

Bruno Estrada López

Coordinador de la Secretaría General de CC.OO. y Presidente de la Plataforma por la Democracia Económica

En el siglo XXI, el gran reto de la economía española, y de sus empresas, será no descolgarse del grupo de treinta países más desarrollados que el *World Economic Forum* (WEF) denomina «economías dirigidas por la innovación», ya que estamos en el pelotón de cola.

La principal característica de estas «economías dirigidas por la innovación» es que las nuevas tecnologías, la globalización y la extensión del sector servicios han convertido al trabajo no cualificado en un factor de producción secundario, cediendo el protagonismo al talento.

Esto es así porque en estas «sociedades de la abundancia» la capacidad competitiva de un creciente número de empresas no está basada principalmente en los costes, sino que depende de su capacidad de crear «valor de obra de arte»² en sus producciones, de forma que los precios que estamos dispuestos a pagar por ellas están desacoplados de sus costes, lo que se llaman bienes superiores.

En los bienes superiores, su consumo no está limitado por el incremento de su precio porque los consumidores aceptamos que en ellos el precio es la señal más potente sobre su calidad, las más de las veces intangible (valorización de marca, diferenciación de producto, status social por su uso y disfrute).

Durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX las empresas se desarrollaron en «sociedades de la escasez», donde una gran parte de la población vivía en situaciones de extrema pobreza, por lo que una de sus principales características competitivas fue la eficiencia productiva, esto es, fabricar productos más baratos.

La producción en masa redujo los costes de fabricación para que muchos bienes que antes eran muy caros pudieran ser comprados por un número creciente de consumidores.

Desde mediados del siglo XX, en varios países desarrollados se fueron conformando *sociedades de la abundancia* debido a que el incremento de la riqueza per cápita generado por la eficiencia productiva se repartió con un cierto grado de igualdad social, resultado de que los trabajadores obtuvieran salarios cada vez más elevados, gracias a un mayor equilibrio en la capacidad de negociación entre empresarios y sindicatos, y a un robusto estado del bienestar. La extensión de la clase media en estos países desarrollados ha permitido que los mercados de bienes superiores se hayan extendido a multitud de bienes y servicios que consumimos habitualmente: lavadoras, coches, zapatillas, vacaciones, formación, telefonía móvil, ropa, restauración, etc.

Gracias a ello un número creciente de empresas en estos países, las empresas innovadoras, basan su estrategia competitiva en su capacidad para convertir nuevas ideas en servicios y productos de alto valor añadido, desarrollando «tecnologías de comercialización» que crean «valor de obra de arte» en productos y servicios tradicionales, convirtiéndolos en bienes superiores.

De esta forma se desarrolla una suerte de «neoartesano industrial» que en la parte del proceso productivo más cercano al consumidor genera ese «valor de obra de arte», mientras que en la parte más estandarizada de la cadena de producción, la eficiencia productiva sigue siendo muy relevante.

Como resultado de este proceso, en las «economías dirigidas por la innovación» el capital físico (máquinas, equipos, instalaciones, edificios, terrenos, elementos de transporte) ha venido reduciendo su peso como determinante de los incrementos de productividad, espacio que ocupan progresivamente los que se denominan activos intangibles (información, co-

1. Artículo publicado originalmente en el n.º 48 de *Dossieres EsF* (invierno de 2023), dedicado a «Nuevos modelos de empresa y democracia económica».

2. Cuando compramos una obra de arte no pagamos por las horas de trabajo del artista y los materiales empleados, pagamos por un valor intangible.

nocimiento, creatividad, reputación, confianza, capital humano específico, etc.).

En cómo se organiza la empresa para obtener la mayor rentabilidad de su capital humano, esto es, en el capital organizacional que resaltan Vicente Salas y Emilio Huerta,³ se encuentra la piedra filosofal del éxito empresarial, permitiendo el desarrollo de estos nuevos activos intangibles en convergencia con las tecnologías desplegadas por la digitalización (Big Data, Inteligencia Artificial, robotización, Internet de las Cosas, la nube, la tecnología *blockchain*, la realidad virtual y la realidad ampliada).

