunto al secretario general de CCOO. Director adjunto del programa modular de Relaciones Laborales de la UNED; fundador de Economistas Frente a la Crisis; vicepresidente de la Plataforma por la Democracia Económica; patrono de la Fundación Espacio Público; y miembro del Consejo Editorial de CTXT, del Consejo de Redacción de la revista TEMAS para el debate, y del Consejo Asesor de la Fundación Alternativas. Autor de "La Revolución Tranquila".




Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Bruno Estrada

Maquetación: Belén Avilés González

ISBN: 978-84-18677-13-7

Impreso en papel ecológico 

ÍNDICE

Introducción.....	4
1.- Crecimiento económico y crecimiento de la desigualdad ¿una maldición divina?	5
2.- Causas de la desigualdad.....	12
3.- Dos perspectivas muy diferentes.....	15
4.- España-Suecia. Dos perspectivas muy diferentes	22
5.- Conclusiones	26
Epílogo. Reflexiones globales sobre los instrumentos de cooperación social.....	28
Anexo 1.- Consideraciones sobre la Ley 11/2018	33

Introducción

En el capítulo 1 se describe como en casi todas las economías más desarrolladas vivimos desde hace más de cuatro décadas un proceso paradójico, ha aumentado la renta per cápita a la vez que han descendido los salarios reales, y en mayor medida de los salarios más bajos, lo que está incrementando las desigualdades sociales. Esta desconexión entre los incrementos de la productividad y los salarios reales ha sido mayor en los países anglosajones, debido a las características de su modelo de relaciones laborales.

En el capítulo 2 se analizan las causas del descenso de los salarios en la renta nacional, siendo la principal los cambios producidos en el marco institucional que define el poder de negociación de accionistas y trabajadores: en la negociación colectiva, en la cobertura de los convenios colectivos, y en la densidad sindical.

En el capítulo 3 se describe, a partir de investigaciones realizadas en EEUU en el último siglo, como el deterioro de la capacidad de negociación de los trabajadores ha llevado a tasas de crecimiento económico más reducidas, debido a que la demanda agregada creció menos y la reinversión productiva de los beneficios también creció en menor medida.

En el capítulo 4 se analizan las diferentes situaciones económicas y sociales de Suecia y España, teniendo en cuenta que una de las principales preocupaciones sobre la solidez de la economía española y sus perspectivas de crecimiento de la renta per cápita a largo plazo ha sido el débil crecimiento de la productividad, y la pérdida de complejidad productiva.

Esta comparación permite obtener las conclusiones que se presentan en el capítulo 5 sobre las transformaciones que debe afrontar la empresa, con su capacidad de estimular la cooperación, para tener un papel relevante en la modernización social.

1.- Crecimiento económico y crecimiento de la desigualdad. ¿Es una maldición divina?

La renta nacional per cápita real en España y en la UE15 es ahora más del doble que la de hace cuarenta años. Por término medio tenemos más del doble de ingresos que nuestros padres.

Pero ¿Por qué la percepción mayoritaria entre los trabajadores es que no están mucho mejor y que, en algunos casos, están mucho peor que las generaciones anteriores?

¿Se trata de consecuencias inevitables de la era de la automatización y la globalización, o se pueden diseñar políticas que inviertan estas tendencias?

Este fuerte crecimiento económico ha estado vinculado a un incremento mayor de la desigualdad. En España, la proporción de la renta nacional del 1% más rico ha pasado de un 8,2% en 1985 a un 9,8% en 2015, un incremento del 20%.

En 1985 en nuestro país el 10% de la población más rica tenía tantos ingresos como el 50% de la población más pobre. En los últimos treinta años los más ricos han incrementado en un 4,5% su participación en el total de ingresos del país mientras que la mitad más pobre los ha visto reducirse en un 7%.

La Gran Recesión y la posterior Crisis del Euro exacerbaron estas tendencias, de manera que el salario real medio es un 7% inferior al alcanzado en 2009 en España y las desigualdades salariales se han incrementado. En España, la participación de los salarios en la renta nacional cayó desde el 72,9% en 1975 hasta el 60,6% en 2019 (AMECO, 2019).

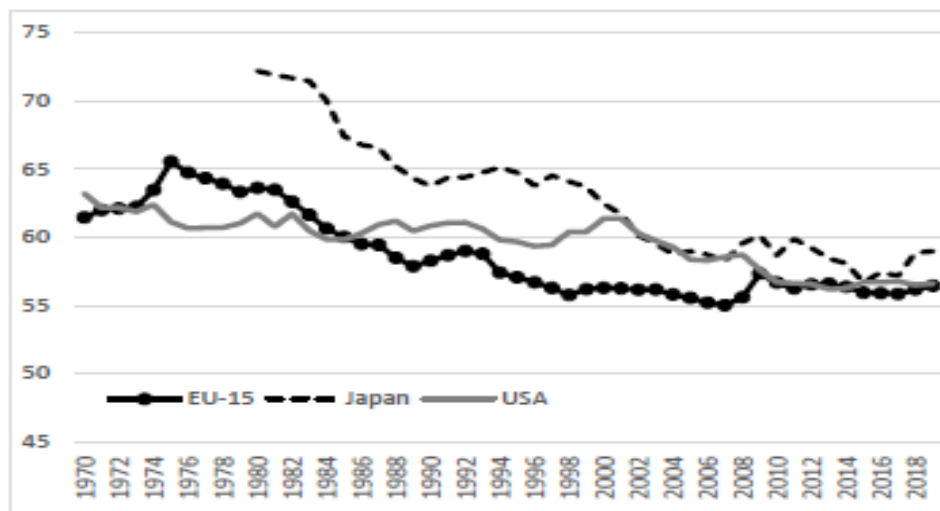
Además hay que destacar que la bajada de la participación de los salarios ha recaído principalmente sobre quienes tenían salarios medios-bajos y bajos, mientras que los sueldos de los directivos con ingresos muy elevados han crecido mucho. Entre 2008 y 2016 los salarios del 10% de los trabajadores con menores

ingresos se redujeron en un 15%, mientras que los salarios del 10% de los que tenían los ingresos más altos se incrementaron en un 15,2%¹.

Como se observa en el Gráfico 1 esto no ha sucedido solo en España. En las cinco últimas décadas se ha producido un brusco descenso de la participación de los salarios en el PIB en las principales economías de la OCDE.

Gráfico 1. Porcentaje salarios en el PIB en los principales países de la OCDE (1970-2018)

Figure 1. Adjusted wage share in main OECD countries, 1970-2018 (% GDP)



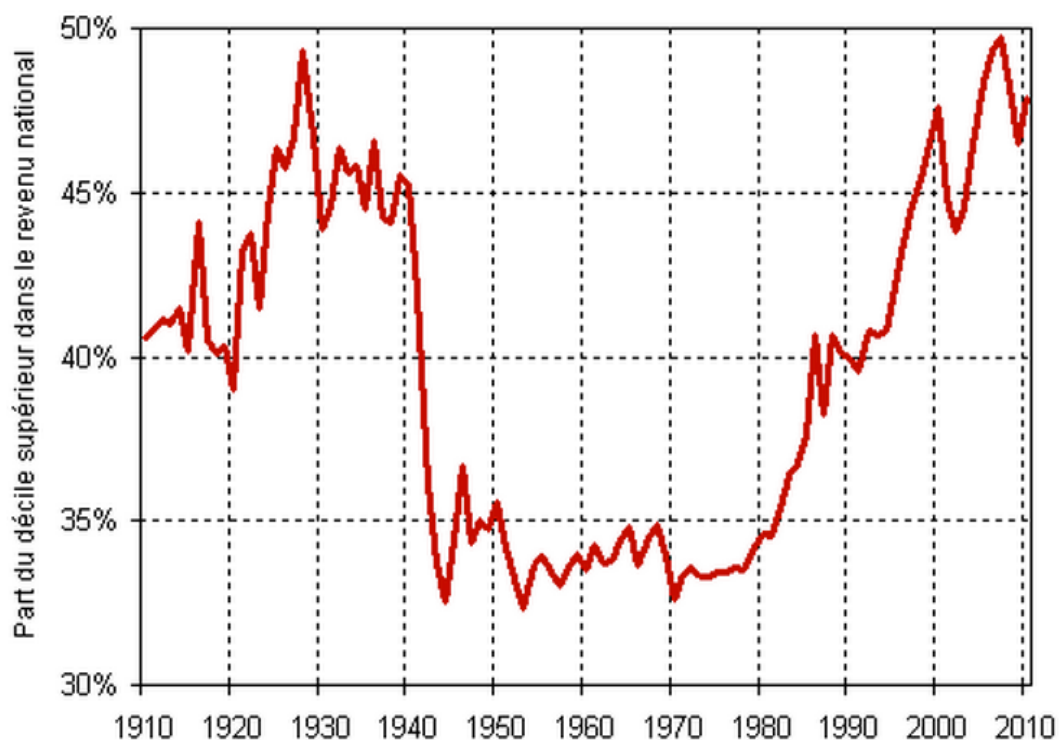
Source: AMECO.

