

España: exportar, la única salida

Con un consumo deprimido las empresas buscan en las exportaciones la solución. Un elevado desempleo y la necesidad de corregir la deuda del sec. público y de empresas y familias, ha dado lugar a una contracción de la demanda agregada en España.

La demanda exterior se convierte en la única solución. Como sucedió con Alemania a principios de siglo o Japón en los 90, Los factores productivos son costosos y tienden a utilizarse en sectores con mayor potencial como es el caso del sector exportador.

Las exportaciones aportaron 1.9 puntos de promedio al PIB durante y en los dos últimos años se ha incrementado hasta los 2.4 puntos.

Si comparamos estas cifras con el crecimiento real acumulado en el resto de países industrializados, las empresas exportadoras han sido más competitivas que sus homólogos extranjeras.

Las exportaciones mundiales tienen un crecimiento cercano al 8% y las exportaciones de los países desarrollados han caído un -3% y -4.5% respectivamente. Entre 2008 y 2012 las empresas exportadoras han crecido un 35% y el número de las que iniciaron actividad exportadora en el 2012 se ha duplicado.

La reasignación de recursos hacia sectores con mayor potencial de crecimiento es un mecanismo de estabilización de cualquier economía con el objetivo de volver al equilibrio.

Pero en el caso de las empresas españolas ha sido magnífico su desempeño en un entorno tan desfavorable de la demanda mundial con un tipo de cambio sobrevaluado.

Las causas vienen determinadas más por el tipo de exportación que por el precio. Nuestra economía es más competitiva gracias a la crisis ya que hemos tenido que diversificar nuestras ventas en el exterior. En el año 2000 las exportaciones hacia la eurozona suponían un 60% del total, frente al 40% que se realizaban fuera del euro. Desde entonces estos porcentajes se han ido invirtiendo. Las empresas españolas han tenido un magnífico desempeño en un entorno desfavorable de la demanda mundial y un tipo de cambio sobrevaluado, Las causas vienen determinadas por el tipo mas que por el precio. Otro factor es el buen desempeño de nuestras exportaciones a pesar de que nuestra inflación ha mantenido un diferencial positivo frente al resto de países a lo largo de los últimos años y los tipos de cambio reales se han apreciado .

.../...

Las empresas españolas perdieron competitividad vía precio, que debería haber perjudicado nuestras exportaciones, pero nuestras cuotas de exportación respecto al total en el mundo apenas se han reducido desde el año 2000 .

Las exportaciones españolas presentan un elevado porcentaje de bienes de tecnología media-baja (semifacturas no químicas, bienes de equipo, alimentos y utomóviles) lo que nos ha permitido mantener una gran competitividad, a pesar de la peor relación de precios.

El crecimiento de las empresas españolas en la época de bonanza ha permitido la creación de gigantes empresariales líderes en ciertos sectores y áreas. y gracias a su tamaño acumulan economías de escalas y pueden aplicar su "saber hacer" en otros países.

Las empresas exportadoras tienden a tener un mayor tamaño de personal, con gran productividad por trabajador, son más intensivas en capital, más innovadoras e invierten más en I+D en relación con el promedio . El resto de la economía y otros sectores no exportadores se puede beneficiar de esta productividad y filtrase hacia abajo.

Las exportaciones pertenecientes al sector servicios también han tenido un buen desempeño y no solo por turismo. La primavera árabe en el 2010 favoreció el transvase de turistas hacia nuestro país, de la que nos hemos beneficiando España desde siempre ha sido uno de los principales destinos turísticos a nivel mundial, pero en los últimos años, los ingresos por exportación de servicios no turísticos también ha aumentando acumula tres años en positivo. Nunca habíamos tenido superávit en balanza de servicios no turísticos.

Las empresas españolas tienen los conocimientos y el "saber hacer" para liderar los mercados internacionales, como hemos visto no tanto vía precio sino más en base a su especialización

Queda mucho camino por recorrer, por parte de la adm.pública a través de una regulación flexible . Según la encuestas de competitividad España está en la posición 55 de 144 países en eficiencia pero según el informe Doing Business, España ocupa la posición 136 a la hora de empezar una empresa y 39º en relación al comercio exterior.

.../...

En una economía que presume ser la 12º del mundo, estos umbrales nos asemejan más a países en vías de desarrollo. En segundo el peso del sector exportador en España es inferior al promedio de los países euro, superior a Francia a Italia pero a años luz de Alemania. El peso de las exportaciones españolas ha crecido en los últimos tres años hasta un 34% sobre PIB, pero Alemania es el 52% mientras que el promedio de la UE se sitúa en 45%.

