

Competitividad de la Economía Española y Reformas en los Mercados Laboral y Financiero

Vicente Salas Fumás
Universidad de Zaragoza
Mayo 2012

Resumen

- Debilidad de la demanda interna en España marca como prioridad para recuperar el crecimiento, aumentar las ventas al exterior y reducir las importaciones en el mercado interior. **La competitividad exterior de la economía española es un aspecto calve para la recuperación económica.**
- La imposibilidad de devaluación de la moneda impide actuar por la vía de alterar los precios relativos de los productos y servicios españoles modificando el tipo de cambio de la moneda nacional (*Macro*).
- Las empresas deben conseguir la **competitividad** con sus propios recursos y sistemas de gestión (*Micro*).

Resumen

- La **reformas laboral y financiera**, la consolidación fiscal y reformas en los mercados de productos son iniciativas de política económica que deben contribuir a la **competitividad de las empresas**.
- La **reforma laboral** contribuirá a la competitividad de las empresas en la medida en que **cambie las pautas de la negociación colectiva**, y contribuya a **una mayor participación de los trabajadores en la empresa**.
- La **reforma financiera** contribuirá a la competitividad en la medida en que se **preserve la banca relacional**, se fomenten los **recursos propios** como fuente de financiación, y se mejoren los mecanismos de **control sobre el capital**.

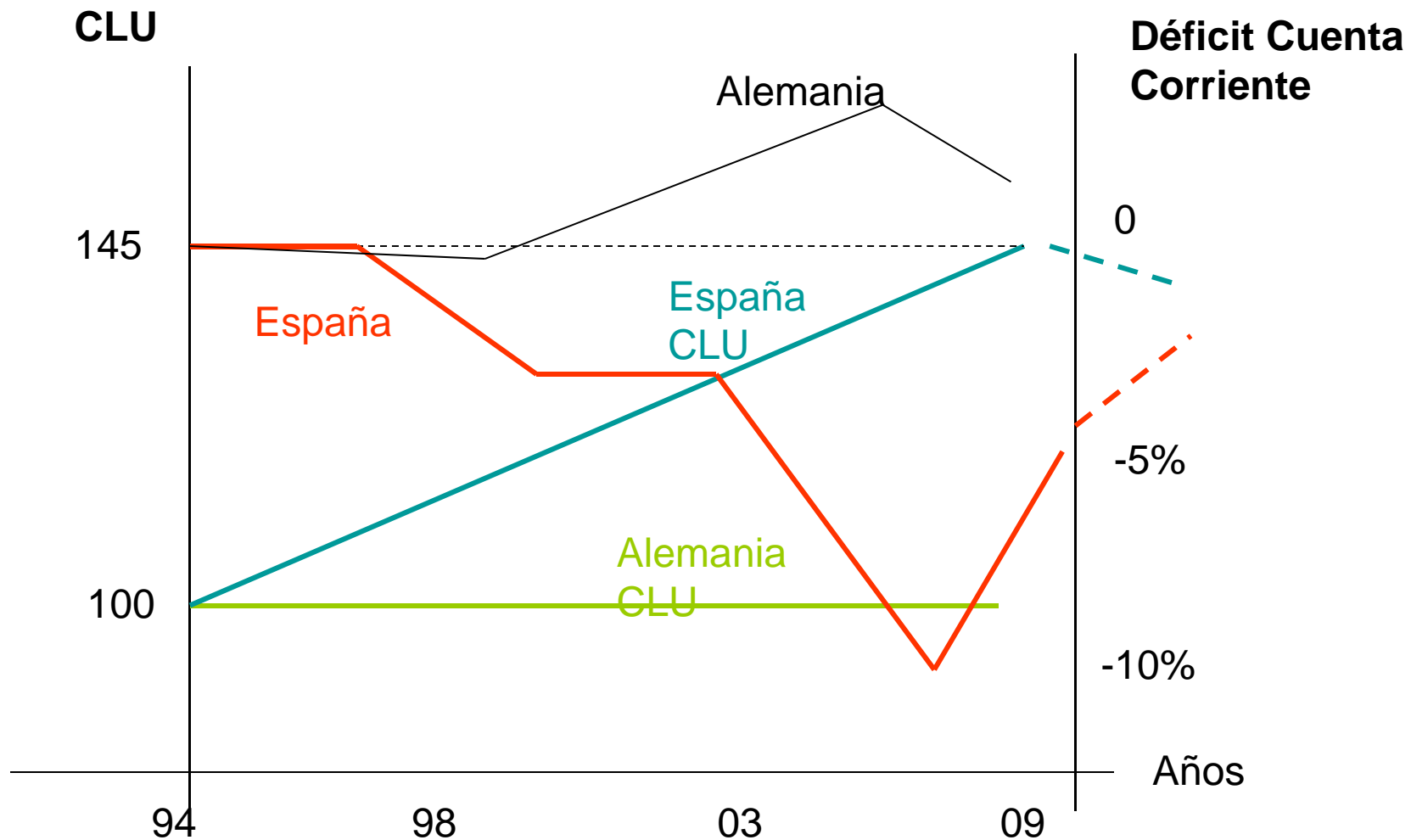
Guión

- Presentación
- Diagnóstico (discutido) sobre la competitividad y los mercados de trabajo y financiero.
- Nuevas perspectivas micro sobre la competitividad: heterogeneidad empresarial, determinantes y consecuencias
- Una relectura de los mercados de trabajo y financiero y la competitividad
- Conclusiones