Es decir, vivimos un largo y dramático período de descenso de los salarios reales, y en mayor medida de los salarios más bajos. La mayoría de la gente depende de sus ingresos salariales, mientras que los ingresos del capital, provenientes de los beneficios empresariales, se concentran sobre todo en los más ricos. Por tanto, las personas con salarios medios y bajos han sufrido un doble golpe, tienen acceso a una porción cada vez más reducida de un pastel salarial que cada vez es más pequeño. El resultado de todo ello es que la desigualdad se ha incrementado en la mayor parte de los países desarrollados.

¹ Intermon-Oxfam.

Sin embargo esto no había sucedido en el pasado. Después de la II Guerra Mundial durante más de tres décadas, debido al marco monetario y financiero definido por los acuerdos de Bretton Woods se garantizó un largo periodo de larga estabilidad macroeconómica en el que desaparecieron las burbujas financieras. Durante los “treinta años dorados” los países desarrollados pusieron en marcha políticas que eran capaces de conjugar crecimiento económico y reducción de las desigualdades sociales, como puede verse en el Gráfico 2.

Grafico 2. Porcentaje del PIB del 10% de la población más rica (1910-2010)

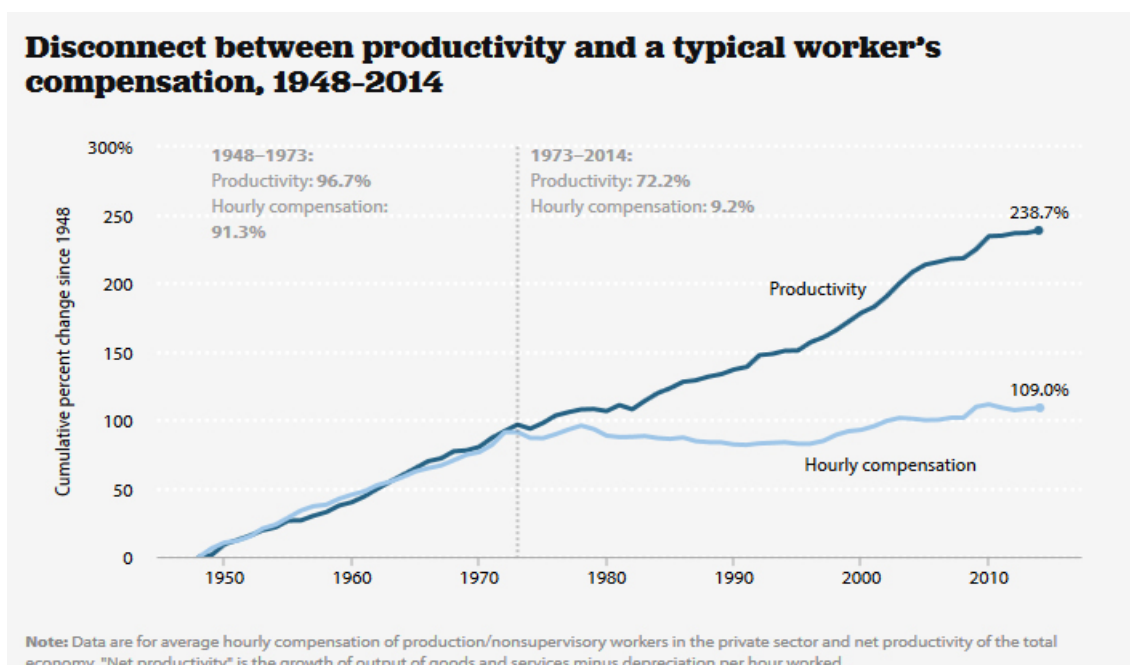


Fuente: “El Capital del siglo XXI” de Thomas Piketty.

Esa agenda política estaba basada en lo que se había aprendido tras el Crac de 1929:

- 1) Se consideraba la estabilidad macroeconómica como un bien público
- 2) El Estado, a través de la política industrial, la banca pública y el Estado del Bienestar, tenía un papel importante en economía. Las propuestas de Marina Mazzucato del “Estado emprendedor” suponen una modernización de estas políticas.
- 3) Se establecieron instituciones del mercado laboral que equilibraron el poder de negociación entre trabajadores y accionistas en la empresa.

Gráfico 3. Evolución de la productividad y del salario medio de un trabajador en EEUU (1948-2014)



Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU.

Esto, como indica el Gráfico 3 para EEUU, permitió que hasta principios de los años setenta los incrementos de la productividad fueran similares a los de los salarios.

En la negociación colectiva, en la disputa del salario, es donde se distribuye la mayor parte de la riqueza generada, por tanto, su estructura y la correlación de fuerzas entre los actores intervinientes, accionistas, directivos y trabajadores, son determinantes del grado de igualdad o desigualdad de una sociedad, incluso más que el Estado del

Bienestar. Como se puede apreciar en el Cuadro 1, hay una profunda relación entre el grado de la igualdad social alcanzada y el modelo sindical y de negociación colectiva desarrollado, de empresa o sector, y el grado de cobertura, solo para afiliados o con cláusula “erga omnes”.

Cuadro 1.- Grado de igualdad social, tipo de sindicalismo y evolución de la afiliación.

País	Coeficiente de desigualdad	Evolución afiliados en el periodo contemplado.	Periodo
Sindicalismo anglosajón. Negociación para afiliados. Convenios de empresa.			
Australia	7,9	-1.115.000	1980-2012
Nueva Zelanda	n.d	- 312.000	1985-2013
Reino Unido	8,4	- 6.550.000	1980-2012
EEUU	15,7	- 3.190.000	1983-2013
Sindicalismo de Gante, sindicalismo nórdico. Negociación para todos. Convenios sectoriales.			
Noruega	5,3	+560.000	1984-2012
Holanda	6,5	+467.000	1990-2008
Finlandia	5,5	+430.000	1989-2004
Bélgica	7,9	+ 343.000	1990-2003
Islandia	5,8	+34.000	1991-2003
Dinamarca	7,1	-70.000	1987-2012
Suecia	6,5	- 595.000	1989-2012

(1): Según el Índice de Desarrollo Humano de la ONU en 2014, que calcula la desigualdad promedio, mediante índices de desigualdad de Atkinson, integrando no solo los ingresos, también la salud (esperanza de vida) y la educación (años de escolarización).

(2): Los datos de pérdida de afiliación de los sindicatos suecos se explican al final del siguiente capítulo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ONU y OIT.

En los países anglosajones el sindicalismo dominante es el de oficio cuyo espacio de negociación colectiva está reducido a la empresa y, dentro de esta, parcelado por categorías profesionales. En muchos casos los sindicatos negocian solo para sus afiliados. El sindicalismo de empresa anglosajón se caracteriza por una deficiente transmisión de una línea de acción sindical común y por una escasa capacidad de formular políticas salariales, y de condiciones de trabajo, uniformes en las distintas

empresas. Donde existe un elevado volumen de afiliación las condiciones salariales y de trabajo son muy buenas, incluidas las pensiones, pero eso no pasa en las empresas y sectores donde los niveles de afiliación son bajos, sectores más desestructurados, pequeñas empresas, y en actividades emergentes.

Es un sindicalismo más conflictivo, pero menos útil para el conjunto de los trabajadores, ya que es menos solidario. Es menos efectivo en la defensa de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo de los trabajadores más desfavorecidos lo que, unido a la fuerte pérdida de presencia y poder sindical sufrida en esos países durante las últimas décadas, explica en parte la mayor desigualdad social que existe en estos países. El índice de desigualdad de EEUU según el IDH (15,7) dobla la media de los países europeos continentales, y los datos del Reino Unido (8,4) y Australia (7,9), son notablemente superiores a los de Noruega (5,3), Finlandia (5,5) o Islandia (5,8).