El capital organizacional viene a ser la argamasa que permite crear esa confianza sin la cual la mayor parte de los mencionados activos intangibles no podría desarrollar todas sus potencialidades. El impulso del trabajo en equipo, la transmisión de conocimientos y habilidades entre los trabajadores, la confianza entre los trabajadores, la confianza de los trabajadores en la empresa —en relación a su estabilidad laboral, futuro profesional, remuneración adecuada de su implicación— son elementos competitivos claves de las empresas innovadoras, y ello solo se logra a través de mecanismos de incentiación, siendo el más potente el que los trabajadores se sientan dueños de su futuro, tanto a través de la participación en decisiones sobre su trabajo en concreto como a poder tener opinión sobre el futuro de la empresa.

Ya que hay que tener en cuenta que en las «sociedades de la abundancia» para un número creciente de trabajadores los incrementos salariales no son el único instrumento de motivación para que aporten lo mejor de sus capacidades intelectuales.⁴ Dentro de estos va-

lores postmateriales, cobran cada vez más importancia la percepción de libertad del trabajador en la utilización de su tiempo, la autorrealización y, cómo no, la participación de los trabajadores en la definición de las grandes líneas de dirección estratégica de las empresas. El desarrollo de la democracia dentro de la empresa aparece así fuertemente vinculado a la competitividad de estas empresas innovadoras.

También desde la perspectiva de la propia eficiencia económica, en las empresas que están *dirigidas por la innovación*, en las empresas del siglo XXI compuestas esencialmente de talento, está plenamente justificado otorgar un mayor poder de decisión a los trabajadores, ya que ellos serán los primeros interesados en maximizar el capital humano, del mismo modo que los principales interesados en maximizar el valor del capital físico y circulante en las empresas fordistas eran sus accionistas, porque con ello estaban aumentando también su riqueza personal.

También desde la perspectiva de la propia eficiencia económica, en las empresas que están *dirigidas por la innovación*, en las empresas del siglo XXI compuestas esencialmente de talento, está plenamente justificado otorgar un mayor poder de decisión a los trabajadores, ya que ellos serán los primeros interesados en maximizar el capital humano, del mismo modo que los principales interesados en maximizar el valor del capital físico y circulante en las empresas fordistas eran sus accionistas, porque con ello estaban aumentando también su riqueza personal.

No tiene mucho sentido que las empresas que producen bienes superiores busquen incrementar la productividad utilizando

los tradicionales métodos coercitivos, como se hacía en la empresa fordista, obligando a los trabajadores a soportar largas jornadas agotadoras con ritmos de trabajo muy intensivos con el mero objetivo de aplicar energía humana al proceso productivo. La motivación no se puede imponer. En el siglo XXI resulta inconcebible que las empresas modernas estén organizadas mediante métodos de dirección autoritarios propios del siglo XIX, cuando se definía a los empresarios como los «capitanes de la industria».

3. Vicente Salas y Emilio Huerta (2022). «Gobierno de la empresa, Codeterminación y eficiencia económica», en *¿Una empresa de todos?*, La Catarata, Madrid, 2022.

4. Si bien las transformaciones operadas en estas sociedades pueden reforzar el poder de negociación individual de los trabajadores vinculados a los procesos de creación, distribución

y comercialización del producto, esto no ocurre, a menos que haya una fuerte estructuración sindical, en los procesos de fabricación y comercialización estandarizados externalizados del «corazón de la empresa», ya que en sí misma la externalización es un sinónimo de desvalorización del trabajo: trabajadores autónomos, pequeñas empresas subcontratadas donde los trabajadores tienen muy mermada su negociación colectiva o centros productivos localizados en otros países donde no hay sindicatos libres.

¿Y dónde se sitúan las empresas españolas?

Decía, al inicio de este artículo, que el gran reto de España es no descolgarse del grupo de economías *dirigidas por la innovación*, debido a que en muchas empresas de nuestro país sigue persistiendo un modelo de gestión autoritario, muy poco cooperativo, propio de países menos desarrollados, que está en claro conflicto con la estrategia de competencia por creación de valor, fomento de la innovación y aprovechamiento de todas las potencialidades del capital humano de los trabajadores.