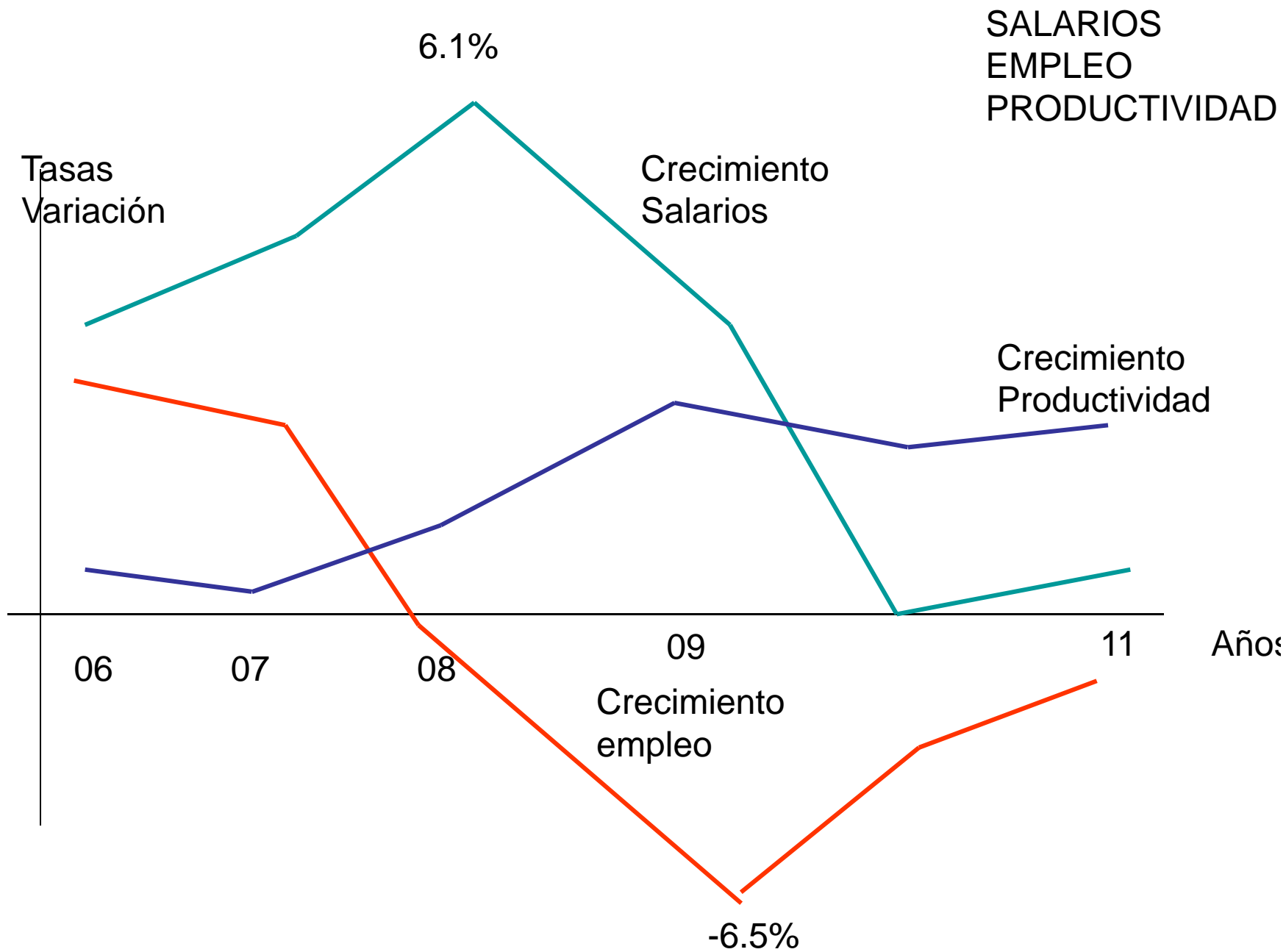
Mercado laboral y competitividad

- Diagnóstico:
- 1. *Los salarios en España se desvían sistemáticamente de la productividad de manera que se pierde competitividad porque aumentan los costes laborales unitarios por encima de los de países del entorno. (Gráfico de CLU y déficit)*
- 2. *El mercado de trabajo en España fomenta la dualidad y la flexibilidad externa, perjudicando la inversión en capital humano. (Gráfico de salarios y empleo)*

Datos para el análisis. 3.-Competitividad España Alemania; Costes Laborales Unitarios y Déficit Comercial (Elaboración propia diferentes fuentes)



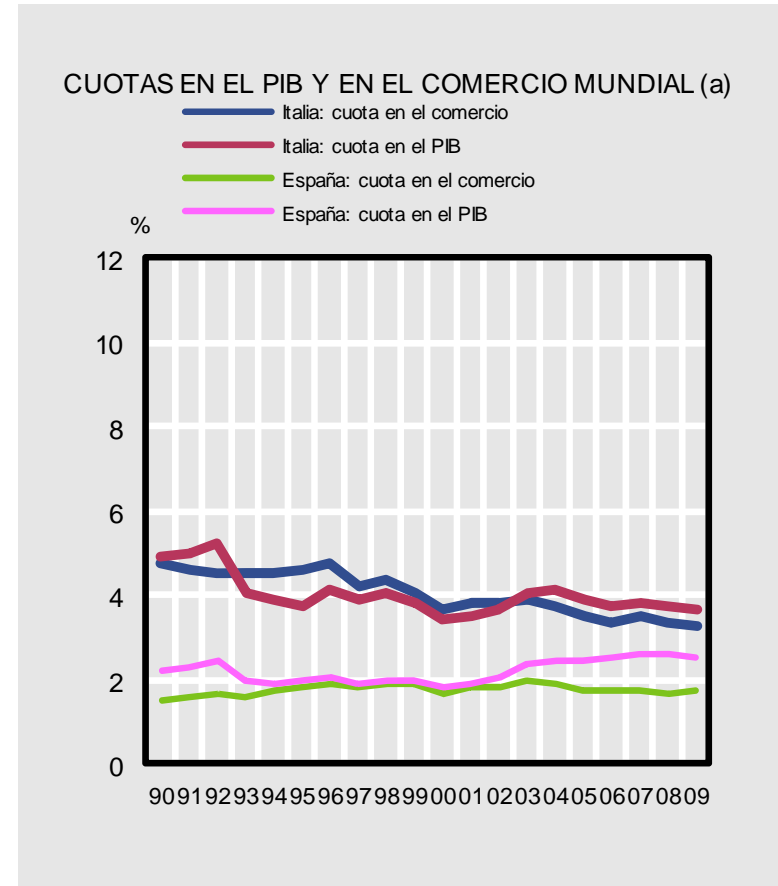
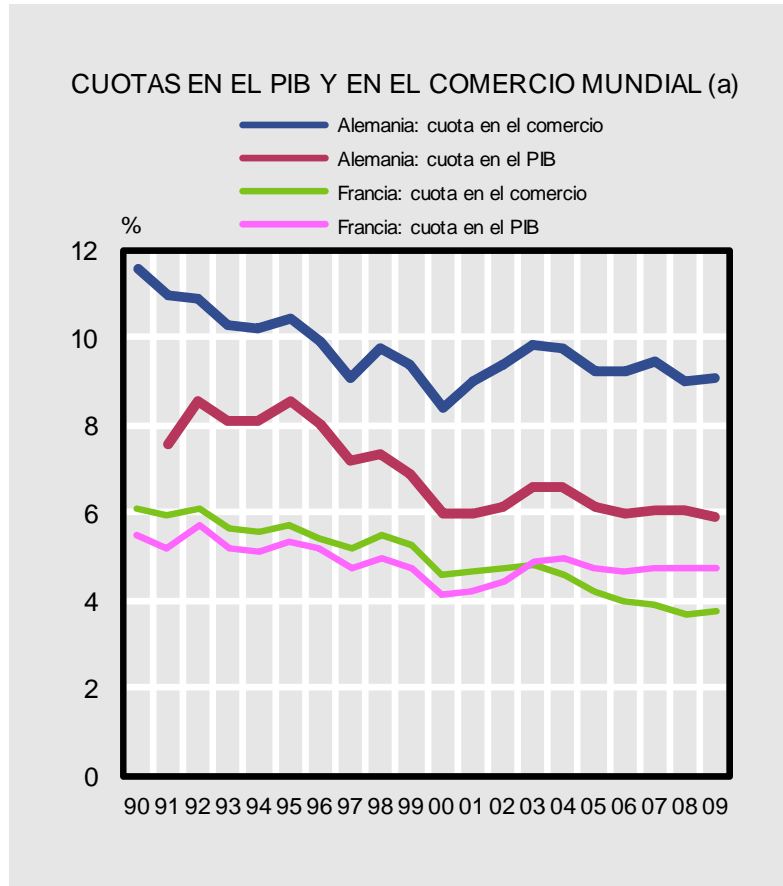
Desequilibrio de competitividad en la zona Euro. ¿Debe Alemania aumentar salarios, demanda interna e importaciones?



Diagnóstico competitividad

- Otras evidencias contradictorias
- *La economía española crece a su crecimiento potencial y mantiene la cuota de exportaciones en el mundo.*
- *En los años de crisis se ha conseguido superavit en la balanza no energética.*
- *Ajuste del empleo muy rápido y agresivo por las empresas: recuperación de márgenes.*
- *Exceso de crecimiento interno frente a déficit de competitividad.*
- La economía española aumenta en 75% el número de ocupados entre 1995 y 2008.

Datos para el análisis: El diagnóstico sobre competitividad diferente a partir de evolución sobre cuotas de mercado

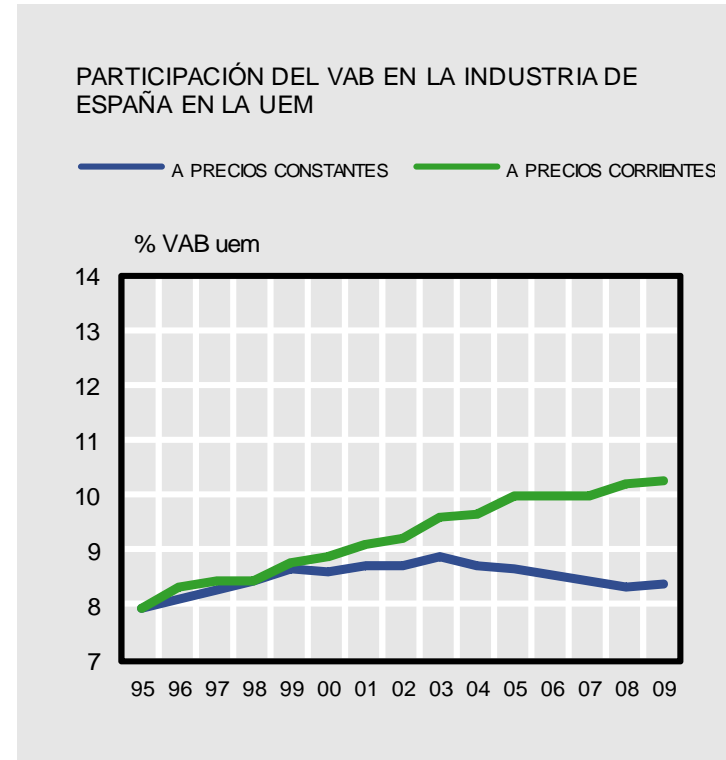


FUENTE: FMI.

a. En términos nominales.