En tercer lugar, las exportaciones españolas se definen por su tecnología media-baja, pero países emergentes se empiezan a especializar en dichos sectores, y no podemos competir vía precios. Por otro lado, el peso de las exportaciones de tecnología alta es reducido en comparación con otros países avanzados y a lo largo de los años su peso dentro del total de exportaciones se ha reducido

Los productos de tecnología alta tienden a presentar una demanda más dinámica e inelástica con respecto al nivel de precios. Adicionalmente, si atendemos a la definición de competitividad según los índices de Balassa, somos líderes en bienes como: corcho, cerámicos, vegetales, verduras y automóviles.

Y la financiación empresarial española sigue siendo muy dependiente del sector bancario por lo que en una crisis del crédito como la actual el sector exportador se ve perjudicado y no pueden competir en igualdad de condiciones. La figura del ángel empresarial no está muy extendida en nuestro país, ni tampoco otros mecanismo de financiación basados en equity.

Algunos se han atrevido a definirnos con la Alemania del futuro, pero nuestras empresas ya han demostrado que son muy competitivas incluso más que las germanas. No obstante hay que seguir allanando el camino y crear los instrumentos necesarios para potenciar la venta de nuestros productos en el exterior.

Nuestros CLUs se están reduciendo, tenemos superávit por cta corriente y la productividad aumenta de forma exponencial, sabemos cómo triunfar en el exterior pero debemos seguir creando mecanismos para potenciarlo y eso supone una mayor implicación por parte del Gobierno y por supuesto desde Fráncfort. Con un consumo deprimido en Europa las exportaciones hacia países fuera de la UEM se han convertido en la única vía alternativa a la extinción de las empresas españolas .

Europa y los modelos laborales

Las recomendaciones de la CE nos empujaban a repasar los modelos de desempleo de éxito (Austria, Dinamarca y Alemania para testar si serían apropiados entre los miembros de la U.E con mayores dificultades.

El problema radica en que los actuales niveles de avance son insuficientes para poner solución a una de las grandes debilidades de la UEM, el aumento del desempleo. No obstante, es cierto que los últimos datos de desempleo en la Eurozona mejoraban las expectativas, pues en abril el número de parados descendía en 76.000 personas respecto a marzo y en 487.000 frente al mismo mes de 2013 para situarse en 18.751.000 y la tasa de paro en el 11.7%.

Las anteriores cifras son inferiores al nivel del 12% alcanzado por el desempleo durante gran parte de 2013, pero continúan muy lejos del 7.5% alcanzado en la Eurozona antes de la Gran Recesión y de la media del 9.4% cosechada entre 1992 y 2007, al tiempo que parte de la mejoría se debe al descenso de la población activa en el área. Ésta caía desde 159.9 millones en el 4tr13 hasta 159.7 millones a finales del año pasado y nos recordaba la importancia de no dejarnos absorber por las tasas de paro, debiendo no apartar la atención del empleo pues muestra en mejor medida el momento del mercado laboral.

Sin embargo, lo elevado de las tasas de paro es lo que inquieta y los últimos datos publicados por Eurostat refuerzan este hecho, destacando países como España con un 25.1% o Grecia con un 26.5%. Sin embargo, miremos a las propias tasas de desempleo o a las previsiones de empleo de Bruselas (+0.4% en 2014), la conclusión es clara: la situación del mercado laboral dista de lo deseable. De hecho, entre las recomendaciones de la CE destinadas a los estados miembros de la U.E, las enfocadas al desempleo y a los sistemas de cobertura recibían una especial atención.

Ante este trasfondo, la tentación es fijarse en los países que atesoran las menores tasas de desempleo dentro de la U.E, como son Austria (4.9%), Alemania (5.2%) o Dinamarca (6.5%), para exportar sus modelos a otros países.

El modelo austriaco, que nace en 2002, gira alrededor de un fondo que sustituye a la indemnización por despido y que acumula cada trabajador durante su vida laboral, nutriéndose de una contribución mensual de la empresa que alcanza el 1.53% del salario. El fondo pertenece al trabajador y le acompaña en sus cambios de empresa, pudiendo acceder al mismo cuando es despedido o en el momento de su jubilación.

.../....