Este modelo sindical anglosajón ha sido el modelo sindical cuya representatividad, densidad sindical y volumen de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva más se ha reducido en los últimos años. Como puede verse en el propio Cuadro 2 en los últimos treinta años los sindicatos británicos han perdido más de 6,5 millones de afiliados, los de EEUU más de 3 millones, los sindicatos australianos han perdido 1,1 millones de afiliados. La capacidad de lograr mejoras para los trabajadores se ha ido concentrando tan solo en aquellos colectivos que tienen un alto poder de negociación, bien por ser actividades de alta productividad como es gran parte de la industria, o por ser sectores con elevado poder de mercado que pueden repercutir sus precios en otros sectores, como son algunos servicios estratégicos de carácter monopolístico u oligopólico: financiero, energético, telecomunicaciones.

Sin embargo, en los países del centro y norte de Europa el sindicalismo que se ha desarrollado ha sido más solidario, sobre todo en aquellos países que siguieron el modelo sindical de Gante (Dinamarca, Suecia, Noruega, Bélgica, Finlandia, Países Bajos), en el que la presencia institucional de los sindicatos ha sido mucho mayor.

Estos países son los únicos lugares del mundo donde el proceso de regulación política del conflicto capital/trabajo tiene una existencia de más de un siglo, lo que ha permitido

crear sistemas de relaciones laborales en los que: el dialogo social está muy institucionalizado; la negociación colectiva está muy centralizada y su cobertura es muy elevada; la cooperación tiene un papel muy relevante, incluidos mecanismos de participación de los trabajadores en gestión estratégica de las empresas; los interlocutores sociales están muy reconocidos socialmente; y donde los sindicatos están implicados en la gestión de parte del Estado del Bienestar, participando activamente en las prestaciones por desempleo. El modelo sindical de Gante, fue en esta ciudad belga donde surgió en 1901, tuvo su origen en el hecho que los sindicatos empezaron a recibir recursos por parte de las autoridades públicas para financiar las prestaciones que daban a sus afiliados cuando estaban en paro.

Estos países, que optaron por un sindicalismo más solidario, de control y negociación en la empresa, menos conflictivo, son las Sociedades de Superabundancia más incluyentes del mundo, ya que tienen los índices de desigualdad social más reducidos del planeta, como indica el Cuadro 1. El reparto más equitativo de la riqueza en esos países ha tenido indudables beneficios para el conjunto de la sociedad, en términos de incremento de la productividad y de extensión de la capacidad de demanda interna.

En todos ellos, excepto en Suecia y Dinamarca, la afiliación sindical se ha incrementado notablemente en los últimos treinta años, en Noruega en más de medio millón, en Holanda en 467.000, en Finlandia en más de cuatrocientos mil, los sindicatos belgas han visto incrementada su afiliación en 343.000 nuevos miembros.

2.- Causas del incremento de la desigualdad.

En las últimas décadas se han producido cambios socioeconómicos radicales, Guschanski y Onaran de la Universidad de Greenwich, Londres (2017), analizaron como esos cambios había repercutido sobre la participación de los salarios en 14 países de la OCDE, incluida España, obteniendo las siguientes conclusiones:

- 1) Los cambios producidos en el marco institucional que define el poder de negociación de accionistas y trabajadores - modificaciones importantes de la negociación colectiva, en la cobertura de los convenios colectivos, y en la densidad sindical- explican más de dos tercios del descenso de la participación de los salarios en la renta nacional en la mayor parte de los países de la OCDE. Aunque, como hemos visto, hay situaciones muy diferentes entre unos países y otros en función de su modelo de representación sindical y de negociación colectiva.

Según sus investigaciones, los sindicatos son particularmente eficaces a la hora de incrementar los salarios de los trabajadores poco cualificados, especialmente cuando se coordina la negociación colectiva y su grado de cobertura es alto. Asimismo una reciente investigación del FMI confirma que hay un impacto positivo de la densidad sindical sobre la distribución de los salarios, ya que los sindicatos influyen en que se moderen los salarios muy elevados (Jaumotte y Osorio Buitrón, 2015).

- 2) El cambio tecnológico, específicamente el uso creciente de la robótica y de las tecnologías de la información y las comunicaciones, tiene un efecto negativo en la igualdad social debido a la automatización de las tareas rutinarias; sin embargo, no es la principal causa de la fuerte reducción de la participación de los salarios en la renta nacional, ni siquiera de los obreros poco cualificados. Ha sido la pérdida de poder de negociación de los trabajadores lo que ha impedido que estos se hayan beneficiado en igual medida que los accionistas de los avances tecnológicos.

Dean Baker, codirector del CEPR de Washington D.C., considera que la excesiva atención prestada a la digitalización como causa de la pérdida de puestos de trabajo está destinada a evitar un análisis de las causas reales del deterioro de las condiciones de vida de millones de trabajadores que no son tecnológicas, sino políticas, derivadas de las medidas adoptadas desde los años ochenta para debilitar a los sindicatos.

Si bien es cierto que hay una gran incertidumbre en cuanto a las habilidades digitales que requerirán los trabajadores en el futuro el actual estancamiento salarial en gran parte del mundo desarrollado no puede atribuirse a una estructural descalificación digital, tal como indican las interesantes conclusiones de un reciente estudio *Which digital skills do you really need?*, realizado en el Reino Unido entre 2012 y 2017.

Las conclusiones de este extenso estudio, sobre las cualificaciones de los nuevos empleos, elaborado partir de 41 millones de anuncios de trabajo on-line en los próximos 10-15 años son que: 1) crecerá la demanda de empleo de aquellas ocupaciones cuyas habilidades digitales se apliquen en tareas no-rutinarias, en la solución de problemas y en la creación de productos digitales y audiovisuales; 2), disminuirán de forma importante determinadas ocupaciones que son intensivas en cualificaciones digitales rutinarias, p.ej. las relacionadas con la utilización de programas informáticos con fines administrativos -nóminas, contabilidad, cadena de suministro, ventas-; 3) también se espera que crezcan muchas ocupaciones relacionadas con los servicios directos a las personas, esto es, vinculados a la “productividad emocional”, que no son digitalmente intensivas, ni requieren elevada cualificación formal.

- 3) La deslocalización es la principal causa del impacto negativo de la globalización económica y comercial en el incremento de la desigualdad, debido a la creciente importancia de las cadenas de valor mundiales entre las economías avanzadas y las emergentes, particularmente tras la entrada de China en la OMC, muy por encima del aumento de las migraciones.

- 4) El aumento de la financiarización de la actividad empresarial, esto es, que los directivos hayan orientado la gestión empresarial cada vez en mayor medida hacia el cortoplacismo y la creación de “valor para los accionistas”, solo en Gran Bretaña tiene un papel determinante en la reducción del peso de la remuneración de los trabajadores en el PIB.

Por tanto, han ido los cambios producidos en la capacidad de negociación entre accionistas y trabajadores el principal motivo que explica esta tendencia a la desigualdad.

3.- La desigualdad es económicamente ineficiente.

En el último siglo en EEUU se logró un mayor crecimiento económico en aquellos lugares y épocas donde el poder de negociación de los trabajadores fue mayor, donde la riqueza se había distribuido de forma más equitativa y los salarios tuvieron un mayor peso en la economía, ya que, como consecuencia de ello, la demanda agregada creció más y se registró un mayor incremento de la reinversión productiva de los beneficios, más inversión y se ha creado más empleo y de más calidad.

A estas conclusiones llega Jordan Brennan, economista del principal sindicato canadiense del sector privado, Unifor, y miembro del Canadian Centre for Policy Alternatives, en la profunda investigación que ha hecho para Norteamérica sobre la relación entre la desaceleración del crecimiento económico y el incremento de las desigualdades: "Incremento de la concentración empresarial, debilitamiento del poder sindical y aumento de las desigualdades: La prosperidad americana en una perspectiva histórica".

La prosperidad masiva, que permitió construir la legendaria 'clase media', se produjo en gran medida entre los años cuarenta y setenta. Cuando el presidente Roosevelt creó el New Deal en 1935, la densidad sindical era solo del 8%. La densidad se disparó a casi el 30% a mediados de la década de 1950, aumentando la masa salarial nacional. En 1935 la parte del PIB que se destinaba al 99 por ciento inferior de la población activa era del 44 por ciento, en 1970 había crecido hasta el 54%.