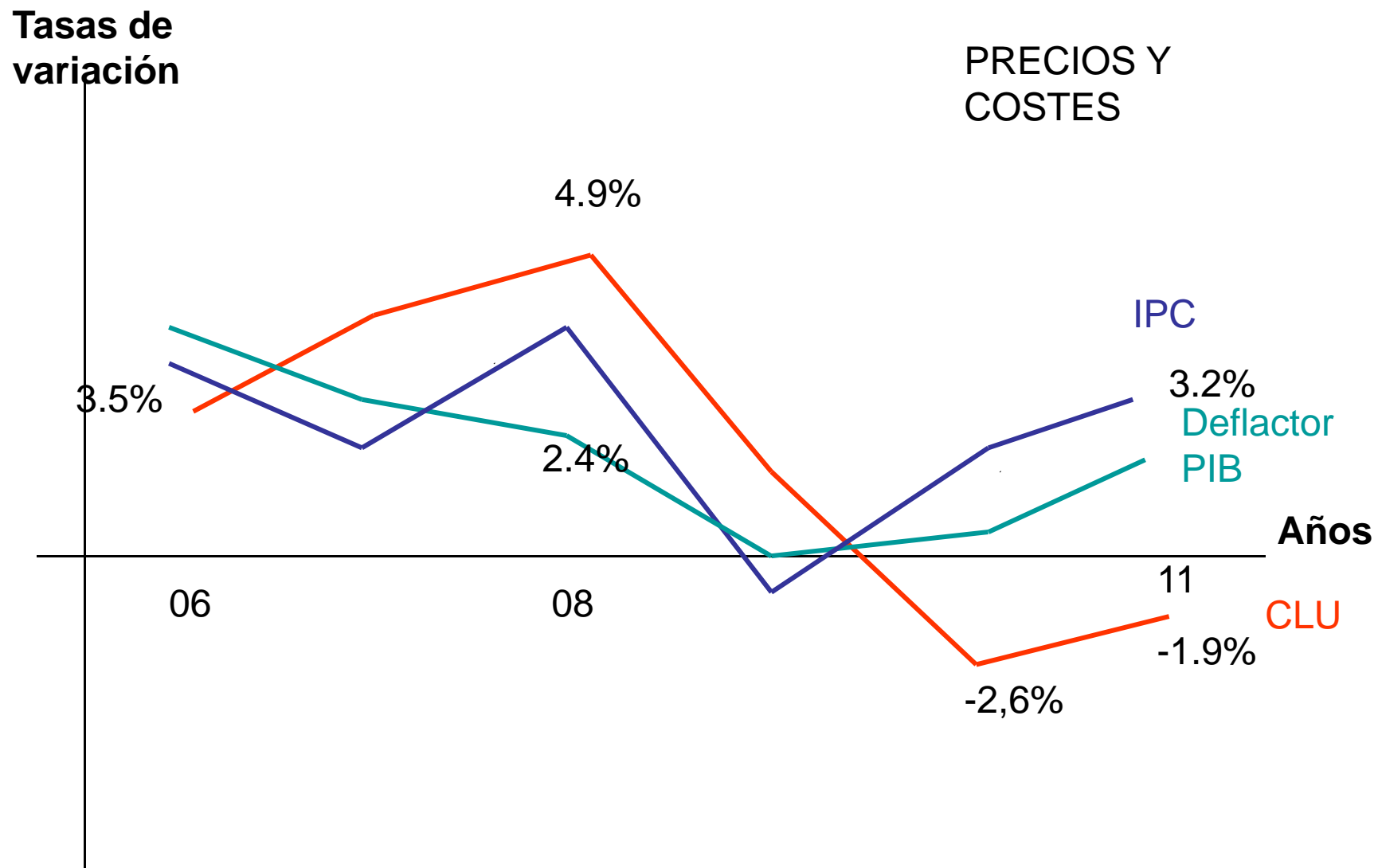
Alemania mantiene una cuota en el comercio mundial muy por encima de la cuota de su PIB. Otros países similar; desacoplamiento en Francia y España últimos años.

¿Cómo interpretamos el diferente comportamiento de valores reales versus nominales? ¿Efecto diferencial de inflación en España por menor Competencia en sus mercados o efecto de mejora en valor de la gama productos?



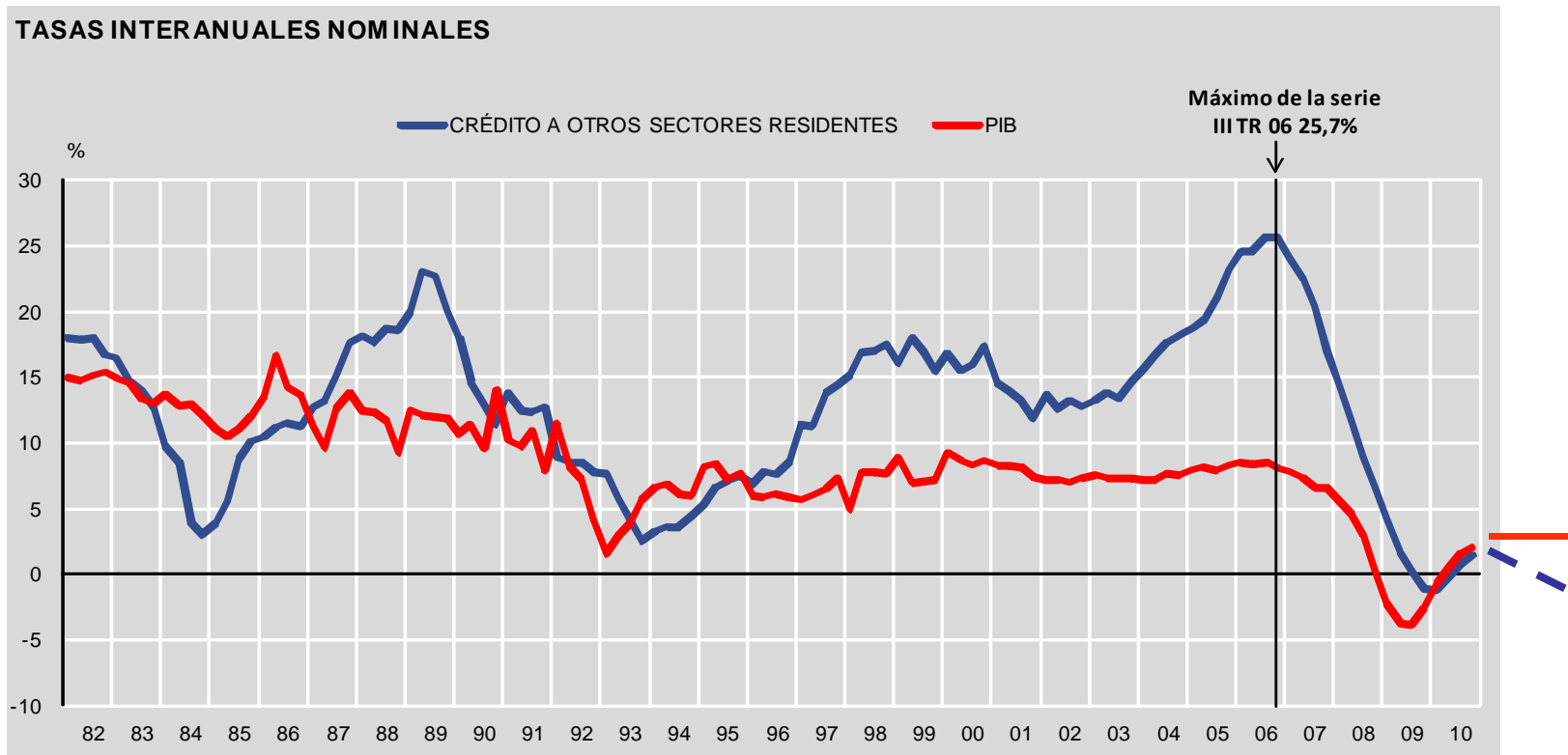
FUENTES: AMECO Y BCE.