En los últimos 50 años se ha producido un brusco descenso de la participación de los salarios en el PIB en la mayor parte de la OCDE. Sin embargo, esto no ha sucedido en varios países. En las economías de alta productividad y competitividad *guiadas por la innovación* ha sido posible que los trabajadores no hayan perdido peso en el PIB gracias a que un sostenido equilibrio en el poder de negociación entre accionistas y trabajadores ha contribuido decisivamente

a la mejora del capital organizacional de sus empresas y a la cualificación de su capital humano, propiciando numerosos éxitos tecnológicos.

En Suecia, Finlandia, Dinamarca, Austria y Alemania hay profunda relación entre los incrementos de productividad agregados a escala nacional y un mayor desarrollo legislativo de mecanismos participación de los trabajadores en la empresa. En todos estos países se observa una forma de gestionar las empresas mucho menos jerárquica, en la que una gran parte de la toma de decisiones empresariales se comparte con los trabajadores y trabajadoras, lo que tiene efectos positivos en la productividad de una economía.

Como podemos ver en el cuadro 1, que ofrece información del WEF, nuestro país ocupa posiciones muy inferiores en productividad (51 \$ por hora trabajada) frente a Suecia (71 \$), Dinamarca (75 \$) y Alemania (68 \$), y en competitividad, Suecia está en el puesto 8, Alemania en el 7 y Dinamarca en el 10, mientras España se sitúa en el 23.

Cuadro 1. Productividad y competitividad.
Suecia, Dinamarca, Alemania y España

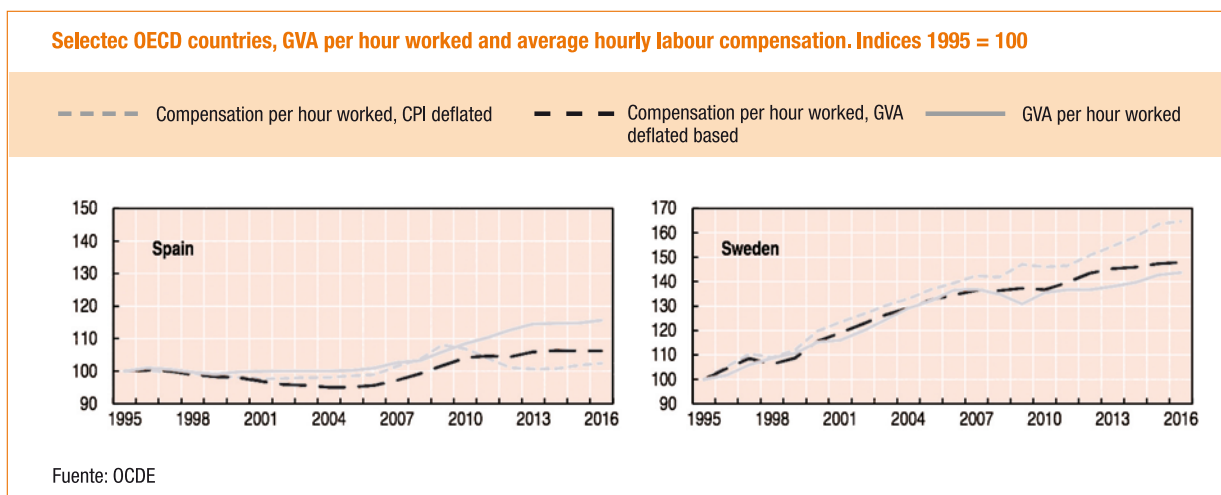
	Suecia	Dinamarca	Alemania	España
Productividad 2020 (PIB por hora trabajada en \$)	71	75	68	51
Puesto en el Índice de Competitividad (WEF 2019)	8	10	7	23

Fuente: WEF y OCDE

Este es el camino que deben seguir las empresas españolas, ya que continuar el modelo de gestión autoritario, en el que prima el poder omnímodo del accionista con el objetivo principal de maximizar el

valor cortoplacista de las acciones, sin bien aumenta la riqueza personal de los accionistas, tiene efectos mucho menos positivos en la creación de riqueza global de un país.