Asimismo, Paul Krugman afirma que uno de los factores clave en el estancamiento salarial de las últimas décadas ha sido la disminución del poder de negociación de los trabajadores, que tiene causas políticas.

En el período posterior a 1980, la densidad sindical y las huelgas laborales se desplomaron, arrastrando consigo la masa salarial. La densidad sindical en EEUU es ahora solo del 11% y la masa salarial se sitúa apenas en el 41%, el mínimo de los últimos 70 años.

En palabras de la vicepresidenta de EEUU Kamala Harris: "Wall Street no construyó EEUU. La clase media construyó EEUU. Y los sindicatos construyeron la clase media".

El declive del sindicalismo estadounidense tiene muchas causas, pero no puede negarse que una serie de políticas estatales tomadas a principios de la década de 1980 por el presidente Reagan aceleraron su declive en EEUU. La inclinación del presidente Regan por acabar con los sindicatos. Actualmente 27 Estados tienen "leyes del Derecho al Trabajo" que dificultan enormemente la creación de sindicatos, por lo que se les conoce como Estados Free Unions (libres de sindicatos). A medida que declinaba el poder sindical el lograr una distribución más igualitaria del PIB comenzó a perder importancia política.

Este declive de los sindicatos no condujo a una edad de oro económica, como algunos hubieran esperado. En las décadas posteriores a 1980, la inversión empresarial mostró una tendencia a la baja, la creación de empleo se desaceleró y el crecimiento del PIB se desaceleró, un fenómeno que a menudo se denomina "estancamiento secular". Muchos economistas se han preguntado por qué, dadas las políticas favorables a las empresas en Washington, la inversión se redujo tan precipitadamente después de 1980.

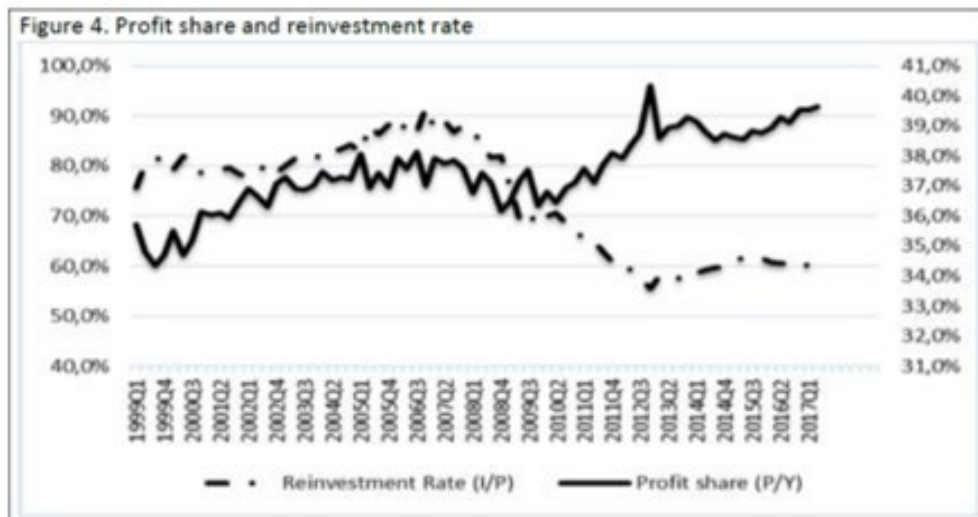
La creciente desigualdad en el reparto de la riqueza hace que una parte creciente de los beneficios empresariales se dedique a actividades improductivas que solo aumentan el poder de las grandes empresas. Entre 1895 y 1990 por cada dólar gastado en inversión en activos fijos las empresas de EEUU gastaron una media de solo 18 céntimos en procesos de fusiones y absorciones. A partir de 1990 esta relación se multiplicó casi por tres hasta llegar a los 68 céntimos destinados a procesos de reestructuración y concentración empresarial, por cada dólar invertido en impulsar la economía productiva.

Estados Unidos no sufre de escasez de inversiones en términos generales. El sector empresarial estadounidense ha gastado más dinero que nunca, pero en lugar de invertir recursos en la creación de empleo y la inversión en activos fijos, estos están fluyendo, en un volumen sin precedentes en la historia, hacia fusiones, adquisiciones y recompra

de acciones, cuyo efecto combinado ha sido un crecimiento más lento y un incremento de la desigualdad social.

Como puede verse en el Gráfico 4 los crecientes beneficios generados por el mayor poder del mercado logrado por las grandes empresas han ido utilizados principalmente en el pago de dividendos a los accionistas, no en la reinversión productiva.

Gráfico 4. Beneficios y tasa de reinversión productiva. EEUU (1999-2017)



La evolución de la tasa de reinversión contrasta con la evolución de la participación en los ingresos del 1% más rico de los estadounidenses en el PIB que se puede ver en el Gráfico 5.

A diferencia de la inversión en activos fijos, que está vinculada con la creación de empleo, las fusiones y adquisiciones simplemente redistribuyen los derechos de

propiedad de las empresas entre los accionistas: absorbiendo el flujo de ingresos de las empresas que adquieren al tiempo que reducen la presión competitiva, lo que aumenta capacidad oligopolística, su poder de mercado. Las 100 empresas más grandes de EEUU han gastado más en recomprar sus propias acciones que en inversión productiva. La explosión de fusiones y adquisiciones producida desde 1990 ha llevado a una gran concentración empresarial. Si en 1990, las 100 empresas estadounidenses más grandes controlaban el 9 por ciento de los activos corporativos totales, dos décadas después se había duplicado, alcanzando un 21 por ciento.

Gráfico 5. La renta capitalista y la desigualdad de ingresos en Estados Unidos (1913-2014)



Esta fuerte concentración oligopolística de muchos mercados de bienes y servicios, que ha incrementado enormemente los beneficios de esas grandes empresas, también explica porque la desigualdad ha empeorado en las últimas décadas. En el Gráfico 5, cuya curva es muy parecida temporalmente al gráfico de Piketty, se puede observar como en EEUU a partir de los años 80 el incremento de los ingresos del 1% más rico en el PIB, incluidas las ganancias de capital (ver escala izquierda) tiene un evidente

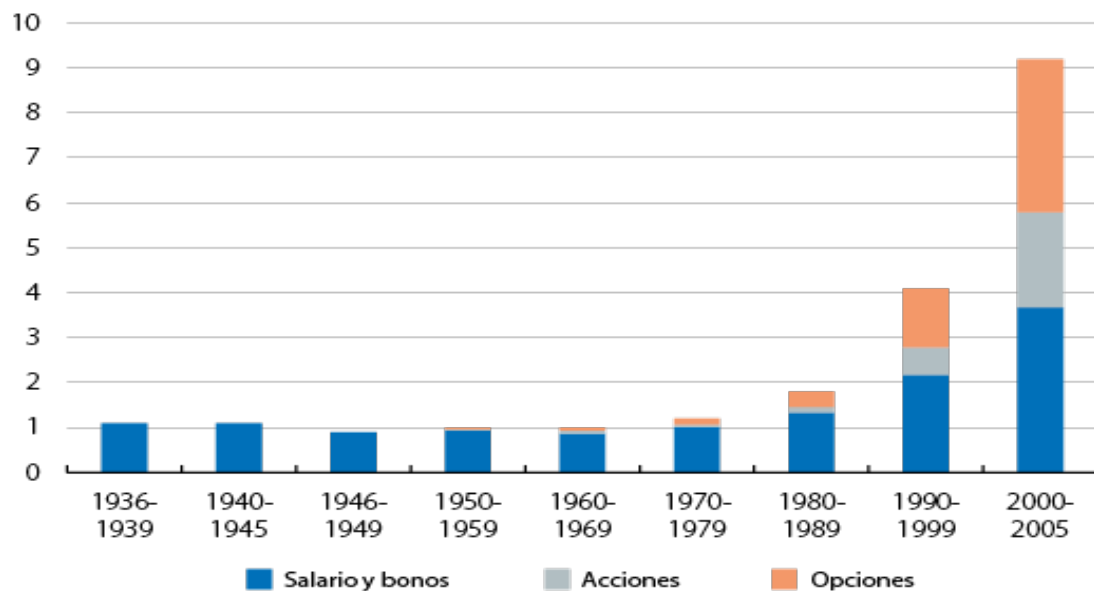
paralelismo con el creciente porcentaje que representan los beneficios netos sobre el PIB.