Bajo el supuesto de un único mercado con suficiente competencia, el cálculo a partir de valores nominales sería el más adecuado para valorar competitividad



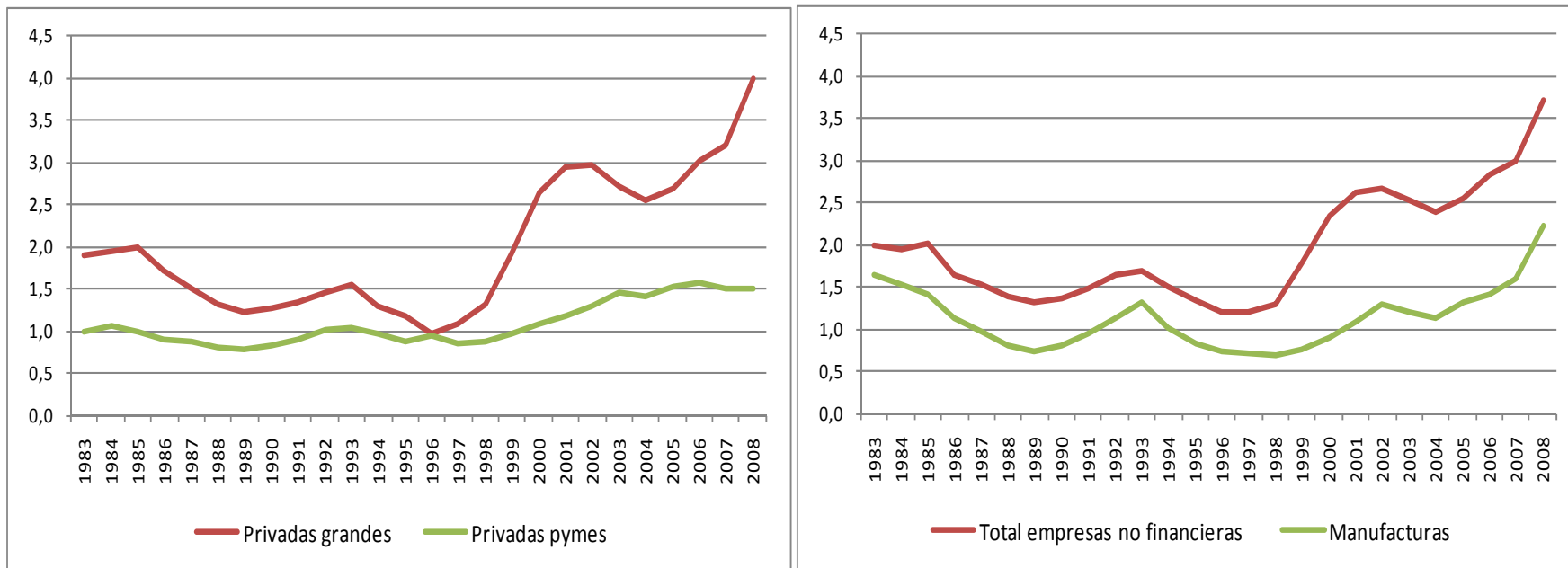
Mercado financiero y competitividad

- Diagnóstico
- *1 Contracción del crédito bancario, sobre todo a las PYMES impide el funcionamiento normal de la actividad y contrae la inversión.*
- *2 Las empresas están sobre endeudadas y es preciso avanzar en el des-apalancamiento para recuperar los incentivos a la inversión.*



Fuentes: Nationwide, Datastream, ECB y Banco de España

Figure 8.- Grow rates in bank credit and in GDP (nominal)



Deuda sobre valor añadido (CBBE)

Diagnóstico competitividad

- Otras evidencias sobre apalancamiento empresarial
- *Endeudamiento desigual por sectores y tamaños de empresas.*
- *Expansión de balances por inversión financiera (compras en el exterior).*
- *Aumento de Excedente Explotación/ Renta Bruta.*

Descomposición de la deuda sobre el valor añadido

$$\frac{\text{Debt}}{\text{Value Added}} = \frac{\text{Operating Assets}}{\text{Value Added}} \times \frac{\text{Assets}}{\text{Operating Assets}} \times \frac{\text{Debt}}{\text{Assets}}$$

*Debt
Ratio*

Capital to
Output ratio

Corporate growth

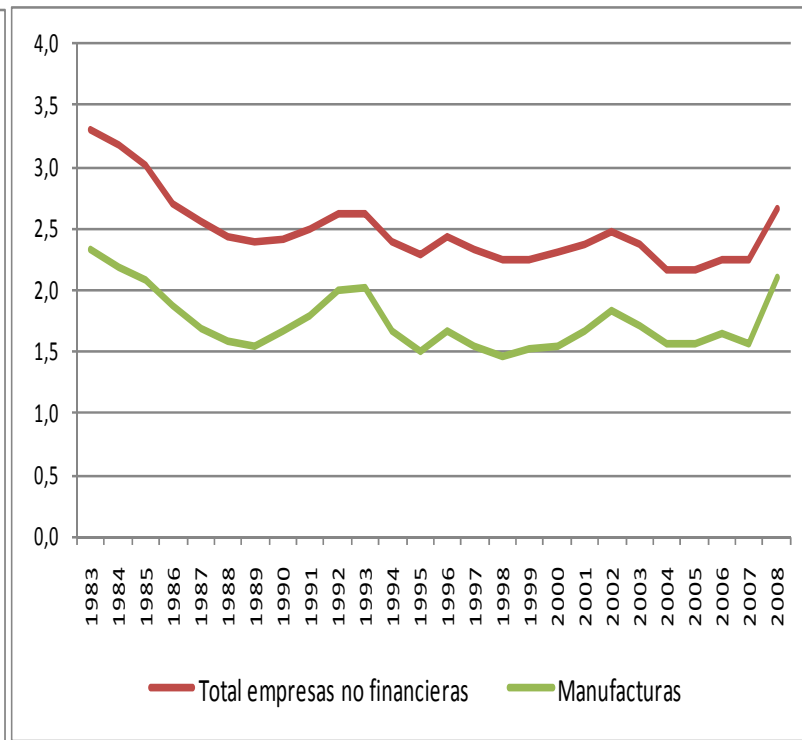
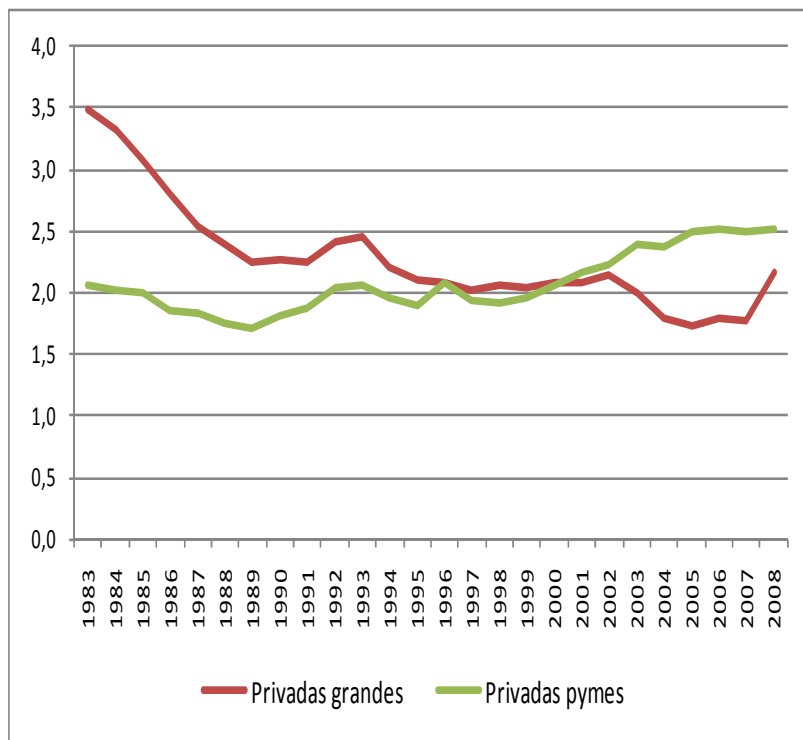
Financial
Leverage