Gráfico 1. Productividad y salarios de Suecia y España (1995-2015)



Como podemos ver en el gráfico 1 la evolución de los salarios y productividad de España y Suecia es absolutamente dispar. Suecia, con índices de productividad muy superiores a los de nuestro país, ha tenido durante las dos últimas décadas incrementos salariales superiores a la productividad, sin restar un ápice a su competitividad.

El análisis que en 2019 aportaba el propio WEF sobre la cultura de gestión empresarial pone el acento una vez más en la cooperación en la empresa, corroborando que uno de los principales elementos que lastra nuestra competitividad y productividad global es el déficit de capital organizacional de muchas empresas españolas. La posición de nuestro país, en el puesto

85, es muy deficiente respecto a Suecia, que estaba situada en el 3, y al resto de los países mencionados como pioneros en el desarrollo de mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa: Dinamarca está en la posición 7, Alemania en la 9, Finlandia en la 17 y Austria, el país más rezagado de este grupo, en el puesto 40.

Como también podemos ver en el cuadro 2, la baja posición de España en «actitud ante el riesgo empresarial», puesto 96 —frente al 6 del país nórdico—, y «delegación de autoridad», puesto 69 —frente a Suecia, que está en segundo a escala mundial—, tiene como consecuencia que las empresas no aprovechan las potencialidades de su capital humano.

Cuadro 2. Cultura de gestión empresarial.
España-Suecia. 2019

	España	Suecia
Cultura gestión empresarial	85	3
Actitud ante el riesgo empresarial	98	6
Delegación de autoridad	69	2
Crecimiento empresas innovadoras	78	3
Empresas proponen ideas disruptivas	83	14

Fuente: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

En el indicador de «crecimiento de empresas innovadoras», España se sitúa en el puesto 78 y Suecia en el 3, y en el de «empresas que proponen ideas disruptivas», España se sitúa en la posición 83 y Suecia en la

14. La capacidad del tejido empresarial español de convertir nuevas ideas en productos y servicios que los ciudadanos vayan a demandar es muy baja en comparación con Suecia.

Cuadro 3. Eficiencia del mercado de trabajo.
España-Suecia. 2019

	España	Suecia
Eficiencia mercado trabajo	61	22
Derechos de los trabajadores	44	1
Cooperación entre trabajadores y empresarios	73	7
Relación salarios y productividad	92	36

Fuente: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

En coherencia con esos datos, en 2019⁵ España también se situaba en posiciones muy bajas en cuanto a eficiencia del mercado de trabajo, en el puesto 61, mientras Suecia estaba en el 22.

Como podemos ver en el cuadro 3, nuestro país estaba en el puesto 44 en relación con «los derechos de los trabajadores» y Suecia en el primero, en el 73 en cuanto al «grado de cooperación entre empresarios y sindicatos», mientras Suecia lo hacía en el 7, y en el 92 en la «relación entre salarios y productividad», situándose Suecia en el 36.

Esa brecha entre salarios y productividad puede ser muy lesiva a largo plazo. Como ha puesto de manifiesto el premio Nobel Joseph Stiglitz,⁶ en los «países dirigidos por la innovación» las actuaciones que generan una descapitalización del capital humano pueden tener consecuencias muy graves para su productividad y capacidad competitiva, empobreciendo al conjunto del país, ya que los trabajadores cualificados buscarán empleo en otros países que sí reconocen su esfuerzo formativo. Hay que recordar que en los últimos cuatro años más de 260.000 jóvenes españoles, principalmente con alta cualificación, han emigrado en busca de mejores salarios y condiciones de trabajo.

En la actualidad, en un marco de fuertes inversiones tecnológicas definido por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del gobierno —que proporcionará más de 140.000 millones € de los Fondos Next Generation durante el periodo 2021-2026—, el gran riesgo al que se enfrenta la economía española es que muchas «viejas empresas», debido a su deficiente capital organizacional, no sean capaces de aprovechar este importante volumen de recursos que pueden permitir, por primera vez en décadas, poner en marcha una política industrial que defina nuestra estructura productiva en el siglo XXI,

Dentro de las prioridades que el WEF considera que se deben establecer para la próxima década para que los países logren una transformación productiva que les permita integrar los objetivos sociales, medioambientales e institucionales en sus sistemas económicos, las que muestran un mayor diferencial entre la economía y las empresas suecas y españolas, como se puede ver en el cuadro 4, son las estrategias empresariales y públicas orientadas al largo plazo y el impulso de la inclusión y la equidad social, en las que el capital organizacional juega un papel central.