En un reciente estudio publicado por Jordan Brennan en el Levy Economics Institute, llega a la conclusión de que la concentración empresarial exagera la desigualdad de ingresos, mientras que un equilibrio en el poder de negociación de los sindicatos la mitiga.

Esta evolución ha sido favorecida por el hecho de que cada vez en mayor medida una parte creciente de la remuneración de muchos altos ejecutivos depende de las opciones sobre acciones de sus contratos, como se puede ver en el gráfico 6, el incremento del valor de las acciones, asociado con la recompra de acciones, ha llevado a un fuerte incremento de sus ingresos.

Grafico 6. Remuneración directivos.

Compensación del consejero delegado medio (Millones de dólares)

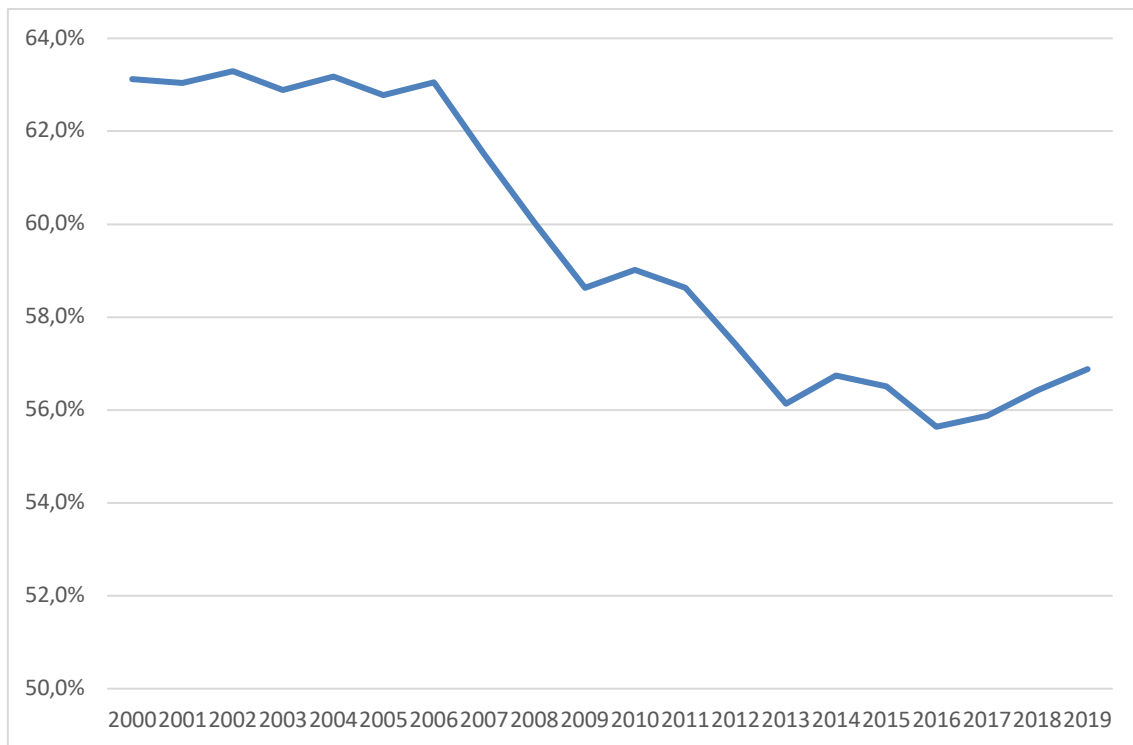


Nota: Dólares constantes en 2011.

Fuente: "la Caixa" Research, a partir de datos de Frydman y Jenter (2010).

Los efectos combinados de una creciente concentración empresarial y un debilitamiento del poder de negociación colectiva de los trabajadores han frenado simultáneamente el crecimiento y han exacerbado la desigualdad.

Gráfico 7.- Gastos Personal/VAB (1) España 2000-2019



(1) VAB + Subvenciones – Impuestos a la producción.

Fuente: Elaboración de Vicente Salas a partir de datos de Contabilidad Nacional (INE).

En España el descenso de la participación de los salarios en el PIB a lo largo de las últimas décadas, que se acentúa en las últimas dos décadas como podemos ver en el Gráfico 7 al pasar de un 63% en el año 2000 a un mínimo del 55,6% en 2016, también ha estado acompañado de un crecimiento más débil de la producción. Las elevadas tasas de crecimiento del PIB de los años 2000–2007 son, si volvemos la vista atrás, un espejismo: lo que posibilitó el incremento del consumo durante esos años, en el contexto estructural de una pérdida de peso de los salarios, fue el creciente endeudamiento de los hogares. Este frágil modelo de crecimiento se derrumbó al llegar la crisis financiera de 2007-2008, que es cuando se derrumba la participación de los salarios en el PIB.

En España también se observa un menor compromiso de los accionistas con sus empresas. Entre 1995 y 2008 el porcentaje que representan los beneficios empresariales distribuidos entre los accionistas y de los intereses financieros sobre el beneficio total, esto es, la parte del beneficio que no se reinvierte en la empresa, que no incrementa su productividad, pasó del 39% al 60%. En 2014, las sociedades no financieras (SNF) apenas dedicaron a la inversión solo 0,3 euros por euro de beneficio (Salas-Fumás y Santillana, 2016). Una cifra que es muy inferior a la de años anteriores: en 2004-2007 alcanzó una relación de 2,5 euros de inversión por euro de beneficio.

La consecuencia de la reducción de los beneficios reinvertidos en los últimos años es que la tasa de crecimiento anual del stock de capital productivo en España ha caído en los últimos años de forma estrepitosa, de una media de crecimiento anual del 5-6% en el periodo 1998-2007 a incrementos inferiores al 2% a partir de 2010. En los años sesenta y setenta, la tasa de incremento anual de capital productivo, excluidas las viviendas, llegó a alcanzar el 10%.

4.- España-Suecia. Dos perspectivas muy diferentes

Durante los últimos años una de las principales preocupaciones sobre la solidez de la economía española y sus perspectivas de crecimiento de la renta per cápita a largo plazo ha sido el débil crecimiento de la productividad en España en relación con otros países de la OCDE.

Por otro lado, se puede concluir que las economías de España y de la UE en su conjunto están “dirigidas por los salarios” y que, por tanto, obtendrían un gran beneficio de un incremento simultáneo en la participación de los salarios en la renta (Onaran y Obst, 2016; Obst, Onaran, Nikolaidi, 2017). Un incremento simultáneo del 1% en la participación de los salarios en el PIB de todos los miembros de la UE15, que son los principales socios comerciales de la economía española, incrementaría el PIB en un 1,64%. Los efectos, según este estudio, también serían positivos, aunque menores, si el incremento del 1% de la participación de los salarios en la renta nacional se diera solo en España, se incrementaría el PIB español en un 0,8%.