*Explained
By*

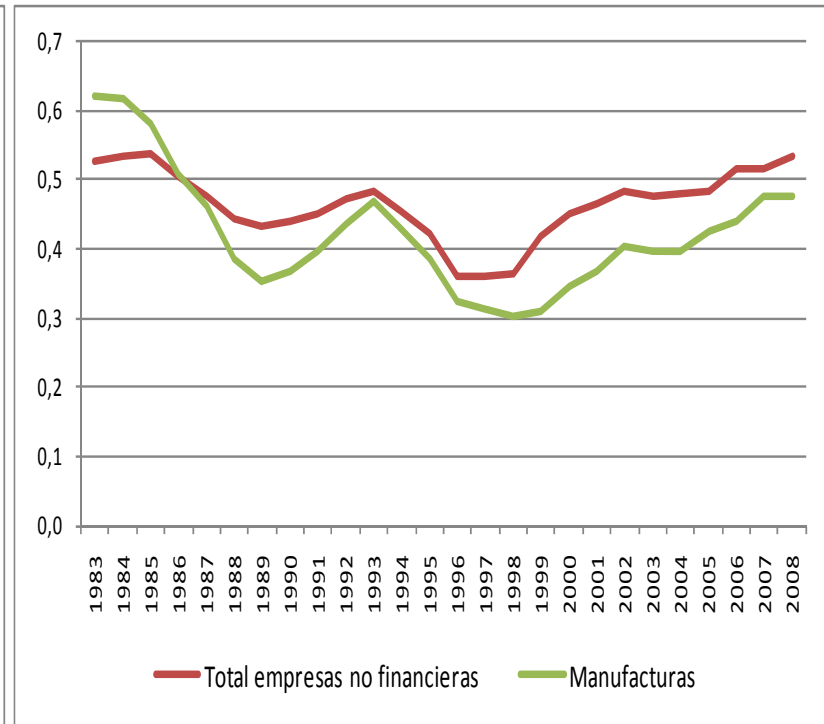
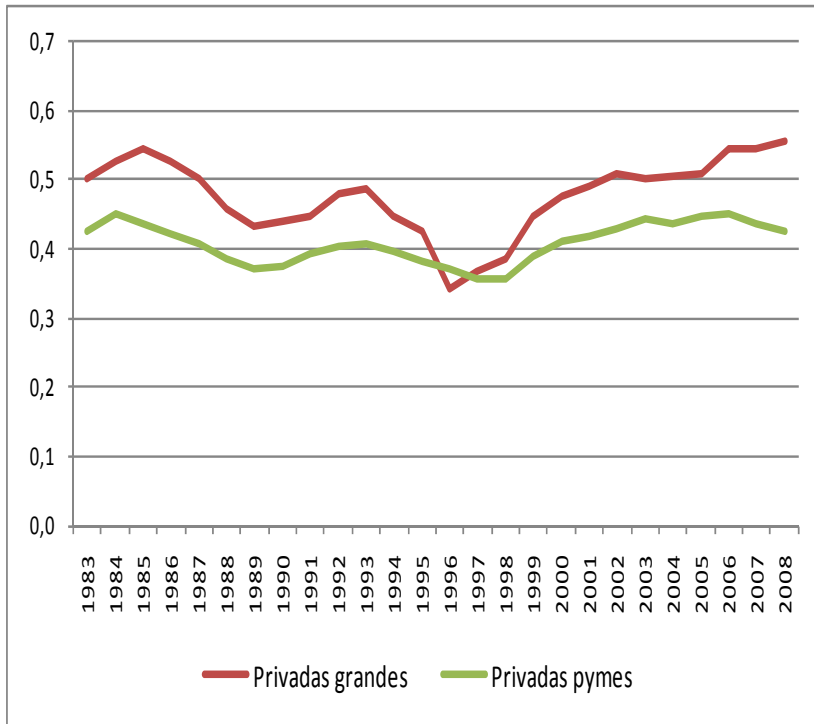
Technology and
cost of capital

Entrepreneurial
skills

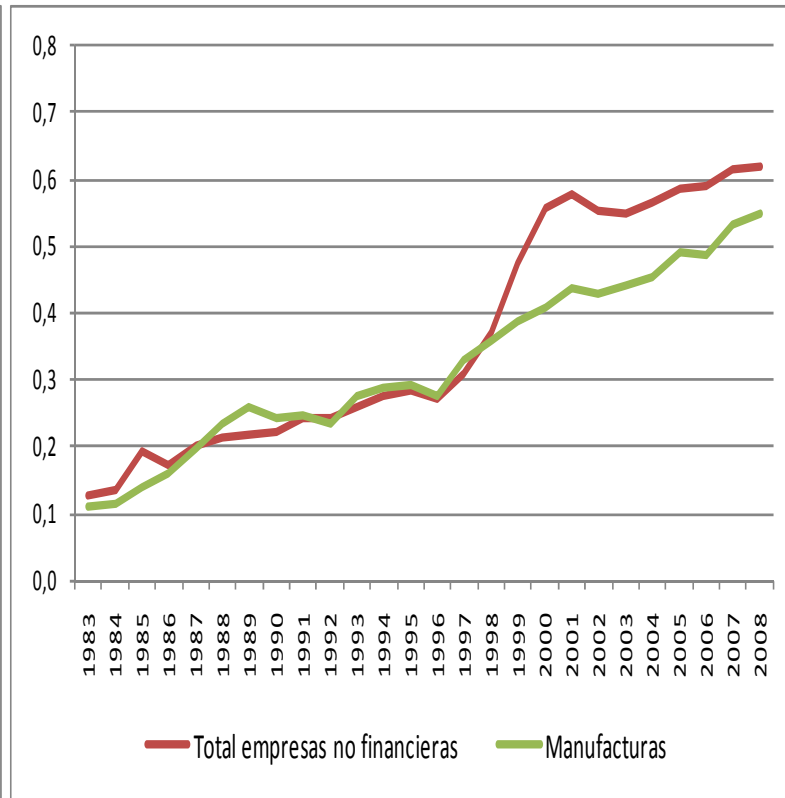
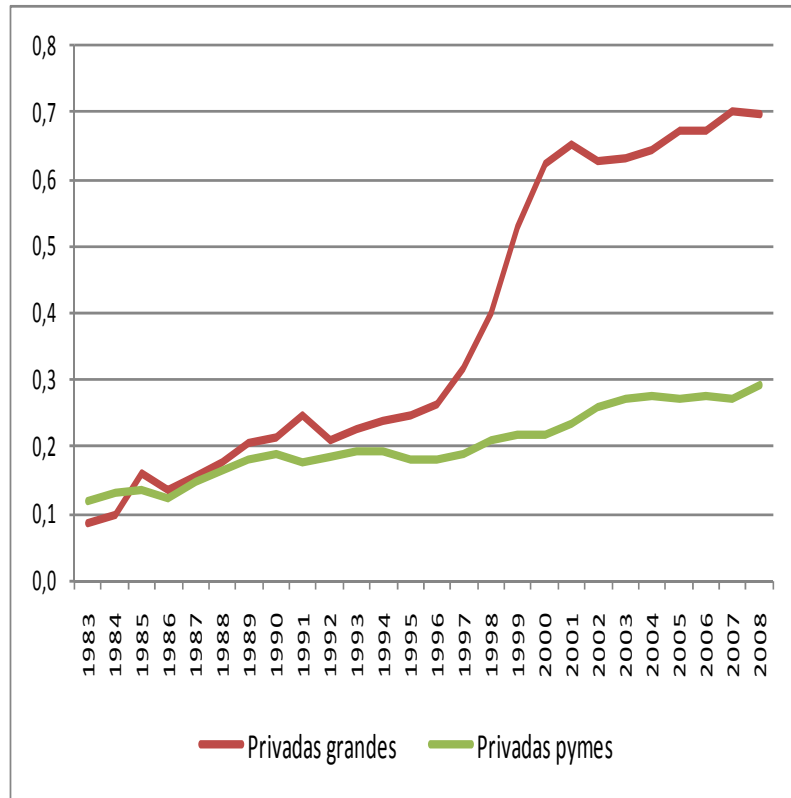
Taxes, cost of
bankruptcy, financial
system (market o banks)



Activos de operaciones sobre valor añadido (CBBE)



Deuda sobre Activo (CBBE)