Cuadro 4. Grado de preparación para afrontar las transformaciones productivas y tecnológicas.
España-Suecia

Posición en el WEF	Suecia	España
1. Medidas por parte de las empresas que favorezcan la diversidad, la equidad y la inclusión para mejorar la creatividad	2	25
2. Dirigir los recursos financieros hacia inversiones a largo plazo, reforzar la estabilidad y ampliar la inclusión	3	25
3. Impulso por las instituciones públicas de principios de gobernanza, una visión a largo plazo y confianza entre sus ciudadanos	6	24
4. Facilitar la creación de «mercados del mañana», particularmente en áreas que requieren la colaboración pública y privada	4	22
5. Universalizar los servicios de cuidados (infancia, tercera edad y salud)	1	19

Fuente: WEF: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf

5. Antes de la nueva legislación laboral aprobada en 2022.
6. Stiglitz, Joseph E., 2002. «Employment, social justice and societal well-being», *International Labour Review*, vol. 141 (2002), n.º 1-2: <https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/stiglitz.pdf>

1. En relación con el desarrollo de «Medidas por parte de las empresas que favorezcan la diversidad, la equidad y la inclusión para mejorar la creatividad», donde se considera la profesionalización de la gestión empresarial y las diferencias de género en puestos de trabajo de contenido tecnológico, Suecia está en el puesto 2 y España en el 25.
2. Sobre la capacidad de «Dirigir los recursos financieros hacia inversiones a largo plazo reforzar la estabilidad y ampliar la inclusión financiera», estamos en el puesto 25, mientras Suecia está en el tercero. Dentro de esta prioridad se plantean medidas que canalicen los recursos hacia inversiones a largo plazo en la economía real, en lugar de buscar solo maximizar los beneficios a corto plazo o apoyar a los mercados financieros. Asimismo, se evalúan medidas más eficaces y estrictas sobre las remuneraciones a los ejecutivos, los dividendos, la recompra de acciones y las inversiones financieras de las empresas no financieras.
3. Nos situamos en la posición 24, mientras Suecia lo hace en la sexta, en el «Impulso por las instituciones públicas de principios de gobernanza, una visión a largo plazo y confianza entre sus ciudadanos», donde se recogen aquellas medidas que los gobiernos toman para proyectar una visión de los cambios sociales a más largo plazo, anticipando la evolución de las tendencias y creando instrumentos institucionales que permitan dar respuestas ágiles a posibles futuras perturbaciones y rápidos cambios tecnológicos, incluyendo nuevos marcos legales que canalicen las innovaciones disruptivas hacia el bien social.
4. Cuando se evalúa la capacidad de «Facilitar la creación de *mercados del mañana*, particularmente en áreas que requieren la colaboración pública y privada», España está en el puesto 22 y Suecia en el cuarto. En esta prioridad se incluyen estrategias de empuje y arrastre, la utilización de la contratación pública e incentivos fiscales a las inversiones en I+D y al consumo de bienes, servicios y tecnologías más sostenibles e inclusivos. Asimismo, el sector privado también puede contribuir redefiniendo sus estrategias de compra y abastecimiento y reorientando sus cadenas de suministro.
5. España se sitúa en la posición 19 en la «Universalización de los servicios de cuidados (infancia, tercera edad y salud)», mientras Suecia encabeza el *ranking* mundial. El objetivo de estas medidas es combinar la adopción de nuevas tecnologías con la ampliación de las inversiones para universalizar el acceso a estos servicios.

En resumen, un país que intenta mantenerse en el grupo de aquellos cuya capacidad competitiva está definida fundamentalmente por su capital humano no puede afrontar su modernización con *viejas empresas*. Por ello es tan importante que, por fin, se desarrolle el artículo 129.2 de la Constitución española, que permite la democratización de la toma de decisiones en las empresas. ■