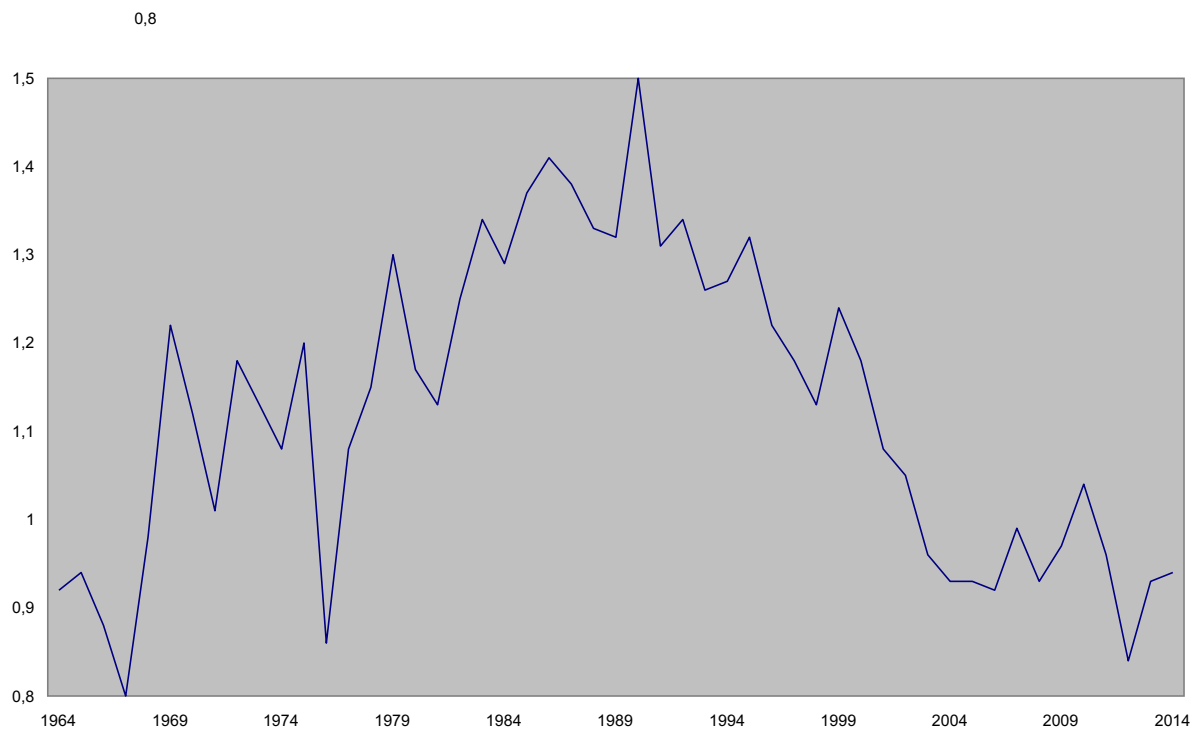
Según estos cálculos econométricos los efectos positivos de un incremento del peso de los salarios en la economía compensaría cualquier consecuencia negativa sobre los beneficios empresariales o las exportaciones debido a que España crece más deprisa con más igualdad en la distribución de la renta, como se ha dicho es una economía «dirigida por los salarios».

No obstante, estas consideraciones no pueden hacerse sin una imprescindible reflexión sobre la evolución de la complejidad productiva de la economía española. Es evidente la reducción drástica de la complejidad que se ha producido en la estructura productiva española desde finales de los años noventa, como muestra el Gráfico 8 que reproduce la evolución del Índice de Complejidad Económica (ICE)² de España. Este índice mide cuestiones relativas a la calidad de la producción que no se obtienen

² Elaborado por el Observatorio del MIT Media Lab, perteneciente al Instituto de Tecnología de Massachusetts.

mediante las tradicionales estadísticas de comercio exterior. En términos de estructura productiva resulta evidente es lo mismo exportar naranjas que motores de aviones. Los productos y servicios complejos, como los motores de aviones, son el resultado de un fuerte entramado de trabajadores cualificados, empresas innovadoras e instituciones públicas de I+D+i.

Gráfico 8.- Índice Complejidad Económica de España 1964-2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatory of Economic Complexity (OEC).

La evolución del ICE en España en los últimos cincuenta años es muy preocupante, ya que su valor en 2014 es similar al de 1964. Esto no quiere decir que, en términos absolutos, la complejidad de las empresas españolas de hoy sea la misma que la de hace cincuenta años, pero sí que en términos relativos, en comparación con otros países desarrollados, hemos perdido posiciones.

De forma paralela desde los años noventa hemos asistido a una progresiva desindustrialización de nuestra economía. En 1995 el valor añadido bruto (VAB) industrial representaba el 20% del PIB a precios corrientes, mientras que en 2019 se

situó en un escaso 14,9%. España es un país de industrialización tardía y desindustrialización temprana, respecto a otros países más desarrollados.

La principal causa de esta preocupante evolución de nuestra complejidad productiva, del peso de la industria en la economía, y de nuestros bajos niveles de productividad del capital –de los más bajos de los países desarrollados (Pérez García et al., 2019) hay que buscarla, como hemos visto, en el decreciente compromiso de los accionistas con sus empresas.

La escasez de nuestro capital productivo y su baja productividad son los elementos básicos que explican la baja productividad total de las empresas españolas, además hay que recordar que la estructura empresarial de nuestro país se caracteriza por su atomización.

Por tanto, para avanzar hacia una “economía de mayor productividad”, es imprescindible impulsar el esfuerzo inversor privado para incrementar tanto el capital físico de la empresa como la innovación tecnológica. Aunque tampoco es objeto de este trabajo, resulta evidente que no se puede responsabilizar de la baja productividad de las empresas españolas a la cualificación de las nuevas generaciones de trabajadores.

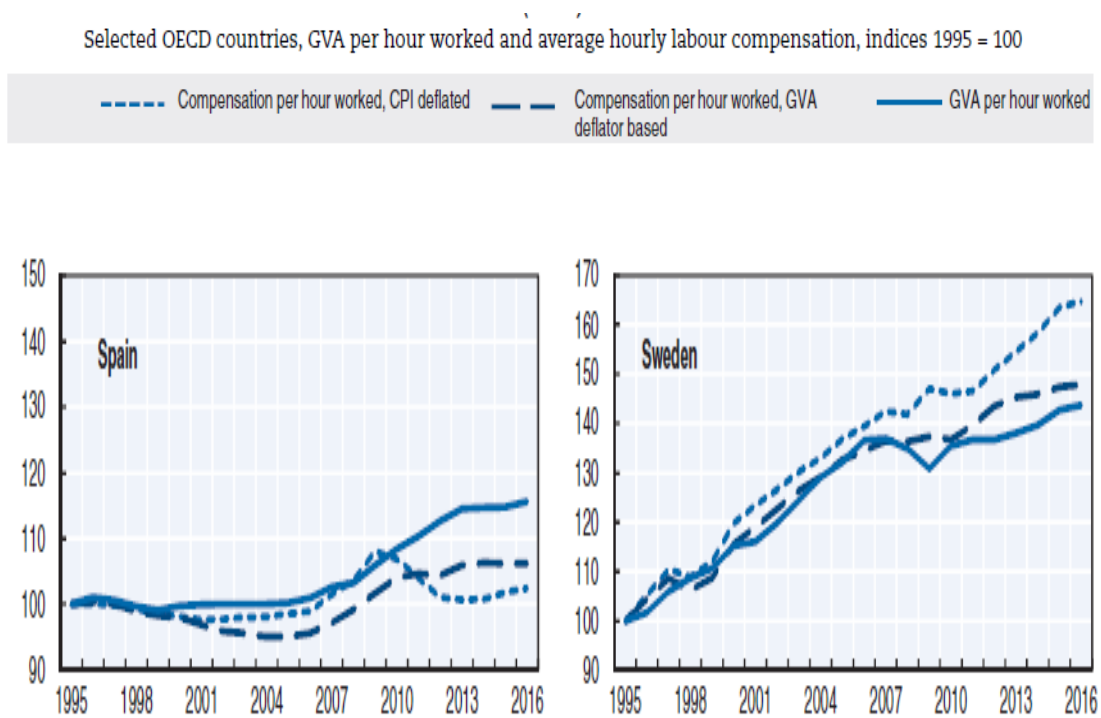
La comparación entre Suecia y España nos ofrece unas claves interesantes, es indudable que el país nórdico es más rico que el nuestro, en 2018 su PIB per cápita en PPA³ fue un 31,8% superior al español, y también que es uno de los países del mundo que tienen una mayor igualdad social y económica. Por eso mismo resulta interesante analizar las profundas diferencias entre la evolución de los salarios reales y la productividad de España y Suecia, que podemos ver el Gráfico 9.

En las últimas tres décadas en Suecia la productividad se ha incrementado en más de un 40%, y los salarios reales aún han crecido más que la productividad. Mientras que en España, con incrementos salariales por debajo de la productividad durante ese periodo- excepto en los años 2008 y 2009 por la fuerte destrucción de empleo-, ha tenido un incremento total de la productividad de apenas un 15%.

³ Paridad de poder de compra.

La mayor complejidad productiva de la economía sueca, tiene un ICE de 1.70 lo que la sitúa en el puesto 8 del mundo, mientras que España está en el puesto 32, con un ICE del 0.83, permite que las empresas suecas tengan fuertes incrementos salariales, incluso por encima de la productividad, sin que se haya visto afectada la competitividad de su economía, que durante la última década se ha mantenido entre los top ten. Según el Índice de Competitividad Global (WEF 2018) del Foro Económico Mundial de Davos está en el puesto número 7, mientras que España está en el puesto 34.