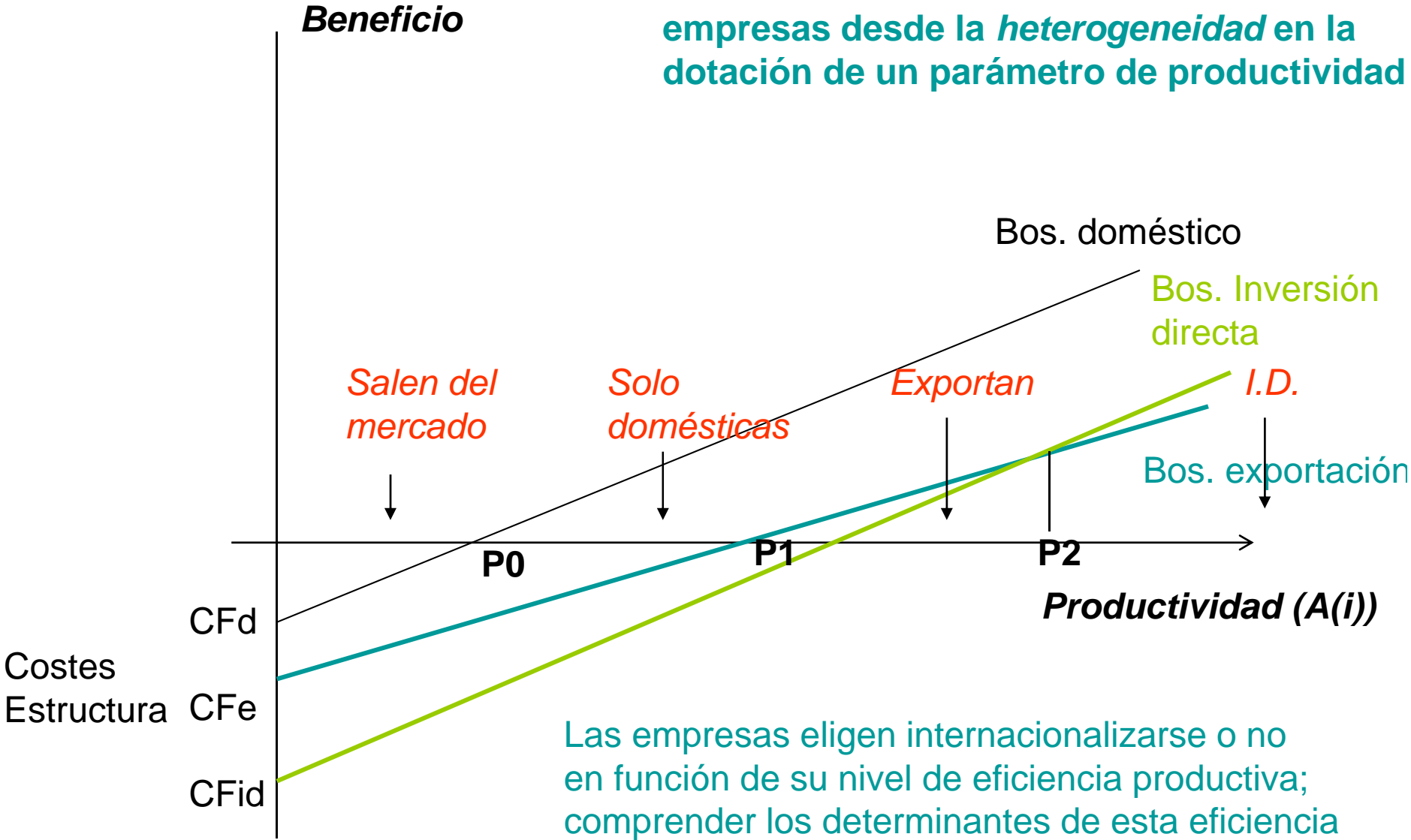


Activos financieros sobre activos operativos

2ª Parte: Perspectivas micro sobre competitividad

- Productividad Total de los Factores
- Tecnología empresa i : $Q=F(A(i), K,L)$; función de producción con capital y trabajo (K y L) donde cada empresa difiere en el parámetro $A(i)$ de PTF.
- Existe una distribución dada de valores del parámetro $A(i)$ en la economía, que representa la heterogeneidad interna.
- Las empresas venden productos diferenciados lo que les otorga cierto poder de mercado (demanda inelástica al precio).
- Definimos la función de máximo beneficios de la empresa en función de $A(i)$.

El análisis de la internacionalización de las empresas desde la *heterogeneidad* en la dotación de un parámetro de productividad



Las empresas eligen internacionalizarse o no en función de su nivel de eficiencia productiva; comprender los determinantes de esta eficiencia productiva es importante para explicar conductas.

MARGEN EXTENSIVO DE EXPORTACIONES
 Porcentaje de empresas exportadoras

	España	Francia	Alemania	Italia	RU
10-19	51.2	44.7	45.7	65.4	54.9
20-49	63.5	59.1	65.4	73.3	62.8
50-249	76.2	75.4	78.2	86.6	76.0
+250	88.0	87.6	84.2	92.6	80.7
Total	61.1	57.9	63.4	72.2	64.0

Estudio EFIGE

MARGEN INTENSIVO DE EXPORTACIONES
Porcentaje de exportaciones sobre ventas

	España	Francia	Alemania	Italia	RU
10-19	21.4	23.0	25.9	30.4	26.2
20-49	24.5	27.0	28.1	34.2	27.8
50-249	33.3	33.0	33.9	42.2	33.2
+250	40.6	41.2	37.8	52.6	34.2
Total	25.9	30.0	30.0	34.6	29.1

Estudio EFIGE

DISTRIBUCIÓN EMPRESAS POR TAMAÑO

	España	Francia	Alemania	Italia	RU
10-49	84.0%	78.0%	73.4%	87.0%	74.0%
50-249	13.7%	17.2%	21.5%	11.4%	21.2%
+250	2.3%	4.8%	5.3%	1.6%	4.8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Promedio Muestra*	49	79	77	42	109

+ Número trabajadores

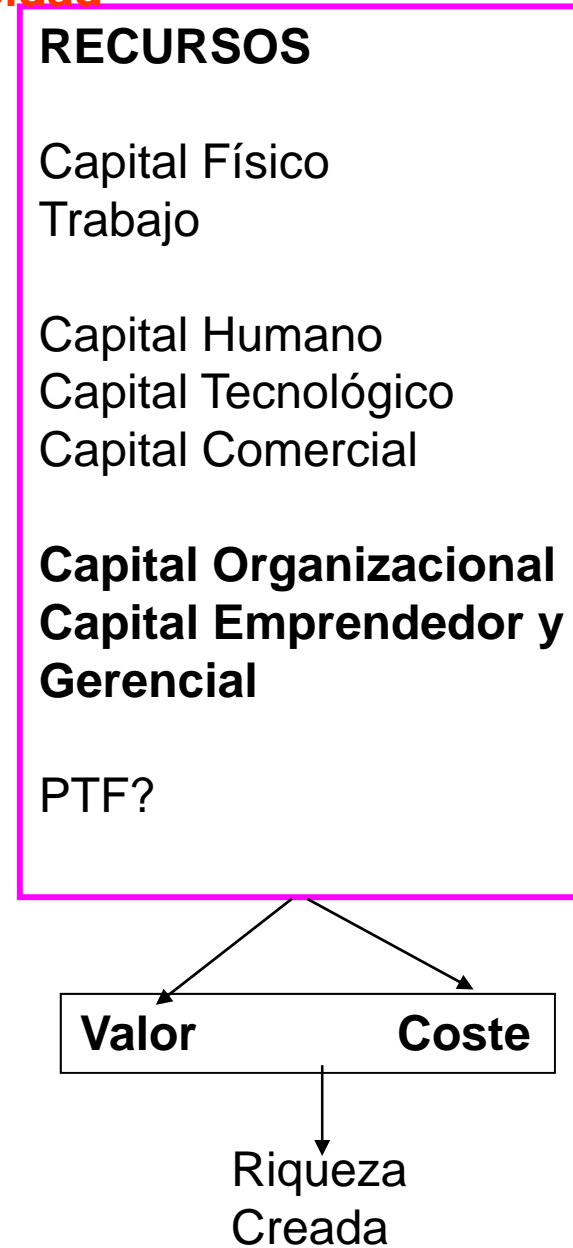
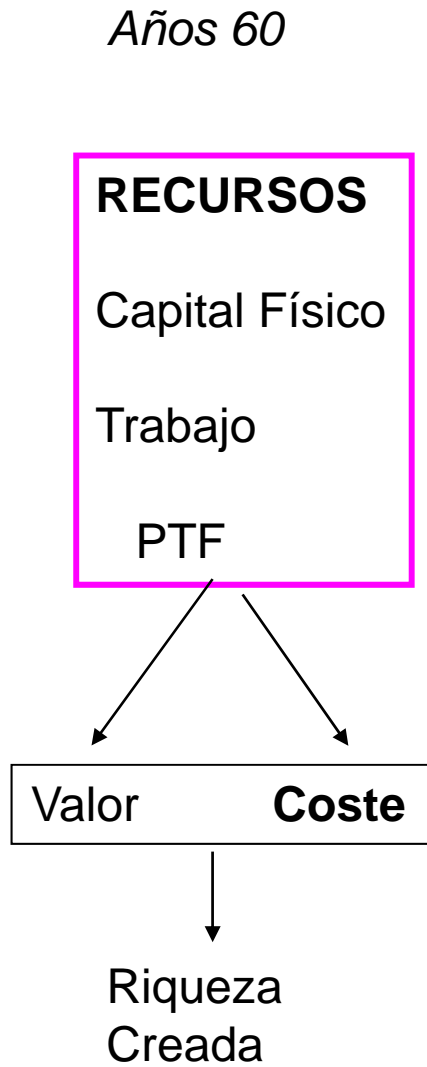
Estudio EFIGE