La principal barrera a la exportación de este modelo radica en que actualmente supondría un sobrecoste para las empresas y, si se evoluciona hacia una variante con apoyo parcial público, también para los estados. Una situación que no es deseable para los países europeos que arrastran mayores tasas de desempleo, pues son también a los que se les continúa demandado un esfuerzo mayor para ajustar los costes laborales y las cuentas públicas y, a corto plazo, este modelo jugaría en contra de ambas, haciéndolo prácticamente inviable a día de hoy.

También se debe tener en cuenta que aunque el modelo austriaco es positivo al suponer un complemento a las pensiones, homogeneizar los contratos y reducir los costes de despido limitando los temores a contratar; también perjudica a las empresas con una baja rotación de las plantillas y supone una fuente de tensiones al alza sobre los salarios en los momentos de expansión.

Al poderse llevar los trabajadores su fondo, se reducen los incentivos para permanecer en una empresa y cuando la situación en el mercado laboral sea buena, las empresas tendrán que realizar un esfuerzo mayor para retener a sus trabajadores, especialmente los más cualificados. Luego, antes de dar ningún paso, se impondría realizar un análisis coste-beneficio en todos los ámbitos.

Por su parte, el modelo danés enfrenta el mismo gran obstáculo que el austriaco, supondría un sobreesfuerzo aunque centrado en las arcas públicas. La llamada "flexiseguridad" laboral, de la que Dinamarca es uno de los máximos exponentes, tiene también un precio y es que los bajos costes por despido son compensados con una elevada protección a los desempleados. A efectos prácticos, las prestaciones pueden alcanzar un máximo de 4 años e, inicialmente, se podría llegar a percibir el 90% del salario anterior pero se reducen drásticamente el tercer y cuarto año, con importantes políticas activas de empleo que encarecen aún más el sistema. A cambio, los parados deben buscar activamente empleo y seguir cursos de formación, de lo contrario o si se rechazan puestos de trabajos, el subsidio puede ser retirado.

En Dinamarca también se fomenta la flexibilidad en el tiempo de trabajo y, quizás, ésta sea una medida que en muchos casos puede ser explotada y, además, sin costes adicionales.

Éste también es el caso de dos aspectos del modelo alemán que sí nos gustan, las bolsas de tiempo de trabajo y la reducción de la jornada, conocida como kurzarbeit.

..../... P

En el primer caso, durante el año se abre una especie de cuenta de crédito de horas de trabajo que se activa en base a las necesidades de la empresa, mientras que el trabajador recibe el mismo salario mensualmente. En el segundo, estamos ante una fórmula que nos resulta familiar, según la cual se llevaría a cabo una reducción temporal de la jornada laboral (total o parcial) ante la caída de actividad y que llevaría aparejada una reducción proporcional del salario, viendo los trabajadores compensada la pérdida del mismo con una ayuda pública. En ambos casos, al igual que con las modificaciones de las condiciones de trabajo ante ciertas circunstancias, se busca dotar de estabilidad al empl.

Consideramos que el punto con mayor valor de un modelo alemán que no es totalmente de nuestro agrado ya que sí sirve para aliviar los descensos del empleo ligados al ciclo económico, pero no promueve un crecimiento dinámico del mismo al basarse más en la redistribución del empleo existente. Sirva como ejemplo, que desde 1991 y hasta 2013 el número de horas trabajadas en Alemania descendía un 3.4% y el número de empleados aumentaba un 8.1%.

Con lo expuesto sólo queremos apuntar que no existen panaceas para afrontar los problemas en los mercados laborales europeos y lo que vale en un país no necesariamente puede ser replicable en otros o implantado en un momento dado. Respecto a los modelos danés y austriaco, su coste, dejando a un lado la posible efectividad, hace que actualmente en muchos países su implantación no sea viable.

Un aspecto que nos recuerda que las reformas para los momentos de crisis, especialmente las laborales, hay que afrontarlas en las fases de bonanza cuando hay margen de acción y recursos para ello; el gran obstáculo, cuando las cosas van bien es muy difícil que la sociedad acceda a ciertos cambios en este ámbito.

Otro buen ejemplo de ello sería la implantación de un sistema contracíclico de prestaciones de desempleo, es decir, uno que acortase las mismas en las fases de expansión creando una hucha para alargarlas en las recesivas, pero para que funcione, antes hay que crear la mencionada hucha.

Así, la conclusión es que las reformas laborales a lo largo de la zona euro se encuentran entre la espada de su coste y la pared del descontento social, lo cual hace que sean muy complicadas. Sin embargo, hay hueco para dar ciertos pasos adelante, como las medidas de flexibilidad implantadas en Alemania.