Gráfico 9. Productividad y salarios de Suecia y España (1995-2015)



Esta realidad está profundamente relacionada el esfuerzo de inversión en I+D+i y en digitalización que hacen las empresas suecas y que hacen sea mucho mayor que la española, pero también con la capacidad de retener talento que tienen las empresas suecas, es el país de la UE-28 que mayor volumen de trabajadores HRST (recursos humanos en ciencia y tecnología) incorpora a la actividad productiva —un 60,7% de la población activa frente al 46,5% de nuestro país. Y eso evidentemente tiene que ver con

los salarios, condiciones de trabajo y expectativas de carrera profesional que ofrecen las empresas suecas a trabajadores altamente cualificados de todo el mundo.

5.- Conclusiones.

En los últimos 50 años se ha producido un brusco descenso de la participación de los salarios en el PIB en las economías de la OCDE. Sin embargo esto no sucedió en el pasado, en los “treinta años dorados”. Uno de los factores clave en ese estancamiento salarial ha sido la disminución del poder de negociación de los trabajadores, que tiene causas políticas. Asimismo, la creciente desigualdad en el reparto de la riqueza ha hecho que una parte cada vez mayor de los beneficios empresariales se haya dedicado a actividades improductivas que han aumentado el poder de las grandes empresas.

Por tanto, para invertir la tendencia a la desigualdad y que España avance hacia una “economía de mayor productividad”, para buscar un escenario win-win como muestra el caso de Suecia – donde en los últimos 30 años la productividad ha crecido en más de un 40%, y los salarios reales la han hecho aun más que la productividad-, el papel de la empresa es clave tanto para impulsar de forma conjunta el esfuerzo inversor privado, aumentando el capital físico de la empresa y la innovación tecnológica, como para equilibrar el poder de negociación entre accionistas y trabajadores.

- Es necesaria una innovadora política industrial que incentive la reinversión productiva de los beneficios de las empresas, favoreciendo que estas apuesten por una creciente complejidad productiva y redirijan sus producciones hacia “bienes superiores”, esto es, incorporando “valor de obra de arte” a los bienes y servicios que fabrican.
- Una modernización de las relaciones laborales, y en particular del marco institucional de la negociación colectiva, que reequilibre el poder de negociación entre los trabajadores y los accionistas, lo que permitirá

contrarrestar el impacto negativo que, hasta ahora, han tenido el cambio tecnológico y la globalización sobre la desigualdad.

- Un elemento clave a la hora de impulsar un incremento de la productividad de las empresas, por tanto, es incentivar la reinversión de beneficios. Para lo que podría contemplarse un tipo menor en el impuesto de sociedades para los beneficios que voluntariamente se reinviertan productivamente en la empresa. El desarrollo de eficaces instrumentos de información y consulta al comité de empresa sobre el destino de estos recursos vincularía ambos procesos, modernizando las relaciones laborales.

Estas propuestas permitirían que las empresas españolas: 1) Redujeran su dependencia de una financiación excesivamente volátil, cuyo único objetivo es obtener una revalorización inmediata de la inversión a costa de los resultados productivos a medio plazo, lo que precariza el empleo y hace más frágiles a las empresas en una coyuntura recesiva; 2) Lograran una mayor estabilidad en la gestión y, por tanto, en la financiación de proyectos tecnológicos e inversores con procesos de maduración largos que mejoran la capacidad competitiva a largo plazo; 3) Mejorarían su productividad, ya que esta depende en gran medida de la reinversión de los beneficios en I+D, en la modernización de los bienes de equipo y en la formación de los trabajadores; 4) En empresas multinacionales nacionales reforzara el efecto sede, facilitando la concentración en nuestro país de las partes del proceso productivo de mayor valor añadido.

Epílogo: Reflexiones globales sobre los instrumentos de cooperación social.

Nuestro éxito evolutivo como especie tiene que ver con nuestra capacidad para desarrollar, de forma cooperativa, sistemas de organización social capaces de proporcionar más felicidad a un mayor número de individuos de la especie.

Los seres humanos hemos ido perfeccionando, a lo largo de nuestra milenaria historia, nuestra destreza para cooperar mediante tres “instrumentos”: la religión, el dinero - que ha dado lugar a la actual hegemonía del capitalismo- y la democracia.

Gran parte del éxito evolutivo del capitalismo ha venido determinado por lo contrario que indican algunos de sus ideólogos: el capitalismo ha generalizado la utilización de un instrumento, el dinero en sus múltiples caras y formas, que incentiva la cooperación entre las personas.

Las inmensas cantidades de dinero creadas por el capitalismo han permitido un fuerte incremento de la asalarización de la población (cada año se crean 40 millones de puestos de trabajo remunerados en todo el mundo), lo que ha sido un poderoso catalizador de la modernización social. Entendida esta como la capacidad de una sociedad de actuar colectivamente, movilizando personas y recursos materiales y financieros, para lograr un objetivo y, una vez conseguido, poder volver a desplegarlos de manera continua a medida que surgen nuevas necesidades o presiones.

El dinero es un magnífico incentivo para movilizar la voluntad de millones de seres humanos. Aunque el principal problema que plantea el capitalismo en términos de organización humana es que los objetivos para los cuales se coopera son determinados por los grandes propietarios de capital, y habitualmente tienen que ver con acrecentar su poder y riqueza.

A partir de los años cincuenta del siglo XX varios países europeos -en Suecia fueron pioneros, ya que tuvieron los primeros gobiernos socialdemócratas en los años veinte- mejoraron el poder negociación de los trabajadores sobre sus salarios y condiciones

de trabajo -algo menos en EEUU- y desarrollaron fuertes mecanismos redistributivos implantados mediante el Estado del Bienestar, conformando un sistema económico, social y político, que se puede definir como un capitalismo con una fuerte regulación pública-democrática, que ha permitido la generación de suficiente riqueza material y una distribución mucho más equitativa que en el pasado.

Esa mezcla de capitalismo y democracia ha permitido que un elevado número de personas fueran más libres -el sentimiento de libertad tiene un importante componente material, esto es, de superar estadios de pobreza, como se ha encargado de recordarnos Amartya Sen- y, por tanto, más felices.

Pero ese mismo éxito del capitalismo en generar abundancia -aunque muy desigualmente repartida-, en proveernos de bienes que procuran confort material está produciendo un profundo cambio en la escala de valores morales del ser humano, algo que se ha venido ignorando -en gran parte de los análisis económicos, políticos y sociales. Y Como consecuencia del incremento del número de Sociedades de la Abundancia en el planeta -aquellas sociedades capitalistas donde la democracia más se ha desarrollado -, los vectores de la evolución del ser humano han empezado a diferenciarse radicalmente respecto a los del resto de seres vivos.

La mayor parte de las acciones de los animales, nos dicen los etólogos, obedecen a una razón, a una causa: la supervivencia. De forma análoga, en las Sociedades de la Necesidad la mayor parte de los comportamientos humanos son simples conductas preprogramados en nuestro cerebro primate, previas al desarrollo del neocórtex, a la aparición de la conciencia propiamente humana como tal, en esa sociedades la mayor parte de nuestras decisiones morales son solo el reflejo de simples actuaciones destinadas a garantizar nuestra supervivencia.