Conclusiones informe EFIGE

- Fact 1 In all countries, firms involved in international markets are, in general, larger, more productive, more skill intensive and more innovative.
- Fact 2a The international performance of European firms is primarily explained by firm-specific characteristics. Country or sector features play a secondary role.
- Fact 2b Exports are related to firm characteristics in a remarkably similar way across countries.
- Fact 5b If Italy and Spain had the industrial structure of Germany their exports would grow considerably, mostly because of firm-size effects.

3ª Parte: Origen de la heterogeneidad En PTF (Ai)

Años 00



Capital organizacional: Black y Lynch (2005)

- El **capital organizacional** de la empresa aumenta con:
- Más **capital humano** resultado de la formación en la empresa
- Más **voz/ participación de los trabajadores** en la empresa (informativa, sustantiva, representativa)
- **Diseño del proceso productivo** (definición de puestos, niveles jerárquicos, movilidad entre puestos,...) con estructuras más planas y procesos horizontales de comunicación y coordinación.

Continuación

- El capital organizacional contribuye en mayor medida a incrementar la productividad de la empresas cuando:
 - 1 Su acumulación es paralela a la de inversión y uso de las TIC.
 - 2 La compensación de los trabajadores se vincula a los resultados/ beneficios de la empresa.
- Un tercio del crecimiento de la PTF en USA en los noventa atribuible a capital organizacional y su interacción con TIC.

Perfil de la Empresa Española

(Estudio empírico E. Huerta y otros; 1998-2007)

- Predomina un modelo de gestión tradicional. Existe una notable separación entre los que dirigen y los trabajadores.
- Las políticas de RRHH son muy convencionales.
- La organización del trabajo se basa en la especialización y no en la polivalencia. La Innovación Organizativa es muy limitada.
- Estructura de la empresa basada en la jerarquía: Mando y Control frente a Participación y Liderazgo.
- Existe un grupo de empresas innovadoras (25%-30%) que utilizan Sistemas de Gestión Avanzados.

¿En qué se materializa la influencia sindical?

- ¿Hay más formación? **No**
- ¿Hay menos eventualidad? **No**
- ¿Diferencias en el pago de incentivos? **No**
- ¿Diferencias en el peso de los incentivos? **No**
- Participación equipos de trabajo? **No**
- Participación grupos de mejora? **No**

Influencia sindical alta	Influencia sindical baja
15.6h	21.3h
12.1%	10.5%
61.9%	55.3%
12.7%	14.2%
16.2%	14.3%
23.5%	28.7%

Ninguna de las diferencias observadas es estadísticamente significativa

Fuente: Emilio Huerta.

Capital emprendedor y gerencial

- Estudio de la London School of Economics, Stanford y Harvard; Van Reenen y Bloom y otros (2007-2012).
- Identificar las diferencias de calidad de gestión entre las empresa en el mundo.
- Evaluar la relación entre prácticas de gestión y eficiencia productiva
- Explicar porqué las diferencias en las prácticas de gestión varían entre las empresas.

Conclusiones Bloom y Van Reenen JEP, 2009

- Las empresas “mejor” gestionadas consiguen mejores resultados en productividad, rentabilidad, crecimiento.
- Las prácticas de gestión varían en gran manera entre empresas y países; las principales diferencias entre las puntuaciones medias de países se explican por diferencias en la cola de peor gestión.
- Las empresas y los países tienden a especializarse en diferentes estilos de gestión. Las empresas de Estados Unidos (Suecia) puntúan alto (bajo) en incentivos y bajo (alto) en supervisión.
- Fuerte competencia en el mercado de productos mejora la calidad media de la gestión, eliminando a las empresas de la cola inferior y empujando a las otras.
- Las empresas multinacionales tienden a ser empresas bien gestionadas en todos los países donde operan y exportan modelo de gestión.

Continuación

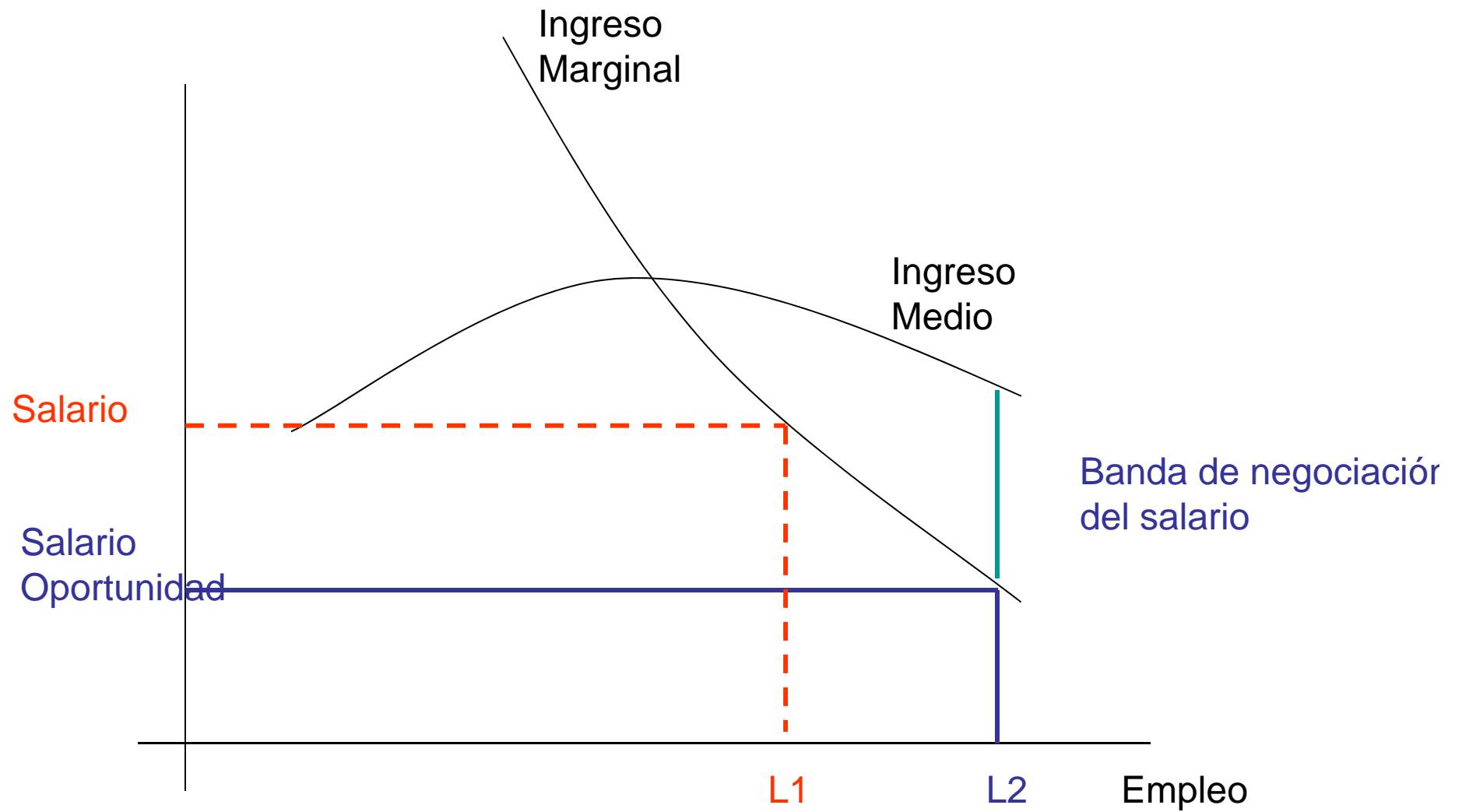
- Las empresas exportadoras están mejor gestionadas que las nacionales pero peor que las multinacionales.
- Las empresas de propiedad familiar heredadas que nombran a un miembro de la familia como máximo directivo están, en promedio, mal gestionadas.
- Las empresas de propiedad pública tienden a estar muy mal gestionadas. Las empresas cotizadas tienden a estar bien gestionadas
- Las empresas que utilizan capital humano con más intensidad (emplean personas más formadas) tienden a estar mejor gestionadas.
- Entre países, una menor regulación laboral tiende a asociarse con un mejor uso de los incentivos por la dirección.

Indicios calidad empresarial

- Diferencias en educación formal entre empresarios españoles y de los países de la UE27 mayor que diferencias en la educación formal de los empleados. (IVIE-Bancaja)
- Tramo medio de control de los empresarios en España estable en el tiempo (baja productividad del recurso).
- No se aprecia concentración relativa de empresarios en los niveles educativos más altos.

¿Cómo valorar la reforma laboral desde la competitividad?

- **Cambio en la negociación colectiva:**
Ahora: Se negocia salario y las empresas fijan el empleo para ese nivel de salario.
Nuevo: *Negociar masa salarial, salario y empleo a la vez. Con ello se consigue que el empleo se fije en base al salario de oportunidad y el salario percibido por los trabajadores se fija como resultado de la negociación.*



Mercado laboral y competitividad

- Flexibilidad interna a través de la participación de los trabajadores en la empresa
- Ahora: Relación burocrática y jerárquica; desconfianza;
- *Nuevo: La mayor autonomía y flexibilidad en los puestos de trabajo requerirá una mayor **confianza** en las relaciones entre empresarios y trabajadores. Transparencia como base de la confianza.*

Reforma financiera

- **Corto plazo:** Contribuir a la estabilidad financiera; evitar crisis por pánico bancario
- Efecto contractivo sobre el crédito bancario sobre todo a las empresas que tienen más cerrado el acceso a los mercados directos.
- **Largo plazo:** Contar con un sistema financiero que responda a las necesidades de la economía española (necesidades de ahorro e inversión de empresas y familias; control sobre el capital).

Reforma financiera

- Reduce diversidad institucional por la “desaparición” de las cajas (?)
- La diversidad social es de esperar que aumente, no que se reduzca. Riesgo de exclusión financiera de colectivos sociales (aumento de costes de transacción).
- Pérdida de capital público y social por disminución de la obra social.

Reforma financiera

- Deja intacta la situación actual de una banca con experiencia y saber hacer en préstamos hipotecarios (garantías reales, bienes tangibles), pero mucho menos experta en financiación de activos intangibles que es lo que necesita el nuevo modelo productivo
- Visión amplia de la reforma financiera que permita el desarrollo de otras fuentes de financiación: capital riesgo, bolsa, participación financiera de los trabajadores. Profesionalizar la gestión.

Reforma financiera

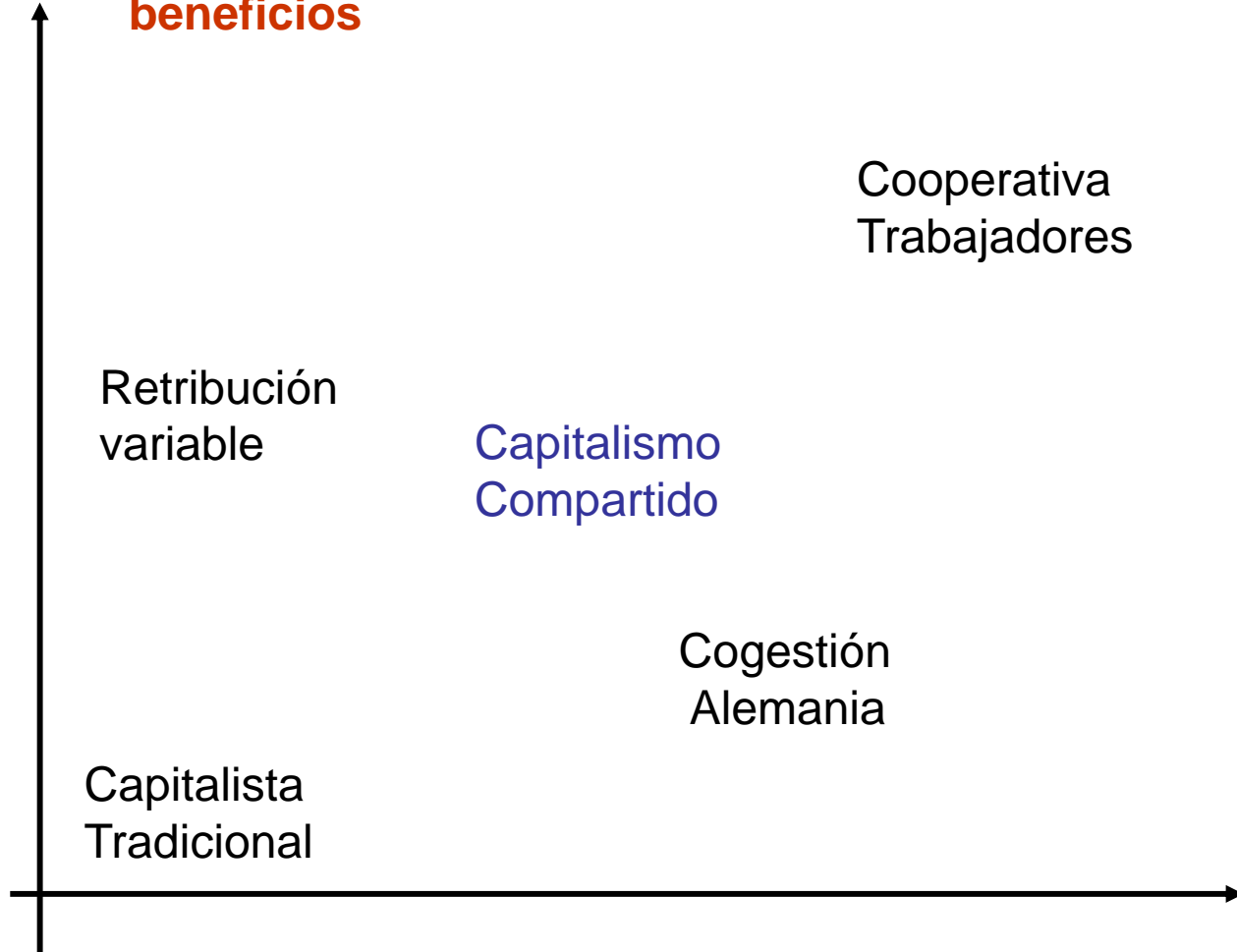
- Aumento del tamaño medio de las entidades financieras y mayor concentración del mercado tendrán un efecto positivo sobre la estabilidad financiera pero pueden afectar negativamente a la banca de proximidad y los costes de financiación y servicios financieros en general.
- Nuevas exigencias de regulación y supervisión bancaria y mayor vigilancia de las autoridades de la competencia. Entidades sistémicas.

Conclusión

- Visión micro de la competitividad a partir del reconocimiento de la **heterogeneidad empresarial** y sus determinantes.
- Valorar la reforma laboral desde las oportunidades que ofrece para cambiar la **negociación colectiva** y fomentar la **participación** de los trabajadores en la empresa (confianza).
- Valorar la reforma financiera desde las necesidades de la economía productiva: **banca de proximidad**, más **fondos propios** para la financiación de intangibles, mejor control del capital (selección de empresarios, **profesionalización**).

PARTICIPACIÓN TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Participación en beneficios



Cooperativa
Trabajadores

Retribución
variable

Capitalismo
Compartido

Cogestión
Alemania

Capitalista
Tradicional

Participación
en decisiones