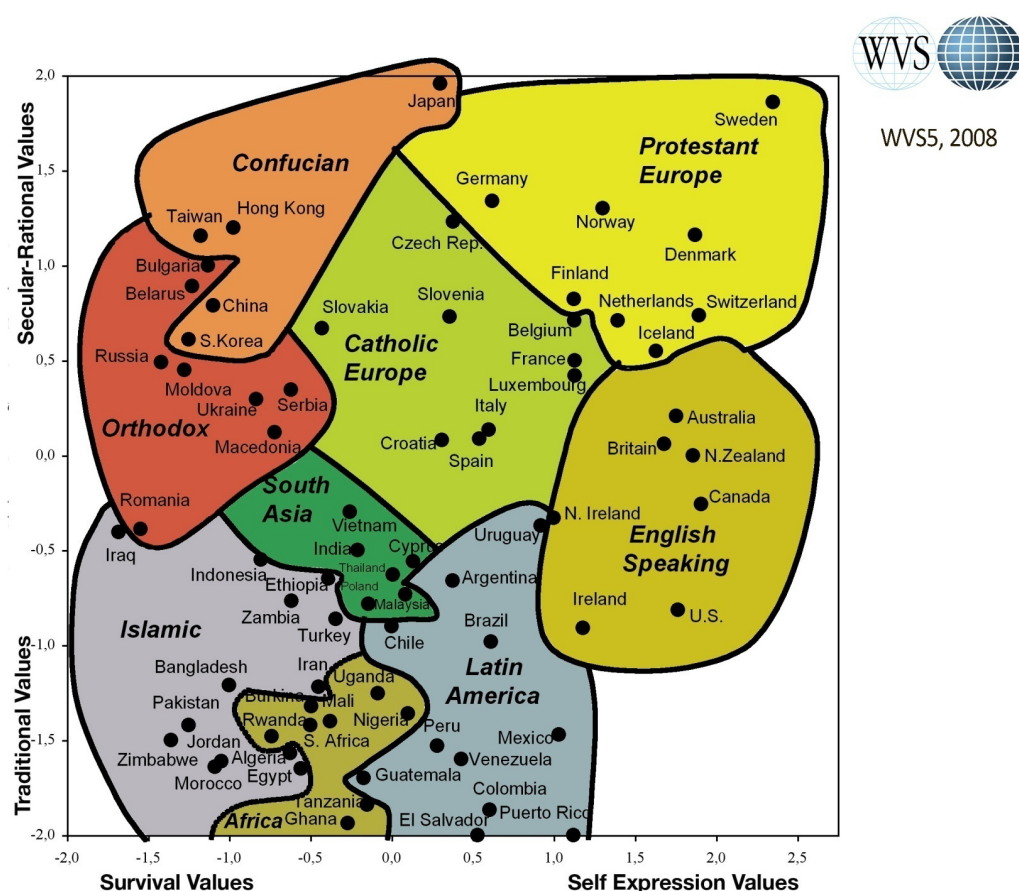
Pero según se va saciando el hambre de bienestar material cada vez en mayor medida la felicidad del ser humano pasa a depender de la libertad para decidir sobre su propio futuro, del grado de autorrealización y autodeterminación personal logrado, de la

capacidad de superar dificultades, de implicarse en algo que supere a uno mismo, de tener un entorno afectivo satisfactorio.

Por eso, en las Sociedades de la Abundancia, una vez que se superan ciertos umbrales de escasez de bienes, los criterios morales se alteran, como puede verse en el Gráfico 10. Sobre este tema no voy a profundizar, pero creo que era necesario para enmarcar el resto de estas reflexiones.

La democracia es el mejor instrumento que ha encontrado el homo sapiens sapiens para incrementar la cooperación social, para modernizar nuestras sociedades.

Grafico 10. Mapa mundial de valores del WVS.



Pero el Talón de Aquiles de la democracia son las herramientas para cumplir esos objetivos, la principal que se ha utilizado ha sido el Estado, con su capacidad

coercitiva, pero ¿por qué no utilizamos para esos fines también la empresa, con su capacidad de incentivar, de estimular?

Para construir sociedades más igualitarias y más libres, hay encontrar un equilibrio entre democracia y capital, resulta imprescindible repensar la economía desde la democracia. Encontrar este equilibrio no es fruto de un punto de equilibrio teórico, sino de la correlación de fuerzas que hay en cada época histórica en cada sociedad, y en las herramientas que se utilizan para ello. Por un lado no se puede circunscribir la democracia al ámbito político-estatal, sino que ésta debe inocularse en las células básicas de la economía que son las empresas, lo que exige una distribución más equitativa de la toma de decisiones en la empresa. La empresa debe transformarse si quiere jugar este papel relevante en la modernización social.

Como podemos observar en el Cuadro 1, hay una clara relación entre el desarrollo de la democracia y el logro de sociedades más ricas e inclusivas o, de forma inversa, entre la pobreza, la desigualdad y la falta de democracia.

Cuadro 2.- RELACION ENTRE RIQUEZA, DESIGUALDAD Y SISTEMA POLITICO

		SuperAbundancia > 35.000 \$ p/cap	Abundancia > 20.000 \$ per capita		Sociedades de la Necesidad 7.000<x< 20.000 \$ p/capita		Sociedades de Extrema Necesidad < 7.000 \$ per cap.
		Muy Inclusiva C. Desigualdad < 9	Inclusiva C. Desigualdad < 10	Exclusiva(IDH) C. Desigualdad> 10	Inclusiva C.Desigualdad<10,5	Excluyente C. Desigualdad > 10,5	Super excluyente Coeficiente Desigualdad > 14
Sistema político	Democracia plena	Noruega, Irlanda, Islandia, Suiza, Australia, Suecia, Austria, Canadá, Finlandia, Dinamarca, Luxemburgo, Alemania, R.Unido, N. Zelanda, Holanda.	Malta, R. Mauricio	España		Uruguay	
	Democracias defectuosas	Bélgica, Francia	Chequia, Estonia, Eslovenia, EslovaquiaPolonia, Hungría.	EEUU, Israel, Argentina, Hong-Kong, Chile, Italia, Japón, Corea del Sur, Portugal, Grecia, Chipre, Letonia, Lituania, Singapur.	Bulgaria, Croacia, Serbia Rumania.	Brasil, Panamá, Costa Rica, Guyana, Sudáfrica, Túnez, Botsuana, Jamaica, Surinam, México, India, Perú, Bosnia, R.Dominicana, Colombia, El Salvador,Namibia, Timor Este, Malasia.	Paraguay, Ghana, Lesotho, Filipinas, Papua Nueva Guinea, Senegal, Indonesia. Mongolia, Sri Lanka y Moldavia< 14.
	Sistemas híbridos			Irak, Kuwait	Montenegro Ucrania.	Libano, Venezuela, Albania, Ecuador, Macedonia, Turquía	Bolivia, Fiji, Guatemala, Nicaragua, Honduras, Nigeria, Mali, Zambia, Benin, Liberia, Marruecos, Uganda, Tanzania, Sierra Leona, Congo, Mozambique, Kenya, Camboya, Bhutan, Kirgizistan, Pakistán, Bangladesh, Haití, Burkina Faso, Nepal, Tailandia. Georgia y Armenia< 14.
	Sistemas Autoritarios			Guinea Ec. Arabia Saudi y monarq. petroleras.	Rusia, Bielorrusia	Azerbaijan, Kazajistan, Iran Libia, Turmekistan, China	Jordania, Vietnam, Afganistan, Corea N, Yemen Tayikistan, Laos, Cuba, Egipto y resto de África.

ANEXO 1.- Consideraciones sobre la Ley 11/2018.

La Ley 11/2018 introduce en nuestra legislación la Directiva 2014/95/UE en lo que respecta a la obligación de divulgar información no financiera e información sobre la diversidad por parte de grandes empresas – a partir de los tres años de entrada en vigor de esta ley la obligación será de aplicación a todas las sociedades con más de 250 trabajadores-. En otros países europeos esta regulación tiene un amplio recorrido, como es el caso del Balance Social en Francia, aprobado hace casi 49 años en la Ley de 12 de julio de 1977.

En este sentido, la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico se produce en el artículo 1º de la Ley, modificando el Código de Comercio de 1885. Lo más relevante es la incorporación de un nuevo apartado 6 del artículo 49 del citado Código de Comercio en el que se incluyen obligaciones de información no financiera sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad (compromisos con el desarrollo sostenible, impacto en el empleo, local, subcontratación y proveedores, medidas para la salud y la seguridad de los consumidores, e información fiscal desagregada por país, así como impuestos sobre beneficios pagados y subvenciones recibidas).

Esta es una iniciativa interesante que pone a nuestro ordenamiento jurídico en esta materia en consonancia con el de otros países europeos, como es el caso mencionado de Francia. Pero al estar circunscrita a la obligación de presentar información, sin que además haya un régimen de sanciones en caso de incumplimiento, está muy por debajo de lo planteado hace ya 19 años en la Directiva 2002/14/CE, que establece un marco general sobre información y consulta de los trabajadores en empresas transnacionales. Tampoco esta ley establece un régimen de sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones de información. En todo caso España sigue teniendo un importante déficit, respecto a otros países europeos sobre la regulación, y puesta en práctica, de los derechos de participación de los trabajadores en la empresa, un concepto amplio que

va desde procedimientos de información y consulta hasta la participación en los órganos de dirección.